CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE di LAVORO

Innovazione

Il giorno 20, nel mese di maggio dell'anno 2025, in Roma

TRA

le parti datoriali:

- U.C.E.I. - Unione delle Costruzioni, dell'Edilizia e dell'Industria – rappresentata dal Presidente Nazionale Gabriele Tullio e da una delegazione di Responsabili Territoriali composta da: Claudio Nobler , Luciana Lombardi, Cosimo Damiano Carlucci, Natale Tullio, Chiara Tosti, Luca Protani, Luca Crescenzi, Elena Tullio,Antonio Alicandro, Antonio Di Lenola, Vittoriana Evangelista, Massimo Gagelli, Andrea Carella, Gennaro De Martino, Maria Mazzitelli, Massimo Antonio Bimonte,Renzo Scalco, Sabrina Susini, Giovanni Altavilla, Singh Harmanpreet, Anna Gianninoto, Elena Evangelista, Alessia Colozzi, Asif Md Aminul, Alda Serani, Rocco Giustino Petrilli, Patrizia Grassini, Salvatore Parisi, Gaetano Ruberti, Luca Francesco Caputo, Daniele Pes, Antony Stellato, Andrea Falciatori, Ermanna Carniel, Diego Moscheni, Gianluca Maddaloni, Angelo Allegro.

E

La parte sindacale:

- CONFINTESA - Confederazione per l'Autonomia Sindacale – rappresentata dal Segretario Generale Francesco Prudenzano.

Le sopra descritte organizzazioni stipulano il presente contratto e riconoscono in esso un valido strumento che regola i rapporti tra le aziende ed i loro dipendenti, che operano nei settori di seguito riportati, da far valere su tutto il territorio Nazionale.

Le parti stipulanti il presente CCNL intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale.

Gli Enti Istituzionali quali Ministero del Lavoro, CNEL, INPS, INAIL e le Banche Dati, oltre ai Lavoratori e Datori di lavoro iscritti all'Associazione Datoriali stipulante il presente CCNL e all'Ente Bilaterale ENBIUC, potranno liberamente utilizzarne il testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei o informatici.

PREMESSO CHE

- Le parti sociali di cui sopra concordano ed accettano di adottare per il presente CCNL l'Ente Bilaterale ENBIUC;
- Le parti sociali di cui sopra concordano ed accettano di adottare per il presente CCNL i Fondi Interprofessionali presenti sul mercato a scelta dell'azienda e per tutto quello che prevede la normativa vigente;

- Le parti sociali di cui sopra concordano ed accettano di adottare per il presente CCNL il Fondo di Integrazione Sanitario Seraphis;
- Le parti sociali di cui sopra concordano ed accettano di adottare per il presente CCNL ENBIUC per i percorsi formativi ed il conseguente rilascio degli attestati.

Le Parti, firmatarie del presente CCNL, convengono di recepire quanto indicato dal D.Lgs. 81/15 in materia di riordino dei CCNL prevedendo le funzionalità dell'Organismo Paritetico Nazionale denominato O.P.N. - ENBIUC dando attuazione a quanto indicato nel Regolamento interno dell'OPN stesso in accordo con quanto stabilito dalla Conferenza Stato/Regioni in merito alla Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro. (D.Lgs. 81 /08)

Le Parti, firmatarie del presente CCNL, confermano di essere in possesso dei requisiti per lo svolgimento della formazione e aggiornamento della figura dell'R.L.S. anche in modalità E-Learning.

Letto, approvato e sottoscritto

Roma, 20/05/2025

TITOLO I – PARTE INTRODUTTIVA

- *Art.1 – Oggetto del contratto*
- *Art.2 – Struttura ed assetto del contratto*
- *Art.3 – Decorrenza, durata del contratto nazionale e procedure di rinnovo*
- *Art.4 – Efficacia del contratto*
- *Art.5 – Provenienza da altri CCNL*
- *Art.6 – Sviluppo economico ed occupazionale del territorio e/o situazioni di crisi*

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

- *Art.7 – Sistema della bilateralità*
- *Art.8 – Ente bilaterale (ENBIUC)*
- *Art.9 - ENBIUC: iscrizione dell'Azienda e dei Lavoratori*
- *Art.10 – ENBIUC : adempimenti obbligatori*
- *Art.11 – ENBIUC : responsabilità per mancata contribuzione*
- *Art.12 – Commissione Bilaterale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione*
- *Art.13 – Certificazione degli Appalti e Asseverazione del Modello di Organizzazione e di gestione*
- *Art.14 – Contributo Assistenza Contrattuale Co.As.Co. con cod. INPS W448*
- *Art.15 – Organismo paritetico regionale*
- *Art.16 – Osservatori*
- *Art.17 – Fondo interprofessionale, sistema di formazione professionale e continua*
- *Art.18 – Commissione paritetica per le pari opportunità*
- *Art.19 – Mercato del lavoro, azioni bilaterali*

TITOLO III – RAPPRESENTATI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

- *Art.20 – RLS*
- *Art.21 – RLST*

TITOLO IV - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO COLLOCAMENTO E MERCATO DEL LAVORO

- *Art.22 – Assunzione*
- *Art.23 – Contratto individuale*
- *Art.24 – Periodo di prova*
- *Art.25 – Ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei minori*
- *Art.26 – Rapporto di lavoro a tempo parziale*
- *Art.27 – Apprendistato*
- *Art.28 – Contratto a tempo determinato*
- *Art.29 – Lavoro ripartito*

- *Art.30 – Lavoro a cottimo*
- *Art.31 – Lavoro in somministrazione*
- *Art.32 – Contratti di inserimento*
- *Art.33 - Telelavoro*
- *Art.34 – Flessibilità orario di lavoro*
- *Art.35 – Lavoratori migranti*
- *Art.36 – Trasporti e asili nido*
- *Art.37 – Pari opportunità*

TITOLO V – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

- *Art.38 – Classificazione*

TITOLO VI – NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE DEL LAVORO

- *Art.39 – Orario di lavoro*
- *Art.40 – Riposo settimanale*
- *Art.41 – Ferie*
- *Art.42 – Permessi per formazione continua*
- *Art.43 – Permessi straordinari e congedi parentali*
- *Art.44 – Permessi per corsi di recupero scolastici*
- *Art.45 – Giorni festivi*
- *Art.46 – Lavoro straordinario, festivo notturno*
- *Art.47 – Banca ore*
- *Art.48 – Attrezzi ed utensili*
- *Art.49 – Organizzazione del lavoro*

TITOLO VII – NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO

- *Art.50 – Retribuzione*
- *Art.51 – Tredicesima mensilità*
- *Art.52 - Quattordicesima*
- *Art.53 – Scatti di anzianità*
- *Art.54 – Obblighi particolari tra le parti*
- *Art.55 – rimborso spese*
- *Art.56 – Indennità di cassa*
- *Art.57 – Trattamento di fine rapporto*

TITOLO VIII – PREVIDENZA ASSISTENZA E TUTELA DELLA SALUTE

- *Art.58 – Previdenza ed assistenza*

- *Art.59 – Malattia e infortunio*
- *Art.60 – Welfare integrativo nazionale*
- *Art.61 – Mobbing*
- *Art.62 – Contrasto e prevenzione alle molestie e alle violenze*
- *Art.63 – Libretto sindacale e sanitario*
- *Art.64 – Lavoratori tossicodipendenti*

TITOLO IX – SOSPENZIONE, RISOLUZIONE DEL RAPPORTO, PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

- *Art.65 – Trapasso di azienda*
- *Art.66 – Disciplina dei licenziamenti individuali per i lavoratori a tempo indeterminato*
- *Art.67 – Dimissioni per giusta causa*
- *Art.68 – Preavviso di risoluzione del rapporto*
- *Art.69 – Norme disciplinari*
- *Art.70 – Notifiche provvedimenti disciplinari*

TITOLO X – DIRITTI SINDACALI

- *Art.71 – Delegato*
- *Art.72 – Tutela del delegato*
- *Art.73 – Riunioni in azienda*
- *Art.74 – Trattenute sindacali*

TITOLO XI – NORME FINALI

- *Art.75 – Conciliazione delle controversie individuali di lavoro*
- *Art.76 – Condizioni di miglior favore*
- *Art.77 – Contrattazione provinciale*

Testo del CCNL

TITOLO I

PARTE INTRODUTTIVA

Art.1

(Oggetto del contratto)

Il presente contratto collettivo regola, su tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro tra le imprese condotte in forma singola, societaria o, comunque, associata che svolgono attività informatiche, grafiche, innovative, nonché attività affini e connesse; comprese le imprese impegnate nello sviluppo energetico ed energie rinnovabili.

Il CCNL si applica, in particolare, alle imprese quali:

SETTORE INFORMATICO E DEI SERVIZI INNOVATIVI:

- servizi di informatica, telematica, progettazione, realizzazione e sviluppo di software, implementazione e manutenzione di hardware;
- progettazione, produzione, distribuzione, manutenzione ed assistenza di software di qualunque tipo e natura (gestionale, multimediale, di comunicazione, WEB ed affini);
- assemblaggio, la commercializzazione, il noleggio, la manutenzione di apparecchiature informatiche e di telecomunicazione. Rientrano in tale attività quelle nelle quali la commercializzazione dei prodotti risulta strumentale all'erogazione di servizi informatici;
- servizi innovativi rientranti nell'ambito di attività di consulenza (informatica, organizzativa, direzionale, qualità ed affini), fatta eccezione per quelli per cui sia richiesta iscrizione ad albi professionali;
- consulenza circa il tipo e la configurazione dell'hardware e del relativo software applicativo; tipo analisi delle esigenze e dei problemi dell'utente e presentazione della soluzione ottimale;
- attività relative all'analisi, alla progettazione e alla programmazione di sistemi pronti per l'uso; come analisi delle esigenze e dei problemi dell'utente, consulenza circa la soluzione più economica, elaborazione, produzione, fornitura e documentazione di software su misura secondo le direttive dell'utente, elaborazione, produzione, fornitura e documentazione di software già pronto (non personalizzato), redazione di programmi secondo le direttive dell'utente;
- elaborazione di dati utilizzando il programma del cliente oppure un programma esclusivo del costruttore; come elaborazione completa dei dati, i servizi di data entry;
- la gestione e l'amministrazione su base continuata di attrezzature informatiche altrui allestimento di banche di dati; tipo raccolta di dati da una o più fonti;
- memorizzazione di dati; come realizzazione di una registrazione informatica di tali informazioni in un formato prefissato;

- disponibilità della banca di dati: fornitura dei dati in un certo ordine o sequenza grazie al recupero o all'accesso ai dati on-line (gestione automatizzata). I dati possono essere accessibili a tutti oppure soltanto a determinati utenti, ed essere selezionati su richiesta;
- manutenzione macchine per ufficio; altre attività connesse all'informatica;
- le ricerche di mercato economiche, sondaggi di opinione e telemarketing, call-center.

SETTORE COMUNICAZIONE E GRAFICA ED AFFINE

- progettazione grafica;
- operazioni finalizzate alla riproduzione di testi e immagini indipendentemente dal supporto utilizzato per prodotto finito;
- operazioni di prestampa dal montaggio alla matrice;
- stampa con tutti i procedimenti (offset, rotoffset, flessografia, rotocalco, calcografia, tipografia, serigrafia, digitale);
- allestimento degli stampati;
- editoria elettronica e multimediale;
- studi grafici e i servizi alla comunicazione; la stampa digitale;
- gestione sistemistica degli apparati tecnologici necessari alla trasmissione o allo scambio di pagine (testo e/o immagine) in forma digitale, sia su linee dedicate che su Internet;
- i progettisti.

ENERGIE RINNOVABILI

- progettazione grafica degli impianti;
- ricerca siti di installazione;
- gestione e distribuzione impianti;
- studi su impatto ambientale.

Art.2

(Struttura ed assetto del contratto)

La struttura della contrattazione è articolata su due livelli: nazionale e provinciale.

CONTRATTO NAZIONALE

Il CCNL ha durata quadriennale e definisce il sistema di relazioni tra le parti, le condizioni normative ed economiche relative alle diverse prestazioni di lavoro, nonché il ruolo e le competenze del livello provinciale di contrattazione.

La dinamica degli effetti economici e dei minimi salariali di area nell'ambito del rinnovo quadriennale dovrà riferirsi al primo biennio di validità e sarà coerente con l'obiettivo di salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni, tenendo conto delle tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro, del raffronto competitivo e degli andamenti specifici del settore estetico e correlati come riportato nell'art.1 del presente accordo.

Ulteriore punto di riferimento sarà costituito dalla comparazione tra inflazione reale e le dinamiche retributive concordate tra le parti per la definizione degli aumenti salariali del precedente biennio.

In sede di rinnovo contrattuale le Parti concorderanno l'elemento economico da corrispondere ai lavoratori a compensazione dell'eventuale periodo di carenza contrattuale.

CONTRATTO PROVINCIALE

Il contratto provinciale si stipula, nel rispetto dei cicli negoziali, in un tempo intermedio nell'arco di vigenza del CCNL ed ha durata quadriennale.

La contrattazione provinciale definisce i salari contrattuali e può trattare le materie specificatamente rinviate dal CCNL, secondo le modalità e gli ambiti appositamente definiti e dovrà riguardare istituti e materie diversi e non ripetitivi a quelli stabiliti dal livello nazionale.

La dinamica degli effetti economici e dei salari contrattuali nell'ambito del rinnovo quadriennale dovrà riferirsi al primo biennio di validità dei contratti provinciali medesimi e sarà coerente con l'obiettivo di salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni.

Ulteriori punti di riferimento del negoziato saranno costituiti dall'andamento dell'economia territoriale del settore della realtà provinciale e dalla comparazione tra inflazione reale e le dinamiche retributive concordate per la definizione degli aumenti salariali del precedente biennio dal CCNL.

Le parti, in sede di rinnovo del Contratto provinciale, potranno inoltre prevedere erogazioni strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, insieme concordati, ed aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività. Tali programmi potranno essere individuati anche distintamente per settore merceologico.

Al fine di concretizzare gli obiettivi in premessa vengono altresì individuati a livello territoriale, momenti di confronto sistematico tra le parti.

Tali momenti, di natura ricorrente, in rapporto con le risultanze del lavoro degli Osservatori e del sistema di relazioni articolato sul territorio, verificheranno la possibile attivazione di iniziative congiunte anche nei confronti della pubblica amministrazione, nonché le possibili soluzioni ai problemi che vengono via via posti allo sviluppo del settore e delle relazioni sindacali.

Saranno in particolare oggetto di confronto:

- l'attivazione di iniziative congiunte nei confronti di Enti pubblici su materie afferenti alle politiche di sviluppo del settore (forme di sostegno, incentivi all'occupazione, sviluppo
- iniziative di carattere politico nei confronti di terzi atte a correggere situazioni distorsive
- penalizzanti nei confronti del settore e dell'occupazione;
- l'attivazione di iniziative congiunte sulla politica del mercato del lavoro;
- esame dei regolamenti comunali attuativi delle leggi che disciplinano le attività di acconciatura ed estetica;

- possibile esame preventivo di situazioni temporanee di crisi correlate alla presenza nelle aree urbane e nei centri storici, in rapporto con le Amministrazioni comunali;
- il calendario degli incontri sarà stabilito di comune accordo. In alcune regioni, al fine di avviare positivamente il confronto, potrà essere utile la presenza delle strutture nazionali

La predetta erogazione deve avere le caratteristiche idonee per l'applicazione del regime contributivo e fiscale agevolato previsto dalla legislazione vigente.

A tal fine le parti potranno individuare, nella determinazione della dinamica salariale, una specifica quota del trattamento economico finalizzata a realizzare gli obiettivi di cui sopra.

In sede di rinnovo contrattuale le Parti concorderanno l'elemento economico da corrispondere ai lavoratori a compensazione dell'eventuale periodo di carenza contrattuale.

Le Parti a livello nazionale possono individuare specifici settori e/o comparti produttivi che presentano particolari esigenze di regolamentazione di materie demandate alla contrattazione di secondo livello per i quali; ferma restando l'applicazione del presente CCNL; definire un accordo collettivo. Le materie così disciplinate sono sostitutive della disciplina prevista nei contratti provinciali.

Art.3

(Decorrenza, durata del contratto nazionale e procedure di rinnovo)

Il presente contratto decorre dal 01 Gennaio 2025 al 31 Dicembre 2028

Il contratto va disdettato da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento o PEC, in caso di mancata disdetta esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

La parte che avrà data disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte tre mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento o PEC.

Il negoziato per il rinnovo ha inizio almeno un mese prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo le parti contraenti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

Il presente contratto conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

Art.4

(Efficacia del contratto)

Le norme del presente contratto sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori e sono impegnative per le Organizzazioni contraenti e per quelle provinciali loro aderenti.

Art.5

(Provenienza da altri contratti)

In caso di prima applicazione del presente CCNL, ai dipendenti precedentemente assunti con altri CCNL, si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi:

- il Lavoratore sarà nuovamente inquadrato in base all'effettiva mansione svolta in Azienda, con riferimento alle previsioni della Classificazione del Personale prevista dal presente CCNL; quanto precede potrà anche determinare non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento;
- rispettando il principio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non dovrà determinare, per i lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente riconosciuto. Pertanto, la retribuzione lorda annuale complessivamente spettante al Lavoratore all'atto del passaggio di CCNL dovrà rimanere invariata, salvo eventuali previsioni migliorative;
- eventuali differenze a sfavore del lavoratore su ferie, permessi e ROL, potranno continuare ad essere riconosciute ad personam.

Art.6

(Sviluppo economico ed occupazionale del territorio e/o situazioni di crisi)

Le Parti a livello nazionale consentono che siano raggiunte specifiche intese, anche in via sperimentale e temporanea, per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale e/o per governare situazioni di crisi.

Le ricadute sugli istituti contrattuali delle intese suddette devono rispondere a parametri oggettivi individuati nel contratto nazionale.

In tal caso le eventuali intese così raggiunte per essere efficaci devono essere preventivamente ed espressamente approvate dalle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Art.7

(Sistema della bilateralità)

In attuazione di quanto previsto dal Protocollo d'Intesa tra le parti sugli assetti contrattuali, le Parti; al fine di riordinare e razionalizzare gli enti e gli organismi bilaterali esistenti; concordano di articolare il sistema delle relazioni sindacali nei seguenti organismi:

- Ente bilaterale nazionale di cui art.7 del presente CCNL
- Organismi Paritetici Regionali di cui art.14 del presente CCNL

Art.8

(Ente bilaterale ENBIUC)

L'Ente Bilaterale Nazionale ENBIUC è stato

costituito dalle Parti datoriali e sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo di Lavoro e opera ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. 276/2003.

Pertanto, lo Statuto dell'Ente regolamenta il sistema di prestazioni e servizi derivanti dal presente CCNL, in conformità con le previsioni legislative e contrattuali, fatte salve diverse successive norme di Legge o intese tra le Parti.

Le Parti delegano le competenze relative agli aspetti tecnici della Sicurezza e della Salute nell'ambito dei luoghi di lavoro all'Organismo Paritetico Nazionale, OPN - ENBIUC Sicurezza di cui all'Accordo Interconfederale, e al sistema degli Organismi Paritetici Regionali (OPR) e Territoriali (OPT).

Ciò premesso, l'Ente persegue le seguenti finalità:

a) formative, in conformità con l'art. 37 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. e con tutte le norme collegate, in riferimento alla sicurezza sul lavoro e alla qualificazione e ai contratti di apprendistato, finalizzando tutto ciò anche al rilascio della certificazione di qualità. Nell'ottica della tutela del lavoratore, si tiene conto della sua formazione in ambito professionalizzante, del livello di conoscenza della lingua italiana, anche con percorsi formativi sulla lingua italiana;

b) a sostegno del reddito e dell'occupazione, mediante riqualificazione professionale dei dipendenti;

c) sociali/sanitarie, a vantaggio dei lavoratori iscritti all'Ente, con particolare riguardo all'erogazione di prestazioni sanitarie integrative al S.S.N.;

d) di sussidi in caso di decesso del Lavoratore o per infortunio professionale o extraprofessionale, come previsto dal Regolamento e dalle Convenzioni;

e) d'integrazione nazionale delle prestazioni di cui ai punti c) e d) nei trattamenti di Welfare Contrattuale;

f) di certificazione, secondo quanto disposto dal D.Lgs. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni;

g) di costituzione della banca dati delle R.S.A. per l'esercizio dei diritti di

h) informazione e di rappresentanza.

Art.9

(ENBIUC: iscrizione dell'Azienda e dei Lavoratori)

Le Parti, condividendo l'importanza dell'istituzione e dell'ampliamento di tutele specifiche a favore dei Lavoratori tramite l'ENBIUC e le prestazioni di Welfare, come sopradetto, concordano che esse siano parte obbligatoria delle controprestazioni previste dal presente CCNL e, pertanto, per quanti lo applicano, è obbligatoria la relativa iscrizione (sia per le Aziende, sia per i Lavoratori), nonché la relativa contribuzione.

Nei casi di prima applicazione, per passaggio da altro CCNL o per nuova attività, l'iscrizione dell'Azienda e dei Lavoratori dovrà avvenire entro il 1° (primo) mese di applicazione del presente CCNL, previo versamento da parte dell'Azienda di un contributo di 120 € (centoventi euro) per l'apertura della sua posizione anagrafica. L'Azienda sarà poi tenuta a iscrivere tutti i lavoratori in forza e i nuovi assunti entro 5 (cinque) giorni dall'inizio del loro rapporto di lavoro o dall'applicazione del presente CCNL.

L'iscrizione dovrà avvenire a cura dell'Azienda o per il tramite del suo Consulente del lavoro, utilizzando la modulistica predisposta dall'ENBIUC e ricavabile dal sito: www.ENBIUC.it

Art.10

(ENBIUC: adempimenti obbligatori)

I contributi a favore dell'ENBIUC, previsti nelle successive Tabelle, dovranno essere mensilmente versati, tramite Bonifico Bancario, per gli eventuali adempimenti previsti dall'ENBIUC (visitare il sito: www.ENBIUC.it).

I versamenti all'ENBIUC dovranno avvenire negli importi differenziati per tipologia contrattuale, come riportato nelle successive Tabelle 1), e 2).

Tabella 1)

Contributi dovuti all'ENBIUC per la generalità dei Lavoratori, assunti con contratto a tempo determinato superiore a 12 mesi, a tempo indeterminato, in apprendistato e/o a tempo parziale, per contratti fino a 24 ore settimanali (compresi dirigenti e quadri)

Descrizione Contributo	Mensile	Annuo
"Gestione Ordinaria": Il contributo garantisce il funzionamento dell'Ente; la pratica realizzazione e il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali sull'Interpretazione autentica, sulla formazione e sulle Certificazioni. Inoltre, assicura l'efficienza e l'efficacia delle strutture Bilaterali Nazionali e garantisce i servizi previsti in modo conforme ai rispettivi Regolamenti. È comprensivo delle quote per il funzionamento delle R.S.T. (art. 6) e dei R.S.D. (Responsabili Sindacali Datoriali), secondo le modalità deliberate dall'Assemblea.	A CARICO AZIENDA: € 2,00 A CARICO LAVORATORE: € 1,00 _____ **TOTALE CONTRIBUTI DOVUTI A ENBIUC: € 3,00**	A CARICO AZIENDA: € 24,00 A CARICO LAVORATORE: € 12,00 _____ **TOTALE CONTRIBUTI DOVUTI A ENBIUC: € 36,00**

"Gestione Speciale":

Per le Prestazioni Sanitarie Integrative al S.S.N. (con diritto del lavoratore ad usufruire di rimborsi e prestazioni in ambito sanitario) e di sostegno economico tramite specifici sussidi ai dipendenti o ai loro eredi, rispettivamente in caso di grave infortunio professionale o extraprofessionale o di decesso secondo il Regolamento adottato dall'Assemblea dell'ENBIUC

Tabella 2)

Contributi dovuti all'ENBIUC per la generalità dei Lavoratori, assunti con contratto a tempo determinato, superiore a 12 mesi, a tempo indeterminato, in apprendistato e/o a tempo parziale, per contratti superiori alle 24 ore settimanali (compresi dirigenti e quadri)

Descrizione Contributo	Mensile	Annuo
"Gestione Ordinaria": Il contributo garantisce il funzionamento dell'Ente; la pratica realizzazione e il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali sull'Interpretazione autentica, sulla formazione e sulle Certificazioni. Inoltre, assicura l'efficienza e l'efficacia delle strutture Bilaterali Nazionali e garantisce i servizi previsti in modo conforme ai rispettivi Regolamenti. È comprensivo delle quote per il funzionamento delle R.S.T. (art. 6) e dei R.S.D. (Responsabili Sindacali Datoriali), secondo le modalità deliberate dall'Assemblea.	A CARICO AZIENDA: € 4,00 A CARICO LAVORATORE: € 2,00 _____ **TOTALE CONTRIBUTI DOVUTI A ENBIUC: € 6,00**	A CARICO AZIENDA: € 48,00 A CARICO LAVORATORE: € 24,00 _____ **TOTALE CONTRIBUTI DOVUTI A ENBIUC: € 72,00**

"Gestione Speciale":

Per le Prestazioni Sanitarie Integrative al S.S.N. (con diritto del lavoratore ad usufruire di rimborsi e prestazioni in ambito sanitario) e di sostegno economico tramite specifici sussidi ai dipendenti o ai loro

eredi, rispettivamente in caso di grave infortunio professionale o extraprofessionale o di decesso secondo il Regolamento adottato dall'Assemblea dell'ENBIUC

I contributi previsti alla Gestione Speciale sono destinati esclusivamente all'erogazione di mutualità sanitaria integrativa al S.S.N-e di sussidi economici per sostegno al reddito in caso di morte e invalidità permanente assoluta professionale o extraprofessionale, escludendo tassativamente ogni altra destinazione, attraverso la Società di Mutuo Soccorso Seraphis, più brevemente denominata Mutua Seraphis; cui aderiranno i lavoratori. Mutua Seraphis è costituita ai sensi dell'art. 9 del D. Lgs 502/92 e pertanto i versamenti in favore dello stesso godono dei benefici fiscali e contributivi previsti in materia (contributo di solidarietà). I servizi verranno garantiti con il contributo economico, versando a mezzo bonifico bancario a Seraphis la quota di € 3,00 per copertura base, € 8,00 per copertura media e €16,00 per copertura Top, sul c/c bancario intestato a Seraphis c/o CREDITO EMILIANO SPA ag 8 Roma IBAN IT46D0303203207010000701669 sono obbligatori per i dipendenti assunti a tempo indeterminato, determinato, a tempo pieno o parziale, come Apprendisti o con qualsiasi altro contratto di dipendenza.

Per i requisiti, le condizioni e la decorrenza delle prestazioni sanitarie integrative al S.S.N. e per le coperture assicurative si rinvia al sito dell'Ente Bilaterale (www.ENBIUC.it).

Le prestazioni dell'ENBIUC e di Welfare Contrattuale costituiscono parte integrante delle obbligazioni previste dal presente CCNL e di essi si è tenuto conto nella determinazione complessiva dei trattamenti dovuti al lavoratore, così come nella determinazione dei costi Contrattuali.

Art.11

(ENBIUC: responsabilità per mancata contribuzione)

L'Azienda che ometta, totalmente o parzialmente, il versamento dei contributi dovuti all'ENBIUC, nei limiti di prescrizione quinquennale, è responsabile verso i Lavoratori della perdita delle relative prestazioni, con il loro diritto al risarcimento del mancato rimborso delle prestazioni sanitarie, nonché dell'eventuale maggiore danno subito o sanzioni di Legge. Sempre entro i limiti di prescrizione, permarrà l'obbligo di versare all'Ente i contributi arretrati che erano dovuti. Resta fermo che, qualora l'Azienda non abbia regolarmente ottemperato all'iscrizione e integralmente versato i contributi dovuti, nessuna prestazione sarà erogata dall'ENBIUC al Lavoratore, mentre le prestazioni contrattualmente previste dovranno essere erogate direttamente dal Datore di lavoro, con costi a suo carico. Anche in caso di morte o di invalidità del Dipendente, di diritto iscrivibile alla "Gestione Speciale", il Datore di lavoro inadempiente dovrà riconoscere al Lavoratore, ai suoi Superstiti o al Lavoratore permanentemente invalido, l'intero importo o le stesse prestazioni che avrebbe erogato la Gestione Speciale (Sanitarie Integrative al S.S.N. e assicurative o di sostegno), se vi fosse stato il puntuale versamento aziendale dei contributi dovuti. Per tutti coloro che applicano il presente CCNL, i versamenti obbligatori e i contributi dovuti nonché le relative prestazioni, concorrono nella determinazione del trattamento economico complessivo dei Lavoratori e nella determinazione dei costi contrattualmente concordati.

Art.12

(Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione)

È costituita, nell'ambito dell'ENBIUC, la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione, in conformità al suo Regolamento approvato dalle Parti. Tale Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione ha i seguenti compiti (indicativi e non esaustivi):

1. esaminare e risolvere le controversie inerenti all'applicazione del presente CCNL e alla Contrattazione integrativa di Secondo livello;
2. intervenire a fissare l'ammontare dell'elemento economico "Premio Variabile o Premio di Produzione Presenza" in caso di controversia fra le Parti nella contrattazione di Secondo livello;
3. verificare e valutare l'effettiva applicazione di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e sue modificazioni e integrazioni, anche riguardo all'attuazione della parte retributiva e contributiva. Tale controllo è effettuato anche su richiesta di un solo Lavoratore, e in tal caso, l'Azienda è tenuta a fornire alla Commissione tutte le notizie necessarie;
4. emettere Interpretazioni sul testo contrattuale, in caso di dubbi o incertezze manifestate da una delle Parti stipulanti il CCNL o da un soggetto interessato (Azienda, Lavoratore, Consulente ecc.);
5. definire i profili e le esemplificazioni del personale, per i casi non previsti dalla Classificazione del presente CCNL;
6. a domanda delle parti interessate, certificare tutti i contratti aventi ad oggetto, o comunque correlati a una prestazione di lavoro, quali i contratti di apprendistato, a tempo determinato, di collaborazione ecc.;
7. a domanda di una delle parti interessate, emettere la Conformità alle previsioni contrattuali o agli schemi predisposti dall'ENBIUC del Piano Formativo Individuale per gli Apprendisti, nonché degli

Allineamenti contrattuali in caso di provenienza da altro CCNL o della correttezza dell'inquadramento, quando il CCNL applicato abbia un diverso assetto della classificazione del personale rispetto a quello di provenienza e la Conformità contrattuale dei Contratti di secondo livello.

8. come previsto dall'art. 6, validare i Contratti di secondo livello sottoscritti dalla R.S.T.;
9. esaminare e risolvere ogni altro eventuale problema, che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze congiuntamente rappresentate dalle Parti contrattuali;
10. adeguare il testo contrattuale alle nuove disposizioni legislative intervenute nel corso della sua validità.

Le Interpretazioni emesse dalla Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione (Autentiche, Integrative, Parzialmente Modificative, Aggiornative ecc.), avranno piena efficacia applicativa dal primo giorno del mese successivo a quello di avvenuta pubblicazione nel sito dell'Ente Bilaterale (www.ENBIUC.it).

In sede di ristampa del CCNL, come previsto in Premessa, il testo contrattuale sarà integrato dalle Interpretazioni della Commissione nel frattempo pubblicate, ponendo al termine dell'articolo di riferimento, in carattere corsivo, l'estratto dell'Interpretazione stessa.

Art.13

(Certificazione degli Appalti e Asseverazione del Modello di organizzazione e di gestione)

Ai sensi degli articoli 76, comma 1, lettera a) e 84 del D. Lgs. 276/2003, nonché dell'art. 30 del D.Lgs. 81/2008, dello Statuto dell'Ente Bilaterale e dell'Organismo Paritetico Nazionale - OPN ENBIUC Sicurezza - sono costituite, la Commissione Nazionale di Certificazione degli Appalti (in seno alla Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione di cui all'articolo che precede) e, quale Organo Tecnico Paritetico di OPN ENBIUC Sicurezza, la Commissione di Asseverazione

del Modello di organizzazione e di gestione.

Tali Commissioni saranno composte ai sensi degli Statuti dell' ENBIUC e dell'OPN sicurezza.

A. Sintesi sulla Certificazione degli Appalti

A domanda delle Parti interessate, la Commissione procederà alla Certificazione dell'Appalto, sia in sede di stipulazione che d'attuazione, anche ai fini della distinzione tra somministrazione e appalto, individuando le concrete condizioni d'esclusione d'interposizione illecita e di configurazione di appalto genuino.

B. Sintesi sulla Asseverazione del Modello di organizzazione e di gestione

A domanda delle Parti interessate, la Commissione procederà all'Asseverazione del Modello di organizzazione e gestione, idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa dell'Azienda.

Art.14

(Contributo assistenza contrattuale Co.As.Co. con cod. INPS W448)

Le Associazioni Datoriali firmatarie hanno determinato a carico dei Datori di Lavoro, che applicano il presente CCNL, una quota obbligatoria a copertura dei costi connessi alla costituzione e alla gestione del presente sistema contrattuale, nonché all'assistenza sull'applicazione del presente CCNL.

Tale Contributo d'Assistenza Contrattuale, in sigla "Co.As.Co.", è pari allo 0,5% (zerovirgolacinque percento) dell'Imponibile Previdenziale aziendale e dovrà essere versato nei modi previsti dalla convenzione INPS.

Art.15

(Organismo paritetico regionale)

Gli Organismi Paritetici Regionali possono:

- svolgere le funzioni demandate all'Osservatorio regionale e provinciale dall'art.9 del vigente CCNL e al comitato paritetico regionale per la salute e la sicurezza sul lavoro;
- organizzare e gestire servizi bilaterali in tema di welfare e di integrazione al reddito individuati da appositi accordi stipulati dalle medesime parti.

Art.16

(Osservatori)

Le parti intendono dare piena ed efficace funzionalità all'Organismo Paritetico Nazionale -O.P.N. ENBIUC-

OSSERVATORIO NAZIONALE

L'Osservatorio nazionale ha il compito di svolgere iniziative di analisi, di ricerca, di monitoraggio e di confronto sui temi di comune interesse, quali:

- l'andamento della produttività ed il livello di efficienza e competitività del settore;
- l'acquisizione delle informazioni relative ai progetti ed alle scelte di politica economica per l'artigianato, con dati disaggregati per comparto;
- l'acquisizione di informazioni sull'andamento del mercato del lavoro, con particolare riferimento al Mezzogiorno, sui flussi occupazionali, apprendistato, contratti di inserimento, occupazione femminile, lavoro a domicilio, ecc.;
- l'attivazione di iniziative, autonome o congiunte, per ampliare il flusso di informazioni sopra descritto, nei confronti di enti pubblici, istituti di ricerca pubblici o privati, ecc.;
- lo studio di migliori possibilità di utilizzo degli incentivi volti a qualificare il settore e sviluppare l'occupazione;

- la valutazione e lo studio di progetti volti a migliorare la qualificazione e la formazione professionale;
- l'esame delle necessità e delle prospettive del sistema di formazione professionale, finalizzato ad un diretto intervento a livello regionale delle parti in funzione delle esigenze produttive e del mercato del lavoro, dei fabbisogni formativi rilevati e delle risorse pubbliche all'uopo destinate;
- ambiente;
- struttura delle imprese e relative strutture tecnologiche;
- struttura occupazionale e fabbisogno di formazione;
- andamento della redditività delle imprese;
- pari opportunità;
- verifica relativa alle eventuali problematiche eventualmente insorte in merito alla nuova sfera d'applicazione contrattuale;
- le problematiche concernenti le "barriere architettoniche" nei luoghi di lavoro al fine di favorirne il superamento, compatibilmente con le esigenze impiantistiche e/o tecnico- organizzative, anche attivando idonee iniziative per accedere a fonti di finanziamento previste dalle leggi vigenti.

L'Osservatorio nazionale può delegare o incaricare gli analoghi livelli regionali e provinciali di occuparsi di specifiche materie attraverso l'Organismo Paritetico Regionale e l'Organismo Paritetico Provinciale

OSSERVATORIO REGIONALE

L'Osservatorio regionale svolge le seguenti funzioni:

- applicazione nell'ambito regionale dei provvedimenti diretti allo sviluppo del settore artigianato ed attività connesse;
- politiche attive del lavoro e della formazione professionale;
- politiche regionali di sviluppo economico, politiche territoriali e di tutela dell'ambiente;
- analisi delle classificazioni professionali degli artigiani individuati dai Contratti provinciali della regione di competenza allo scopo di verificarne la coerenza con le declaratorie di area previste dal CCNL, consentendo così le opportune valutazioni in sede di rinnovo dei contratti provinciali al fine di favorire l'armonizzazione di eventuali incoerenze;
- monitoraggio dell'andamento dei rinnovi dei contratti provinciali di lavoro della regione di competenza al fine di favorire il regolare andamento della negoziazione.

OSSERVATORIO PROVINCIALE

L'Osservatorio provinciale svolge le seguenti funzioni:

- fornire alle OO.SS. da parte delle Organizzazioni datoriali le informazioni utili ad individuare il flusso ed il tipo di finanziamenti pubblici diretti allo sviluppo economico;
- fornire alle OO.SS. da parte delle Organizzazioni datoriali le informazioni utili
- sui programmi di sostanziale modifica delle tecnologie di produzione in atto che possono presentare rilevanti conseguenze sulla organizzazione e sulla condizione del lavoro nonché sull'occupazione e sull'ambiente di lavoro;

- individuare gli eventuali ostacoli alla piena utilizzazione delle risorse naturali e tecniche, al fine di sollecitare interventi pubblici, anche attraverso la promozione di Patti territoriali e contratti di area;
- esaminare la qualità e la quantità dei flussi occupazionali, con particolare riguardo alla condizione dei giovani e delle donne, anche allo scopo di fare proposte all'Osservatorio regionale e di impegnare le Regioni e per quanto di competenza le Province, ad inserire nel proprio bilancio finanziamenti relativi a programmi di formazione specifici per l'artigianato;
- analizzare l'andamento dell'occupazione di lavoratori stranieri in ambito provinciale, anche al fine di fornire indicazioni alle Parti costituenti circa il relativo fabbisogno occupazionale annuo;
- concordare per l'occupazione femminile azioni positive idonee a superare le eventuali disparità di fatto esistenti, ad offrire pari opportunità nel lavoro e nella professionalità, a garantire l'effettiva applicazione delle leggi nazionali e delle direttive comunitarie in materia di parità;
- esaminare eventuali ricorsi concernenti le qualifiche professionali, in forza ed in applicazione dei criteri fissati dalle relative norme del contratto provinciale di lavoro, nonché le eventuali vertenze demandate dalle Organizzazioni sindacali;
- esercitare il controllo nei confronti dei datori di lavoro e dei loro dipendenti per l'esatta applicazione dei contratti collettivi di lavoro e delle leggi sociali.

In connessione con i processi di trasformazione colturale, gli imprenditori segnaleranno ai propri rappresentanti l'eventuale fabbisogno di qualificazione e/o riqualificazione professionale della manodopera, perché l'Osservatorio prospetti agli organi pubblici competenti l'attuazione dei corsi necessari.

Art.17

(Fondo interprofessionale – Sistema di formazione professionale e continua)

Le parti sociali di cui sopra concordano ed accettano di adottare per il presente CCNL i fondi interprofessionali presenti sul mercato a scelta dell'azienda e per tutto quello che prevede la normativa vigente.

I Fondi finanziano piani formativi aziendali, territoriali o settoriali concordati tra le parti nelle misure previste.

I Fondi dovranno fare principalmente riferimento ai sistemi di bilateralità nazionale e territoriale per le attività di studio e ricerca e al Centro di formazione ENBIUC per quanto riguarda il rapporto con le specificità territoriali.

ENBIUC metterà a disposizione le modalità di docenza sia attraverso le aule fisiche che attraverso il sistema FAD.

Art.18

(Commissione paritetica per le "pari opportunità")

OPN-ENBIUC istituirà una commissione nazionale per le pari opportunità.

La Commissione avrà i seguenti compiti:

- analizzare l'andamento dell'occupazione femminile, utilizzando anche i dati forniti dall'Osservatorio nazionale, disaggregati per sesso e inquadramento professionale;
- studiare la legislazione vigente in materia e le iniziative in tema di "azioni positive" poste in essere in Italia e all'estero in applicazione della Raccomandazione CEE 13.12.1984 n. 635, dei Programmi di azione della Comunità europea 82/85 e 86/90 e delle disposizioni di legge in materia di pari opportunità;
- individuare misure concrete finalizzate alla salvaguardia e alla valorizzazione del lavoro femminile;
- propone campagne di informazione e di sensibilizzazione per garantire il diritto della persona a salvaguardare la propria dignità nel luogo di lavoro, ai sensi delle leggi vigenti. Per lo svolgimento di tali compiti la Commissione potrà individuare forme di finanziamento a sostegno della propria attività.

I risultati degli studi e delle ricerche svolte dalla Commissione saranno trasmessi alle organizzazioni nazionali firmatarie del CCNL per le dovute valutazioni e l'individuazione di eventuali iniziative comuni.

La Commissione si riunisce, di norma semestralmente, presieduta, a turno, da un componente delle organizzazioni datoriali e sindacali ed annualmente riferirà sull'attività svolta alle parti stipulanti.

Tre mesi prima della scadenza del presente contratto, la Commissione concluderà i lavori presentando un rapporto conclusivo corredato dai materiali raccolti ed elaborati.

In questa sede verranno presentate tanto le proposte di normativa sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni differenziate di ciascuno dei componenti la Commissione stessa.

Art.19

(Mercato del lavoro – Azioni bilaterali)

Le parti,

- visto il D.Lgs. 150/15

convengono:

- di attribuire al sistema degli Osservatori il compito di seguire, indirizzare, coordinare la riorganizzazione del collocamento e di tenere gli opportuni contatti con le istituzioni competenti.

TITOLO III

RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Art.20

(RLS)

1) Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Considerato che in base al 2° comma dell'art. 47 del D.lgs. n. 81/2008 "in tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza", le parti convengono:

- che in tutte le aziende con, il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori dipendenti nell'ambito delle RSA, (o delle RSU) ove esistenti, ovvero tra i lavoratori medesimi;
- in sede provinciale, le organizzazioni firmatarie del presente accordo, potranno definire le forme di individuazione del rappresentante alla sicurezza per le aziende con caratteristiche occupazionali inferiori e/o diverse di quelle di cui al punto precedente.

2) Modalità di elezione

La riunione dei dipendenti per l'elezione dei rappresentanti per la sicurezza deve essere esclusivamente dedicata alla funzione elettiva.

La riunione può essere convocata dalle RSA (o dalle RSU), ove esistenti. In tal caso alla riunione possono partecipare i dirigenti delle Organizzazioni sindacali sopra richiamate, previo avviso al datore di lavoro.

Possono essere eletti tutti i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e/o quelli a tempo determinato il cui rapporto di lavoro con l'azienda ha una durata non inferiore a 6 mesi.

La preferenza alla nomina del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza dovrà essere riservata ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a coloro che hanno un rapporto di lavoro con l'azienda di maggiore durata.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto. Risulterà eletto colui che avrà ottenuto il maggior numero di voti.

La durata dell'incarico è di 3 anni o pari al periodo di permanenza nell'azienda per i rapporti di lavoro a tempo determinato.

L'incarico in ogni caso cessa con la risoluzione del rapporto di lavoro.

Hanno diritto di voto tutti i lavoratori dipendenti, sia a tempo determinato che indeterminato, in servizio al momento della elezione.

Prima di procedere alla elezione i lavoratori nominano il segretario, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Tale verbale dovrà essere trasmesso al datore di lavoro e al comitato paritetico provinciale a cura del segretario.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza eletto o designato potrà svolgere il suo compito non appena notificato al datore di lavoro il relativo verbale.

3) Permessi retribuiti

Ai rappresentanti per la sicurezza spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.lgs. n. 81/2008, permessi retribuiti annui che le parti convengono siano pari a:

- 12 ore annue per le imprese fino a 6 dipendenti;
- 30 ore annua per le imprese da 7 a 15 dipendenti.

Per i rappresentanti per la sicurezza che hanno un rapporto di lavoro a tempo determinato il numero di ore dei permessi sopra indicati sarà proporzionato al periodo di permanenza nell'azienda.

4) Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina è contenuta all'art. 50 del D.lgs. n. 81/2008, si concordano le seguenti procedure ed indicazioni:

- il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive e considerate le eventuali limitazioni previste dalla legge.
- Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare negli ambienti di lavoro.
- Tali visite si possono preferibilmente svolgere congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione o protezione o ad un addetto da questi incaricato.
- nei casi in cui il D.lgs. n. 81/2008 preveda, a carico del datore di lavoro, la consultazione del rappresentante alla sicurezza, questa si deve svolgere nel modo più sollecito possibile. Il datore di lavoro, pertanto, consulta il rappresentante per la sicurezza su quelle circostanze su cui la disciplina legislativa preveda un intervento consultivo dello stesso. Il rappresentante per la sicurezza in occasione della consultazione ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione, secondo le previsioni di legge.
- Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 50 del D.lgs. n. 81/2008. Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare ove previsto il documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 28 del D.lgs. n. 81/2008 custodito presso l'azienda nei casi previsti dal D.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche. Il datore di lavoro deve fornire, anche su istanza del rappresentante per la sicurezza, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.

Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto aziendale.

5) Formazione dei rappresentanti per la sicurezza

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 50 comma 1 lettera g) del D.lgs. n. 81/2008.

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico delle aziende, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli previsti per la loro normale attività.

Tale formazione dovrà avvenire nel rispetto di quanto previsto dall'art. 37 del D.lgs. 81/2008 e dovrà comunque prevedere un programma base di 20 ore che dovrà comprendere: conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e di sicurezza del lavoro; conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione; metodologie sulla valutazione del rischio.

Per i rappresentanti per la sicurezza che hanno un rapporto di lavoro a tempo determinato, il numero di ore sopra indicate sarà proporzionato al periodo di permanenza nell'azienda con un massimo di 20 ore in un triennio.

Qualora vengano introdotte importanti innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, va prevista una integrazione della formazione.

6) Riunioni periodiche

In applicazione dell'art. 35 comma 1 del D.lgs. n. 81/2008 le riunioni periodiche previste sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e con un ordine del giorno scritto.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione.

Della riunione viene redatto verbale.

7) Comitato paritetico nazionale

Il Comitato paritetico nazionale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro è espressione di tutte le organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del presente CCNL.

Tale Comitato svolge compiti di coordinamento delle attività di gestione del D.lgs.

n. 81/2008, in particolare:

- promuovendo ricerche di fabbisogni formativi e progettazione di linee guida per la formazione;
- elaborando dati ed analizzando le problematiche rilevanti nelle imprese in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e di gestione delle normative di cui al D.lgs. n. 81/2008;
- elaborando e proponendo alle parti sociali linee guida, valutazioni e pareri sulle normative anche al fine di raggiungere posizioni comuni da proporre nelle sedi parlamentari ed amministrative;
- proponendo iniziative di sostegno nei confronti delle piccole imprese ai fini della salute nei luoghi di lavoro, favorendo la diffusione di apposito materiale informativo e divulgativo destinato a lavoratori dipendenti ed imprenditori dei settori relativi al presente contratto;

8) Comitato paritetico provinciale

Il Comitato paritetico provinciale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro è espressione di tutte le organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del presente CCNL.

Orientativamente tale Comitato ha i seguenti compiti:

- raccolta e tenuta degli elenchi dei rappresentanti alla sicurezza;
- raccolta e tenuta degli elenchi dei rappresentanti alla sicurezza con la formazione prevista;
- promozione di indagini conoscitive sui fabbisogni formativi in materia di sicurezza sia per i rappresentanti alla sicurezza che per gli altri lavoratori dipendenti.

9) Formazione ed informazione dei lavoratori

Le parti convengono che, per i dipendenti assunti per lavori di breve durata, la formazione ed informazione di cui agli articoli 36 e 37 del D.lgs. n. 81/2008, possa essere svolta attraverso la diffusione a cura del datore di lavoro di adeguato materiale informativo.

10) Norma di rinvio

Per tutto quanto non previsto dal presente accordo si fa diretto riferimento a quanto previsto dal D.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni.

(RLST)

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nel Territorio svolgerà le medesime attribuzioni di Legge del RLS per un insieme di aziende ricomprese in uno specifico territorio. Il RLST è espressione dell'Organismo Paritetico per l'applicazione del D.Lgs. 81/2008. Accedono all'OP le OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

TITOLO IV

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO COLLOCAMENTO E MERCATO DEL LAVORO

Art.22

(Assunzione)

Le assunzioni al lavoro vengono effettuate in conformità al presente CCNL e alle disposizioni legislative in materia. In particolare, ai sensi dell'art. 1, comma 1, del d. Lgs. 152/97, il datore di lavoro nella lettera di assunzione da consegnare al lavoratore deve indicare:

- l'identità delle parti;
- il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- la data di inizio del rapporto di lavoro;
- la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
- la durata del periodo di prova se previsto;
- l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento;
- la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore o le modalità di determinazione
- e di fruizione delle ferie;
- l'orario di lavoro;
- i termini del preavviso in caso di recesso.
- Per l'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:
- carta di identità o documento equipollente;
- stato di famiglia per il capofamiglia;
- documenti necessari per fruire degli assegni familiari (per gli aventi diritto);
- numero del codice fiscale.

Il datore di lavoro potrà anche eventualmente richiedere certificato penale in data non anteriore ai tre mesi.

Il lavoratore dovrà dichiarare all'azienda la sua residenza e dimora e notificare i successivi mutamenti.

L'ammissione ed il lavoro delle donne e dei giovani sono regolati dalle disposizioni di legge. Fermo restando quanto previsto dall'art.20 in materia di Apprendistato, all'atto di assunzione il lavoratore apprendista dovrà produrre il titolo di studio e dichiarare gli eventuali corsi professionali frequentati, nonché i periodi di lavoro già svolti.

Ferme restando le disposizioni di legge circa l'obbligo della visita medica preventiva e delle visite periodiche obbligatorie per i lavoratori per i quali ciò è prescritto, il lavoratore prima dell'assunzione potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'impresa.

Art.23

(Contratto individuale)

Tra il datore di lavoro e l'operaio a tempo indeterminato o determinato con contratto di lavoro stipulato dovrà essere redatto, firmato e scambiato, all'atto dell'assunzione o del passaggio a tempo indeterminato degli operai, il contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge.

In tale contratto individuale dovranno essere precisati la data di inizio del rapporto, il profilo professionale, le mansioni, il periodo di prova ed il trattamento economico stabilito dal CCNL e dal Contratto provinciale di lavoro.

Le parti, ove lo ritengano opportuno, possono farsi assistere nella stipulazione del contratto individuale, da rappresentanti delle rispettive Organizzazioni sindacali.

Art. 24

(Periodo di prova)

L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova che non potrà essere superiore a:

- 6 mesi per i lavoratori classificati nel livello Quadro;
- 5 mesi per i lavoratori classificati nel livello 1° e 2°;
- 4 mesi per i lavoratori classificati nel livello 3°,4° e 5°;
- 3 mesi per i lavoratori classificati nel livello 6°, 7° e 8°;
- 1 mese per i lavoratori classificati nel livello 9° e 10°.

L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato superiore a trenta giorni è soggetto a un periodo di prova di 5 giorni lavorativi.

Durante il periodo di prova è reciproca la facoltà di risolvere il contratto in qualsiasi momento e senza preavviso, con diritto dell'operaio a percepire la retribuzione per il periodo di lavoro prestato.

Superato il periodo di prova l'assunzione diviene definitiva alle condizioni previste dalla contrattazione collettiva e dal contratto individuale.

Art. 25

(Ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei minori)

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela dei bambini e degli adolescenti si applicano le norme della legge 17.10.1967, n. 977, come modificata dal d.lgs. 4.8.1999, n. 345 e dal d.lgs. 18.8.2000, n. 262.

Non è ammessa l'assunzione al lavoro dei minori che non abbiano concluso il periodo di istruzione obbligatoria.

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le disposizioni delle vigenti leggi ("Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", d.lgs. 26.3.2001, n. 151).

Art. 26

(Rapporto di lavoro a tempo parziale)

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale (così detto "part-time") possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e a rispondere alle esigenze di flessibilità dei settori, nell'intento di garantire a detti lavoratori un equo regime lavorativo concordano quanto segue.

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa con orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto nel presente Contratto.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale sia per le nuove assunzioni che per il personale in servizio può essere di tipo:

- orizzontale, quando la prestazione giornaliera ridotta si svolge per tutti i giorni della settimana lavorativa;
- verticale, quando la prestazione a tempo pieno si svolge solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
- misto, quando la prestazione viene resa secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale:

1. L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale consegue alla volontarietà di entrambe le parti (Azienda e lavoratore), risultante da atto scritto nel quale devono essere indicate la durata della prestazione lavorativa e l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Il trattamento economico e tutti gli istituti contrattuali sono proporzionati all'orario concordato, sulla base del rapporto tra l'orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno.

2. Nel contratto a tempo parziale può essere prevista, con il consenso del lavoratore in forza formalizzato con un atto scritto, la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione (nei casi di part-time orizzontale – verticale o misto) e/o la possibilità di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa (nei casi di part-time verticale o misto). Le variazioni devono essere richieste al lavoratore con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.

È fatto salvo, in caso di gravi motivi familiari e/o personali, la facoltà del lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata previo preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.

Le variazioni della collocazione temporale della prestazione lavorativa comportano, per il periodo in cui la variazione stessa viene effettuata, una maggiorazione retributiva del 10%. In presenza di emergenze tecniche e/o produttive, il termine di preavviso può essere ridotto fino a 2 giorni lavorativi, in tal caso la maggiorazione di cui sopra sarà elevata al 15%.

3. In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono i settori disciplinati dal presente CCNL, quali punte di più intensa attività, necessità di sostituzione di lavoratori assenti, esigenze produttive/organizzative, è consentita, con il consenso del lavoratore, che dovrà essere formalizzato con atto scritto, la prestazione di lavoro supplementare fino al raggiungimento del 50% del normale orario di lavoro.

Tale lavoro supplementare, verrà compensato, salvo condizioni di miglior favore, con la maggiorazione del 15%.

Nel caso di part-time verticale è consentito, limitatamente ai giorni in cui è prevista la prestazione di lavoro a tempo pieno, lo svolgimento di prestazioni lavorative ulteriori rispetto all'orario giornaliero originariamente pattuito, sulla base di quanto stabilito per i lavoratori a tempo pieno; tali prestazioni sono retribuite sulla base di quanto previsto dall'art.44 del presente CCNL.

Ai sensi del D. Lgs. 61/2000 il rifiuto alla accettazione da parte del lavoratore di clausole flessibili e lavoro supplementare non integra gli estremi per comminare provvedimenti disciplinari.

4. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti per iscritto.

5. L'Azienda, tra le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dà precedenza a quelle fondate su gravi motivi familiari e/o personali. Nell'ambito del Sistema di Informazione del presente CCNL verranno forniti i dati sui contratti part-time stipulati, sulle professionalità interessate, sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

6. I lavoratori affetti da malattie di rilevante gravità, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti delle terapie salvavita, accertata da una Commissione medica istituita presso il servizio sanitario pubblico competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

È fatto salvo, in caso di gravi motivi familiari e/o personali, la facoltà del lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata previo preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.

Art.27

(Apprendistato)

Le parti contraenti con il presente Accordo danno concreta attuazione all'apprendistato professionalizzante al fine di rendere immediatamente applicabile tale istituto in tutte le regioni e province italiane, sia in quelle che hanno legiferato in merito sia nelle altre prive di specifica regolamentazione.

1) Norme generali

Per quanto non contemplato dalle disposizioni di legge e dalle specifiche regolamentazioni contrattuali valgono per gli apprendisti le norme del vigente CCNL.

2) Età di assunzione

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con soggetti di età compresa tra i diciotto anni ed i ventinove anni.

Ai sensi dell'art. 49, c. 2, del D.Lgs. 276/2003 per soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

3) Forma e contenuto del contratto

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto in forma scritta tra azienda e lavoratore nel quale devono essere indicati: la qualifica che sarà acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, la retribuzione, il periodo di prova ed ogni altra indicazione contrattuale utile.

Al contratto dovrà essere allegato come parte integrante dello stesso il piano formativo.

4) Periodo di prova

Può essere convenuto un periodo di prova, da indicare nella lettera di assunzione, non superiore a 30 giorni.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal rapporto di lavoro senza l'obbligo del preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o le giornate di lavoro effettivamente prestate e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle ferie e della tredicesima mensilità

In caso di malattia insorta durante il periodo di prova l'apprendista ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di 30 giorni decorsi i quali il rapporto di lavoro potrà essere risolto con le modalità del comma precedente.

5) Apprendistato presso altri datori di lavoro

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione dei due periodi non sia superiore ai 12 mesi.

Per ottenere il riconoscimento di detti cumuli di apprendistato, l'apprendista deve documentare all'atto dell'assunzione i periodi già compiuti.

Le ore di formazione saranno proporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.

La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già prestato altri periodi apprendistato presso altre imprese è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo è stato interrotto.

È possibile l'assunzione di apprendisti con contratto a tempo parziale, purché l'orario di lavoro non sia inferiore al 50% dell'orario contrattuale.

6) Durata dell'apprendistato professionalizzante

La durata massima del periodo di apprendistato professionalizzante e la sua suddivisione in periodi

ai fini dell'inquadramento è la seguente:

Totale mesi 36 I periodo mesi 18 - II periodo mesi 18.

Nel primo periodo di apprendistato il lavoratore è inquadrato due livelli sotto quello di destinazione finale; nel secondo periodo un livello sotto quello di destinazione finale; Nel terzo periodo, la retribuzione sarà corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione.

I lavoratori in possesso di laurea conseguono il livello di destinazione finale decorsi 30 mesi di apprendistato. Gli apprendisti con destinazione finale al terzo livello, saranno inizialmente inquadrati al secondo livello.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può prevedere il raggiungimento di una qualificazione specialistico/gestionale, con inquadramento, al termine della durata contrattuale e del completamento del piano formativo individuale, ai livelli categoriali 5°, 6° e 7°, ovvero il raggiungimento di una qualificazione tecnico/operativa con inquadramento, al termine della durata contrattuale e del completamento del piano formativo individuale, ai livelli 3° e 4°.

7) Computo dei periodi di sospensione nell'ambito del rapporto di apprendistato

Per i contratti di apprendistato professionalizzante in tutti i casi di sospensione del rapporto di lavoro per il verificarsi di eventi per i quali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ai sensi della vigente normativa (es. malattia, infortunio, congedo di maternità, congedo parentale, richiamo alle armi, ecc.) ovvero nei casi di sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali, la durata del rapporto di apprendistato è prorogata oltre la scadenza iniziale per un periodo pari a quello di sospensione, a condizione che questo abbia avuto una durata di almeno 60 giorni di calendario.

Ai fini del calcolo di tale periodo devono essere presi in considerazione anche più periodi sospensivi di breve durata di almeno 10 giorni consecutivi di calendario.

Prima della scadenza del rapporto contrattualmente stabilita, il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato e le ragioni della proroga.

Resta inteso che la sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali deve essere stabilita da un apposito accordo sindacale o, in alternativa, da specifica procedura concordata tra le associazioni artigiane e le organizzazioni sindacali.

8) Retribuzione

I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno:

- 2 livelli inferiori a quello in cui sono inquadrate le mansioni per cui è svolto l'apprendistato, per la prima metà del periodo di apprendistato;
- 1 livello inferiore per la seconda metà.

Il trattamento economico è individuato nella retribuzione base di cui all'art. del presente contratto collettivo di lavoro.

Per gli apprendisti assunti a tempo indeterminato, l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità decorre dalla data di assunzione a tempo indeterminato.

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti, per l'applicazione di particolari normative ed istituti.

9) Piano formativo individuale

Il piano formativo individuale definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualificazione da raggiungere e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

Esso inoltre indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione nonché il nome del tutor nell'ambito del contratto di apprendistato.

Il piano formativo individuale potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa anche su istanza del tutor, ferma restando la durata di formazione formale pari a 120 ore annuali.

7) Formazione dell'apprendista

Per formazione formale si intende il processo formativo, strutturato e certificabile, secondo la normativa vigente volto all'acquisizione di conoscenze/competenze di base e tecnico professionali.

Le parti, in via esemplificativa, individuano la seguente articolazione della formazione formale:

- tematiche di base di tipo trasversale articolate in quattro aree di contenuto competenze relazionali; organizzazione ed economia, disciplina del rapporto di lavoro, sicurezza del lavoro (almeno 8 ore di formazione dedicate alla sicurezza devono essere erogate nella fase iniziale della formazione);
- tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale in relazione alla qualificazione da raggiungere: conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa; conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità; conoscenza ed utilizzo delle tematiche e dei metodi di lavoro; conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale; conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Le ore di formazione formale sono 120 l'anno, non riproporzionabili per i lavoratori assunti con contratto a tempo parziale di cui una parte relativa alle tematiche di base di tipo trasversale e la restante per tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale.

La formazione formale potrà essere erogata in tutto od in parte all'interno dell'azienda, ove questa disponga di capacità formativa come più avanti specificato. Detta formazione potrà essere altresì erogata utilizzando modalità quali: affiancamento sul posto di lavoro, aula, formazione a distanza, seminari, esercitazioni di gruppo eccetera.

L’apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e/o interne all’azienda.

Le competenze acquisite durante il periodo di apprendistato saranno registrate sul libretto formativo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Nota verbale

In presenza di profili formativi particolari, legati ad esigenze delle imprese e del territorio, di particolari applicazioni tecnologiche o di lavorazioni tradizionali, le Parti si potranno incontrare a livello regionale allo scopo di determinarne le modalità formative.

Ai fini dell’erogazione della formazione formale, la capacità formativa interna è la capacità dell’azienda stessa di erogare interventi formativi e deriva dalla:

- disponibilità di locali idonei attrezzati in funzione della formazione da erogare;

- presenza di tutor, come da D.M. 28 marzo 2000, con esperienza o titolo di studio adeguati, in grado di trasferire competenze.

Ha altresì capacità formativa l’impresa che svolga interventi formativi avvalendosi anche di strutture formative esterne.

Sono fatti salvi accordi e regolamentazioni regionali.

10) Tutor

Per l’attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor. Le competenze e le funzioni del tutor aziendale sono quelle previste dal D.M. 28 febbraio 2000 e dalle regolamentazioni regionali. Il tutor potrà essere anche il titolare dell’impresa, un socio od un familiare coadiuvante nelle imprese che occupano meno di 15 dipendenti e nelle imprese artigiane.

11) Attribuzione della qualifica

Al termine del periodo di apprendistato all’apprendista è attribuito il livello contrattuale per il quale ha effettuato l’apprendistato medesimo, salvo quanto disposto dalle vigenti norme di legge in merito alla possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro con preavviso ai sensi dell’art. 2118 Codice Civile.

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell’anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, anche da quelli introdotti e disciplinati dal presente CCNL, ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità.

Art.28

(Contratto a tempo determinato)

Le parti stipulanti, riconoscono che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro; è tuttavia consentita l’assunzione del personale con previsione dei termini in tutti i casi per contratti fino a 12 mesi, oltre ai 12 mesi e non oltre i 24, In considerazione di

quanto sopra possono essere assunti lavoratori a tempo determinato quando si verificano casi di esigenze con carattere di contingenza o temporaneo e nelle seguenti ipotesi:

A. per la sostituzione di personale assente per malattia, congedo di maternità, congedi parentali di cui alla L. 53/00, aspettativa, ferie, per attività di formazione e/o aggiornamento e per effetto della trasformazione di contratti a tempo pieno in part-time, fatti salvi i divieti previsti dall'art. 3, D.Lgs. 368/01;

B. punte di più intensa attività derivanti da richieste della clientela che non sia possibile evadere col normale organico aziendale per la quantità e/o specificità dei servizi richiesti;

C. esigenze di offerta di diverse tipologie di servizi, non presenti nella normale attività.

Nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione, è consentito un periodo di affiancamento fino a 90 giorni tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro di quest'ultimo al fine di consentire il passaggio delle consegne.

Qualora l'assenza delle lavoratrici/tori, ovvero di titolari, familiari collaboratori e soci, sia stata programmata per più congedi ai sensi del D. Lgs. n. 151/2001 (Testo Unico in materia di tutela e sostegno alla maternità e alla paternità), il contratto a tempo determinato stipulato per ragioni di carattere sostitutivo, oltre all'affiancamento di cui al comma precedente, potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto di usufruire di permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

2. Nelle imprese da 0 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di inserimento, è consentita l'assunzione di 3 lavoratori a tempo determinato.

Per le imprese con più di 5 dipendenti e fino a 10, è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni due o frazione, con arrotondamento all'unità superiore.

Per le imprese con più di 10 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato nella percentuale del 25% dei lavoratori con arrotondamento all'unità superiore.

Resta inteso che non concorrono ai suddetti limiti i contratti a tempo determinato di cui n.1 punta A del presente articolo.

Ai sensi del comma 7 lett. A dell'art.10 D.lgs. 368/2001, sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi nove (9) mesi dalla fase di avvio di nuove attività imprenditoriali, che possono essere elevati sino a 24 mesi dalla contrattazione regionale.

3. Nella contrattazione collettiva regionale potranno essere individuate tra le parti ulteriori casistiche di ricorso al contratto a tempo determinato.

Come stabilito dall'articolo 19 del d.lgs. n. 81/2015 a seguito del Decreto Lavoro 48 del 04/05/2023 convertito in Legge 85/2023 del 04.07.2023, fatte salve le specifiche disposizioni previste per le attività di carattere stagionale, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare ~~.~~ 24 mesi

Oltre il limite dei 24 mesi, è possibile stipulare un ulteriore contratto a tempo determinato contratto assistito fra gli stessi soggetti, della durata massima di 12 mesi, presso l'Istituto Territoriale del Lavoro competente

E' previsto un termine massimo per prosecuzioni di fatto (cioè, senza proroga o rinnovo del contratto) del rapporto pari a:

30 giorni, se il contratto a termine aveva una durata inferiore a 6 mesi,

50 giorni negli altri casi

Per queste prosecuzioni il lavoratore ha diritto ad una maggiorazione dello stipendio.

Qualora il rapporto di lavoro a tempo determinato continui dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore.

Qualora il rapporto prosegua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla scadenza dei già menzionati termini.

Con esclusione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a tredici giorni, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia della quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

L'atto scritto di cui sopra conterrà, in caso di rinnovo per un periodo superiore ai 12 mesi, la specificazione delle esigenze in base alle quali è stato stipulato.

Tempo Determinato: divieti

Non è ammesso stipulare contratti di lavoro a tempo determinato nei seguenti casi:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, nei 6 (sei) mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (artt. 4 e 24 della L. n. 223/1991), che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per sostituire lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a 3 (tre) mesi.

Art. 29

(Lavoro ripartito)

Il contratto di lavoro ripartito è il contratto con il quale 2 lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata.

Fatta salva una diversa intesa tra le parti contraenti, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa, nei limiti di cui al presente articolo. Il contratto, stipulato in forma scritta, deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si preveda venga svolto da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro.

Conseguentemente, la retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.

I lavoratori devono informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di lavoro di ciascun lavoratore con cadenza almeno settimanale.

Gli accordi individuali dovranno prevedere l'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidalmente obbligati.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro con uno dei due lavoratori il datore di lavoro può proporre al lavoratore che sia disposto a rimanere alle sue dipendenze la conversione del rapporto lavorativo in un contratto di lavoro a tempo pieno avente le medesime caratteristiche complessive della prestazione lavorativa inizialmente concordata o il proseguimento del rapporto di lavoro ripartito con altro lavoratore/lavoratrice.

Ai fini dell'assicurazione generale obbligatoria, dell'indennità di malattia e di ogni prestazione previdenziale ed assistenziale e delle relative contribuzioni connesse alla durata della prestazione lavorativa, i lavoratori con rapporto di lavoro ripartito devono essere assimilati ai lavoratori con contratto di lavoro part-time.

Al lavoratore coobbligato, che effettua una prestazione lavorativa supplementare e/o straordinario, perché tenuto a sostituire altro lavoratore coobbligato, ma impossibilitato a causa di assenza viene attribuita la retribuzione aggiuntiva proporzionata alla quantità di lavoro svolto senza maggiorazione alcuna fino al raggiungimento dell'orario normale di lavoro settimanale.

Art. 30

(Lavoro a cottimo)

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo sia collettivo che individuale. Nei casi in cui la valutazione della prestazione richiesta al lavoratore o ad una squadra di lavoratori sia fatta in base al risultato della misurazione dei tempi di lavorazione oppure la prestazione sia vincolata all'osservanza di un determinato ritmo produttivo in conseguenza dell'organizzazione del lavoro (come nel caso di linea a catena o di linee a flusso continuo) e sia richiesta al lavoratore una prestazione più intensa di quella del normale lavoro ad economia o la realizzazione di un risultato produttivo predeterminato superiore a quello conseguibile attraverso il lavoro ad economia, il lavoratore o la squadra di lavoratori dovranno essere retribuiti a cottimo o con altre forme di retribuzione a rendimento soggette alla disciplina del lavoro a cottimo, anche per le linee a catena ed a flusso continuo.

Le tariffe di cottimo (a tempo o a prezzo) devono essere fissate dall'azienda in modo da garantire nei periodi normalmente considerati, al lavoratore di normale capacità ed operosità, il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 1% dei minimi di paga base.

Tale condizione si presume adempiuta quando la generalità dei lavoranti a cottimo in un medesimo reparto con la stessa tariffa nel periodo sopra indicato abbia realizzato un utile di cottimo non inferiore alla suddetta percentuale, il che non esclude la revisione delle tariffe nei casi in cui detto complesso di lavoratori venga riconosciuto di capacità ed operosità superiore alla normale.

Art. 31

(Lavoro in somministrazione)

Nelle specifiche fattispecie sotto indicate il ricorso alla somministrazione a tempo determinato è soggetto a limiti quantitativi di utilizzo nella misura del 13% in media annua dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'azienda alla data del 31 dicembre dell'anno precedente:

- esecuzione di un'opera o di un servizio che abbia carattere straordinario connesso all'introduzione di innovazioni tecnologiche;
- esecuzione di attività di installazione o montaggio soggette a particolari condizioni climatico ambientali che non consentano la protrazione delle lavorazioni in altro periodo dell'anno;
- esecuzione di particolari commesse che, per la specificità del prodotto ovvero delle lavorazioni, richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
- per coprire posizioni di lavoro non ancora stabilizzate. Tale percentuale è aumentata al 15% per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal Testo Unico approvato con D.P.R. 6 marzo 1978 n. 218. Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia luogo a un numero inferiore a 5, resta ferma la possibilità dell'azienda di stipulare sino a 5 contratti di somministrazione a tempo determinato.

A livello aziendale le Parti potranno definire maggiori percentuali - in questo caso nel limite massimo aggiuntivo del 5% in media annua - di ricorso al contratto di somministrazione a tempo determinato per le fattispecie previste nel precedente comma.

I lavoratori somministrati dovranno ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro.

Le aziende forniranno annualmente alle RSU/RSA informazioni sulle dimensioni quantitative, sulle tipologie di attività e sui profili professionali di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati

Art.32

(Contratti di inserimento)

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un de- terminato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro. In tale ambito, il contratto di inserimento può essere funzionale all'inserimento/reinserimento di lavoratori appartenenti alle categorie individuate all'art. 54 comma 1 del Dlgs 276/03, di seguito specificate:

A. soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni;
B. disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni, intendendosi per tali quelli che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di nuova occupazione da più di dodici mesi;
C. lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
D. lavoratori che desiderino riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni;
E. donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 percento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;
F. persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico mentale o psichico.

Il contratto di inserimento di cui al presente CCNL, può essere applicato, alle seguenti condizioni:

- forma scritta con specifica del progetto individuale; in mancanza di forma scritta il con- tratto è nullo ed il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato;
- durata non inferiore a nove mesi e non superiore ai diciotto mesi; eventuali proroghe sono ammesse entro il limite massimo di durata stabilito dalla legge;
- periodo di prova della durata prevista per il livello d'inquadramento attribuito;
- per i lavoratori affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata massima può essere estesa fino a 36 mesi;
- durante il rapporto di inserimento, la categoria di inquadramento sarà inferiore di due li- velli a quella spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto per il 50% della durata complessiva del contratto di inserimento e inferiore di un livello per il restante 50% di durata del contratto;
- definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo. Nel progetto vanno indicati la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto, la durata e le modalità della formazione;
- il progetto deve prevedere una formazione teorica di 24 ore, da erogare durante l'orario di lavoro, ripartita tra prevenzione antinfortunistica, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro e disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite eventualmente anche con modalità di e- learning in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione concernente la prevenzione antinfortunistica, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto;
- la formazione effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro deve essere registrata, a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, nel libretto formativo.

L'orario di lavoro in caso di assunzione a tempo parziale non potrà avere una durata inferiore al 50 percento di quella prevista dall'articolo rubricato "orario di lavoro", ferme restando le eventuali ore di formazione ivi previste.

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal presente contratto collettivo (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.). È previsto per il lavoratore assunto con contratto di inserimento un periodo di conservazione del posto di lavoro pari a giorni novanta, da computarsi per sommatoria nel caso di più periodi di malattia od infortunio non sul lavoro. Per i lavoratori affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, la cui durata del rapporto di lavoro può essere superiore a 18 mesi, fino a un massimo di 36, il periodo di conservazione del posto deve essere riproporzionato in base alla effettiva durata del rapporto di lavoro. Nell'ambito di detto periodo l'azienda erogherà un trattamento economico eguale a quello spettante per i dipendenti di eguale qualifica (operai e impiegati).

Nei casi in cui il contratto di inserimento venga trasformato a tempo indeterminato, il periodo di inserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto.

Per i contratti stipulati, ai sensi dell'art. 59, c. 1, secondo periodo, del D.Lgs. 276/2003 ai lavoratori di cui alla lettera E del primo comma del presente articolo la categoria di inquadramento potrà essere inferiore di due livelli a quella spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto per il 50%

della durata complessiva del contratto di inserimento e inferiore di un livello per il restante 50% di durata del contratto.

In caso di assunzione di un lavoratore per lo svolgimento di mansioni rientranti nel 3° livello della classificazione del personale prevista dal presente CCNL il sotto inquadramento retributivo sarà inferiore di un solo livello per tutta la durata del contratto di inserimento.

Art.33

(Telelavoro)

Le parti riconoscono nel telelavoro una modalità di svolgimento della prestazione finalizzata alla modernizzazione ed al miglioramento dei rapporti di lavoro, che permette anche ai lavoratori di conciliare l'attività lavorativa con la vita sociale e familiare, anche con riferimento al miglioramento delle condizioni territoriali, ambientali e di mobilità, offrendo loro maggiore autonomia nell'assolvimento dei compiti affidati.

Il telelavoro, costituendo una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa o della prestazione professionale, può contraddistinguere sia il lavoro subordinato che il lavoro autonomo.

Per telelavoro subordinato si intende una modalità di prestazione lavorativa effettuata con regolarità e continuità dal lavoratore, mediante l'impiego non occasionale di strumenti telematici e tecnologie informatiche, presso il proprio domicilio ovvero da un luogo diverso e distante rispetto alla sede di lavoro aziendale, a condizione che tale modalità di espletamento della prestazione non sia richiesta dalla natura propria dell'attività svolta, con modalità che consentono al datore di lavoro l'esercizio del potere di direzione,, d'indirizzo e di controllo della prestazione.

L'effettuazione di prestazione lavorativa in telelavoro consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessato.

La modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in regime di telelavoro può essere prevista all'atto dell'assunzione oppure conseguente alla trasformazione di un rapporto di lavoro in essere. In quest'ultimo caso il datore di lavoro può offrire al lavoratore la possibilità di svolgere la propria prestazione in regime di telelavoro e il lavoratore può accettare o rifiutare tale offerta. Il rifiuto del lavoratore a tale offerta non costituisce di per sé motivo di risoluzione del rapporto di lavoro. Analogamente, qualora il lavoratore richiedesse al datore di lavoro la trasformazione del rapporto di lavoro in regime di telelavoro, quest'ultimo può accettare e rifiutare tale offerta.

E' possibile adottare il regime di telelavoro anche nei contratti a tempo determinato e per

il contratto a tempo parziale.

Nel caso di avvenuta trasformazione dell'attività lavorativa in regime di telelavoro, la decisione di passare al telelavoro è reversibile per effetto di accordo che ne prevederà le relative modalità e tempistiche.

Fermo restando l'orario di lavoro complessivamente previsto di cui all'art. , le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi anche attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie, in quanto per la particolare natura del tipo di rapporto, al telelavoratore, è concessa una maggiore autonomia e libertà di gestione sia con riferimento alla collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa.

Ai lavoratori in regime di telelavoro non si applica ai sensi dell'art. 17, comma 5 D.Lgs. 66/2003, la disciplina dell'orario di lavoro di cui agli arti. 3, 4, 5, 7, 8, 12 e 13 del D.Lgs. 66/2003, nonché la disciplina

contrattuale relativa a ROL, lavoro straordinario, lavoro notturno e festivo, di cui all'art.39 del presente contratto.

I telelavoratori ricevono una formazione specifica, mirata sugli strumenti tecnici di lavoro a loro forniti e fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono l'attività all'interno dei locali dell'azienda. Gli stessi sono altresì sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori.

Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori dell'azienda, favorendo, oltre al normale utilizzo degli strumenti di comunicazione aziendale le occasioni di integrazione e comunicazione diretta all'interno dell'azienda attraverso rientri periodici, con particolare riferimento a interventi di formazione e alla pianificazione del lavoro.

Le ordinarie funzioni gerarchiche naturalmente inerenti il rapporto di lavoro subordinato potranno essere espletate in via telematica, nel rispetto dell'art. 4 L. 300/1970. Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà consentire gli accessi di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive nonché di rappresentanti dell'azienda per motivi tecnici e di sicurezza.

Il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari allo svolgimento del telelavoro, provvede alla compensazione della copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, fornisce i supporti tecnici necessari allo svolgimento del telelavoro.

Il telelavoratore è tenuto a segnalare l'eventuale guasto al datore di lavoro con la massima tempestività.

Il telelavoratore avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via internet.

Gli strumenti informatici concessi in uso al lavoratore sono di proprietà dell'azienda, la quale ha diritto di rientrare immediatamente in possesso dei medesimi in caso di , cessazione del rapporto per qualsiasi motivo ovvero in caso di reversione dell'attività lavorativa.

Ai telelavoratori si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro previste per i lavoratori che svolgono analoga attività in azienda.

Pertanto, l'azienda con la cooperazione del dipendente provvederà a garantire per quanto di sua competenza, nel rispetto del diritto alla riservatezza e alla inviolabilità del domicilio del dipendente, l'idoneità del posto di lavoro e la sua conformità alla legislazione in materia.

Al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina in materia di salute e sicurezza, il datore di lavoro, il responsabile aziendale di prevenzione e protezione ovvero il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza hanno accesso ai luoghi in cui viene svolto il telelavoro. Qualora il lavoratore svolga la propria attività presso il suo domicilio, tale accesso avverrà con un adeguato preavviso e con il suo consenso.

Il lavoratore qualora lo ritenga necessario può richiedere alla direzione aziendale, per iscritto, che siano eseguite ispezioni presso la propria postazione di lavoro, specificandone i motivi.

In ogni caso il dipendente, ai sensi dell'art. 20 d.lgs. 81/2008, deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni ricevute.

Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare le misure appropriate atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed adoperati dal lavoratore per fini professionali.

Il dipendente è tenuto a prestare la sua attività con diligenza, a custodire il segreto su tutte le informazioni ricevute o di cui dovesse venire a conoscenza. Inoltre, il lavoratore deve attenersi alle direttiva impartite dall'azienda relativamente alle modalità di utilizzo dei mezzi informatici forniti nonché attenersi alle regole previste all'interno di eventuali codici di condotta presenti in azienda.

In nessun caso il dipendente può eseguire, sulla postazione in dotazione, lavoro per conto proprio e/o per conto o a favore di soggetti terzi ovvero utilizzare i sistemi informatici concessi in uso per svolgere attività diverse da quelle connesse al rapporto di lavoro.

Le Parti si danno atto che le particolari caratteristiche che connotano il telelavoro non modificano il sistema di diritti e libertà sindacali, individuali e collettivi, sanciti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Al fine di tener conto delle peculiari caratteristiche del telelavoro, anche in relazione alle specifiche esigenze tecnico-produttive, le Parti si danno reciprocamente atto che si potrà far ricorso a specifici accordi integrativi di natura collettiva e/o individuale anche con riferimento ad eventuali istituti o compensi già regolamentati aziendalmente.

Art.34

(Flessibilità orario di lavoro)

Considerate le particolari caratteristiche dei settori ed anche allo scopo di contenere l'entità dei ricorsi allo straordinario ed a sospensioni del lavoro connessi a tale caratteristica, viene introdotta la flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro.

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 120 ore nell'anno.

A far fronte del superamento dell'orario contrattuale corrisponderà, di norma entro un periodo di sei mesi e comunque entro un limite massimo di 12 mesi dall'inizio della flessibilità ed in periodi di minore intensità produttiva, una pari entità di riposi compensativi.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 10% da liquidare nei periodi di superamento dei medesimi.

Modalità applicative, relative alla distribuzione delle ore nel periodo di recupero e all'utilizzo delle riduzioni, saranno definite congiuntamente e per iscritto in tempo utile tra l'azienda e i lavoratori.

A titolo informativo e consuntivo le imprese, tramite le OO.AA., comunicheranno alle OO.SS. territoriali le intese raggiunte in materia di flessibilità.

L'attuazione della flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori interessati salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

La presente normativa esclude prestazioni domenicali e festive.

Le parti convengono che fra le materie oggetto di trattative a livello regionale, possono essere previste la gestione delle modalità applicative dei vari strumenti contrattuali riferiti agli orari di lavoro, fatto salvo quanto stabilito dal presente CCNL.

Art. 35

(Lavoratori migranti)

Le parti, in considerazione della crescente presenza dei lavoratori stranieri, convengono sull'opportunità di favorire un proficuo clima aziendale orientato al rispetto delle specificità culturali e alla reciproca correttezza.

Pertanto, al fine di favorire il ritorno dei lavoratori immigrati nei Paesi di origine, il datore di lavoro, a seguito di formale richiesta e compatibilmente con le esigenze tecniche ed organizzative nonché i picchi di attività dell'impresa, potrà riconoscere l'utilizzo cumulativo di ferie e ROL maturati da fruirsi entro i limiti temporali stabiliti dalla legge.

Per i lavoratori immigrati che debbano assolvere gli obblighi di leva militare nei rispettivi Paesi di origine, da comprovare con idonea documentazione, è previsto il diritto alla conservazione del posto di lavoro. Al termine del servizio di leva il lavoratore dovrà presentarsi presso l'impresa entro 30 giorni e consegnare al datore di lavoro il certificato di congedo rilasciato dal Paese di origine, pena la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art.36

(Trasporti e asili nido)

Per ciò che si riferisce ai problemi del trasporto dei lavoratori sul posto di lavoro e degli asili nido, le parti firmatarie del presente contratto convengono di riunirsi in sede sindacale per scambiarsi informazioni, esaminare i problemi, al fine di prospettare ai livelli istituzionali proposte operative.

Art. 37

(Pari opportunità)

In armonia con quanto previsto dalle disposizioni del d.lgs. 11.4.2006, n. 198, le Parti riconoscono l'esigenza di dare concreta applicazione alle previsioni legislative in materia di pari opportunità uomo donna, con particolare riguardo all'attribuzione delle qualifiche e delle mansioni e di rimuovere gli ostacoli che non consentono un'effettiva parità di opportunità nel lavoro.

Le Parti concordano sull'esigenza primaria di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza e riconoscono il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale.

Al fine di monitorare il fenomeno e fermo restando il diritto alla privacy, la Commissione nazionale per le pari opportunità di cui all'art. 11 del vigente CCNL, viene investita del compito di recepire i dati quantitativi e qualitativi delle procedure informali e/o denunce formali inviati dalle sedi territoriali, al fine di monitorare le condotte poste in essere e promuovere la necessità di ricercare soluzioni alle problematiche emerse.

TITOLO V

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art.38

(Classificazione)

I lavoratori addetti ai settori previsti dalla sfera di applicazione sono inquadrati in una classificazione unica articolata in dieci livelli retributivi.

I lavoratori sono inquadrati nella classificazione unica articolata su dieci livelli professionali più uno relativo alla categoria quadri, ed altrettanti livelli retributivi ai quali corrispondono le seguenti declaratorie.

QUADRI

Lavoratori che, in possesso dei requisiti professionali di cui al 1° livello, partecipano con carattere di continuità su direttive non mediate della proprietà e/o della Direzione, ai processi di definizione degli obiettivi, delle strategie e della gestione delle risorse aziendali, attuando, in condizioni di autonomia decisionale e con poteri discrezionali, gli obiettivi aziendali in servizi ed aree produttive fondamentali dell'azienda.

1° LIVELLO

lavoratori che oltre che rispondere alle caratteristiche indicate nella declaratoria del 2° Livello e possedere esperienza specifica, svolgono in completa autonomia decisionale e gestionale attività di coordinamento di servizi o aree produttive fondamentali dell'azienda ovvero svolgono, anche singolarmente, attività di alta specializzazione e importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali e della gestione delle risorse.

SEZIONE TECNICA

- Lavoratore in grado di analizzare e sviluppare progetti complessi particolarmente significativi dal punto di vista della scelta e della utilizzazione delle tecnologie e delle risorse aziendali ed in grado di coordinare e gestire un team di lavoratori.

SEZIONE SVILUPPO

- Responsabile di servizi, aree produttive di rilevante complessità articolate in più unità operative o CED, con poteri discrezionali, di responsabilità gerarchica e di autonomia di decisione nell'ambito delle direttive generali ricevute dal vertice dell'azienda;
- Progettista di sistemi informativi di rilevante complessità.

SEZIONE COMUNICAZIONE

- Responsabile della strategia comunicativa, che supporta, con poteri discrezionali e di autonomia decisionale nell'ambito delle direttive generali ricevute dall'azienda, il management di un'organizzazione nelle scelte strategiche relative alla presenza e alle attività sulla Rete Internet, sul Web ed in ambito comunicativo.

2° LIVELLO

lavoratori che nell'ambito della gestione sia tecnica che amministrativa svolgono funzioni direttive o che richiedano particolare preparazione e capacità professionale con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle direttive loro impartite nonché lavoratori che coordinano e controllano in condizioni di autonomia decisionale e operativa più aree di lavorazione anche se riferite ad un solo turno.

SEZIONE TECNICA

- Lavoratore che in piena autonomia imposta programmi e metodologie di installazione, avviamento e assistenza di impianti e/o sistemi di rilevante impegno e complessità partecipando alla definizione di soluzioni innovative delle metodologie.

SEZIONE SVILUPPO

- Analista che elabori autonomamente programmi su elaborati con capacità di analisi delle situazioni operative;
- Specialista che, con piena padronanza di complessi strumenti di software orientati alla strutturazione di banche dati, progetta e cura la realizzazione di rilevanti prodotti di editoria elettronica sia su supporti a memoria ottica che distribuiti attraverso sistemi di telecomunicazioni.

SEZIONE COMUNICAZIONE

- Redattore editoriale che con facoltà discrezionale provvede a rendere i manoscritti conformi al tipo di pubblicazione della casa, anche multimediale on-Une e off-line, apportando modificazione ai testi, rettificando punteggiatura e collaborando alla stesura degli apparati;
- Redattore responsabile di periodico che commette lavori ad autori e collaboratori e che, con facoltà discrezionale, provvede a rendere gli articoli conformi al tipo di pubblicazione, a stampa o diffusa con qualsiasi altro mezzo, anche multimediale on-line e off-line, apportando modificazioni e rettifiche ai testi.

SEZIONE AMMINISTRATIVA

- Responsabile di ufficio amministrativo o tecnico con funzioni discrezionali, di responsabilità gerarchica e di autonomia di decisione nei limiti delle direttive impartitegli;
- Incaricato che stipula contratti di compravendita con procura;
- Capoturno responsabile della parte esecutiva che effettua il coordinamento di più aree di lavorazione partecipando alla pianificazione produttiva;

3° LIVELLO

lavoratori che, attraverso l' assunzione di capacità di coordinamento e conduzione del reparto loro affidato, svolgono attività richiedenti elevata autonomia decisionale ed operativa; ovvero lavoratori che con ampia esperienza svolgono, nell'ambito della gestione tecnica o amministrativa, attività che richiedono elevata autonomia con capacità di iniziativa e responsabilità dei risultati; ovvero lavoratori che, a perfetta conoscenza della funzionalità strutturale degli impianti tecnologicamente avanzati loro affidati, delle correlazioni del processo produttivo precedente e susseguente l' area di loro operatività, operano, in piena autonomia operativa, garantendo il pieno raggiungimento degli obiettivi qualitativi e quantitativi prefissati dall'azienda avendo la responsabilità del coordinamento operativo di altri lavoratori che operano sugli stessi impianti di stampa o coordinando le attività di altri lavoratori nella stessa fase di preparazione.

SEZIONE TECNICA

- Esperto di sicurezza informatica che ha capacità di analizzare il contesto IT di riferimento, valutare e propone l'opportuna politica di sicurezza in accordo con le policy aziendali ed il contesto specifico. È responsabile della verifica periodica della sicurezza del sistema e dell'esecuzione degli opportuni test (es. Penetration Test). Cura, inoltre, gli aspetti di formazione e sensibilizzazione sui temi della sicurezza.

SEZIONE SVILUPPO

- Analista - programmatore che, avendo la padronanza di almeno due linguaggi di programmazione, analizza e programma situazioni operative complesse;
- Esperto informatico che, utilizzando linguaggi di programmazione evoluti e strumenti di gestione di Basi di Dati analizza e sviluppa progetti complessi inerenti prodotti di editoria elettronica, compresi i prodotti multimediali on-line e off-line, sia su supporti a memoria ottica che distribuiti attraverso sistemi di telecomunicazioni;
- Sviluppatore Mobile che realizza/codifica soluzioni applicative per periferiche mobile e scrive le specifiche di applicazioni per periferiche mobili in conformità a quelle richieste.

SEZIONE COMUNICAZIONE

- Operatore redazionale che, in base alle specifiche dell'opera, anche multimediale on-line off-line, redige i testi o gli articoli o interviene sugli stessi provvedendo alla effettuazione di tagli, aggiunte, modifiche, redigendo didascalie e apparati e curando la ricerca iconografica nelle aziende editoriali;
- Redattore di periodico che, in base alle specifiche della pubblicazione, a stampa o diffusa con qualsiasi altro mezzo, anche multimediale on-line e off-line, redige i testi o gli articoli o interviene sugli stessi provvedendo alla effettuazione di tagli, aggiunte, modifiche, redigendo didascalie e apparati e curando la ricerca iconografica nelle aziende editoriali, nell'ambito della propria professionalità, anche provenendo da percorsi formativi interni;
- Grafico impaginatore che concorre alla progettazione delle opere editoriali o pubblicitarie e cura la realizzazione grafica delle stesse, ovvero il grafico che con padronanza di tecniche specifiche concorre alla progettazione dell'assetto grafico delle opere multimediali on-line e off-line (pagine web, opere su CD Rom, DVD, etc.) e ne cura la realizzazione grafica e l'impaginazione (web designer);
- Operatore infografico che, utilizzando sistemi redazionali integrati, anche multimediali, sulla base delle indicazioni della redazione, anche di periodici, effettua la realizzazione grafica di diagrammi,

tabelle, prospetti redigendone le relative didascalie e curando la ricerca iconografica e raccogliendo informazioni anche da banche dati e/o centri informativi interni/esterni.

SEZIONE AMMINISTRATIVA

- Impiegato di concetto con accresciuta professionalità conseguente ad una nuova organizzazione del lavoro che modifichi sostanzialmente i preesistenti processi operativi;
- Operatore redazionale che concorre alla formulazione, alla gestione e al controllo di contratti di acquisto o cessione diritti, coordinando la propria attività con quella di altri settori dell'azienda, e gestendo in autonomia i rapporti con l'esterno e le problematiche derivanti dalla gestione dei diritti sussidiari e delle operazioni.

4° LIVELLO

lavoratori che nell'ambito della gestione amministrativa o tecnica esplichino funzioni di concetto con autonomia decisionale ed operativa, nei limiti delle loro attribuzioni; ovvero lavoratori, anche complementari, che avendo arricchito e integrato la propria professionalità e specializzazione di partenza attraverso conoscenze complete della intera fase nell'ambito produttivo equivalente, operano in piena autonomia e con responsabilità sui risultati.

SEZIONE TECNICA

- Operatore CED;
- Responsabile del funzionamento delle macchine (pc e macchine correlate);
- Addetto al supporto tecnico all'utenza e all'aggiornamento del software.

SEZIONE SVILUPPO

- Esperto di motori di ricerca che, gestendo e supportando lo sviluppo di servizi Web e di marketing digitale, si occupa del raggiungimento del miglior ritorno sull'investimento (ROI) dato dalla visibilità all'interno di motori di ricerca e servizi a loro afferenti;
- Sviluppatore server side che si occupa della creazione di applicazioni Web lato server, necessarie
- alla generazione dei contenuti per il Web ed alla gestione delle interazioni dell'utente (transazioni).

SEZIONE COMUNICAZIONE

- Revisore di originali o di bozze che cura la corretta grafi a dei vocaboli tecnici o di lingue straniere , corregge date e cifre inesatte con l'ausilio di tabelle, statistiche, vocabolari o enciclopedie e apporta tutte quelle altre correzioni che presuppongono una cultura generale normale agli impiegati di concetto; il correttore che è adibito con continuità alla correzione, a fronte di un originale, di tutti gli errori di composizione e alla verifica dell'esatta esecuzione della composizione stessa (spaziatura, capoverso, corsivo, virgolato, etc.);

- Addetto al reparto progettisti di impaginazione che collabora concettualmente al progetto e concorre con disegni vari, titoli compresi, alla sua realizzazione durante la fase di preparazione;
- Cartellonista e cromista che eseguono riproduzioni di bozzetti a colori con matita grassa o penna anche nel caso che congiuntamente riproducano fotocolor. Il fotolitografo, al quale siano normalmente affidate lavorazioni che implichino mansioni di collaborazione artistica o di particolare difficoltà e responsabilità (ad es. riproduzione di quadri artistici ad oltre quattro colori, riproduzioni dal vero, ed altri lavori di particolare rilievo);
- Cartografo che oltre alla compilazione degli originali esegue incisioni e disegno;
- Archivista di redazione che, addetto ad un archivio redazionale, collabora concettualmente alfa sua
- formazione ed è in grado di soddisfare qualsiasi esigenza redazionale;
- Revisore che corregge f testi, anche se in bozza, per uniformarli a un modello ricevuto senza facoltà discrezionali di intervento;
- Segretario di redazione che prepara e controlla i calendari di lavorazioni, elabora la corrispondenza e predispone la liquidazione dei compensi;
- Grafico o disegnatore che realizza su direttive del progettista bozzetti di qualsiasi lavoro per la stampa;
- Addetto al controllo, dal punto di vista grafico, dell'impaginazione degli spazi pubblicitari telefonici con autonomia e responsabilità;
- Operatore specialista in servizi fotografici esterni che, seguendo le indicazioni di carattere
- iconografico ricevute, realizza opere fotografiche di elevato contenuto professionale.

SEZIONE AMMINISTRATIVA

- Contabile che redige la prima nota o controlla il lavoro di altri contabili;
- Cassiere;
- Economo;
- Impiegato che elabora le pratiche e redige la relativa corrispondenza;
- addetto all'ufficio personale e mano d'opera che studia e cura l' applicazione delle disposizioni contrattuali e legislative inerenti alle paghe e stipendi e provvede allo svolgimento delle pratiche stesse presso gli Istituti ed Enti riguardanti la previdenza e ritenute dei lavoratori;
- magazziniere principale che coordina il movimento dei magazzini dipendenti;
- stenodattilografo in lingue estere;
- traduttore in lingua estera che svolge tale mansione con carattere continuativo;
- archivista capo con almeno due impiegati alle sue dipendenze;
- impiegato che coordina i servizi di trasporto e di spedizione;
- propagandista per edizioni scolastiche;
- ispettore amministrativo o di diffusione.

5° LIVELLO

lavoratori che esplichino funzioni che presuppongono l'acquisizione del richiesto grado di specializzazione; ovvero lavoratori che abbiano piena e complessa responsabilità di un impianto o sistema la cui complessità ed il contenuto tecnologico richiedano un livello professionale superiore alla specializzazione; ovvero lavoratori, che avendo arricchito e integrato la propria professionalità di partenza attraverso adeguate conoscenze in relazione all'intera fase o all'ambito produttivo equivalente, operano in autonomia e responsabilità.

SEZIONE TECNICA

- amministratore basi di dati che ha il compito di realizzare e mantenere in esercizio i database utilizzati o gestiti dall'organizzazione nel contesto delle attività legate al Web, gestendo i processi e documentando in modo preciso ed esauriente quanto nella sua area di competenza;
- amministratore di Web server che amministra, componenti del sistema ICT per soddisfare i requisiti del servizio Web.

SEZIONE COMUNICAZIONE

- grafico impaginatore che, provvisto delle necessarie competenze informatiche, è addetto all'impaginazione delle opere realizzate su CD Rom e delle pagine web;
- web Community Manager che si occupa di gestire comunità virtuali presenti sul Web;
- responsabile del design visuale e dell'interazione fra utente e sistema attraverso tutto il ciclo di vita del sistema, dalla definizione e raccolta di requisiti alla produzione dei documenti finali di design;
- esperto di accessibilità per garantire la conformità di quanto realizzato rispetto le specifiche in materia di accessibilità del Web.

SEZIONE AMMINISTRATIVA

- business Analyst che analizza le necessità di business del committente per consentire al team di sviluppo di produrre adeguate soluzioni;
- Data Scientist a cui fanno capo le attività di raccolta, analisi, elaborazione, interpretazione, diffusione e visualizzazione dei dati quantitativi o quantificabili dell'organizzazione a fini analitici, predittivi o strategici.

6° LIVELLO

Lavoratori che provenienti da diversi livelli di qualificazione, esplichino funzioni che presuppongono l'acquisizione del richiesto grado di specializzazione: ovvero lavoratori che nell' ambito della gestione tecnica o amministrativa o della produzione svolgano lavorazioni di normale complessità.

SEZIONE TECNICA

- elettricista ed il meccanico di aziende grafiche e informatiche che provvedono a riparare o a mettere a punto autonomamente impianti e macchine molto complesse o di rilevanti dimensioni con congegni elettronici di rilievo delle quali sappiano individuare guasti e difetti;
- conduttore responsabile di impianti di condizionamento di aziende grafi che provvede direttamente alla regolazione degli impianti, alla taratura degli strumenti, all'individuazione e riparazione dei guasti.

SEZIONE COMUNICAZIONE

- creatore di contenuti che crea e gestisce i contenuti originali da pubblicare su un sito Web;
- Reputation Manager che si occupa di analizzare, gestire e influenzare la reputazione dell'azienda e dei suoi clienti sulla Rete e sul Web.

SEZIONE AMMINISTRATIVA

- impiegato d'ordine con accresciuta professionalità conseguente ad una nuova organizzazione del lavoro che modifichi sostanzialmente i preesistenti processi operativi;
- addetto che, operando in un cali center, svolge utilizzando dati su supporti informatici e non, attività di semplice assistenza tecnica fornendo i necessari indirizzi agli utenti/clienti;
- specialista degli E-commerce che è esperto degli standard, delle tecnologie e delle attività correlate al commercio elettronico.

7° LIVELLO

Lavoratori che nell'ambito della gestione amministrativa o tecnica esplichino funzioni d'ordine; ovvero lavoratori che svolgano mansioni per le quali sono richieste specifiche capacità tecniche ed adeguata esperienza.

SEZIONE COMUNICAZIONE

- addetto alla registrazione dei movimenti di carico e scarico nell'ufficio tecnico materiali;
- addetto all'elaborazione delle commissioni pubblicitarie con acquisita preparazione professionale;
- addetto alla copiatura e smistamento degli ordinativi telefonici con specifica preparazione professionale.

SEZIONE AMMINISTRATIVA

- aiuto contabile;
- magazziniere che ha la responsabilità del magazzino e che contabilizza amministrativamente il movimento di carico e scarico;
- fatturista;
- archivista;

- commesso di cassa ed esattore;
- stenodattilografo, il dattilografo ed il protocollista che, oltre alle loro normali mansioni, svolgono lavori che richiedono esperienza e pratica d'ufficio;
- operatore di call-center che, mediante consultazione dì dati su supporti cartacei e/o informatici, fornisce informazioni relative a prodotti, servizi fatti amministrativi e tecnici ed eventualmente esegue semplici operazioni proceduralmente definite.

8° LIVELLO

Lavoratori che, provenienti dal 9" livello svolgano mansioni per le quali è richiesto un adeguato grado di qualificazione.

SEZIONE OPERAI

- operaio addetto alla stampa o alla preparazione;
- addetto a macchine ed impianti di stampa e cartotecnici ed a lavori di allestimento, raccolta e confezione del prodotto;
- addetto alla manutenzione delle macchine (pc e macchine correlate);
- addetto al magazzino: colui che svolge nel magazzino stesso, mansioni per le quali è richiesta una competenza specifica (esempio: imballatori, impacchettatori, speditori, etichettatori, etc.).

9° LIVELLO

Lavoratori che nell'ambito della gestione amministrativa o tecnica svolgano mansioni per le quali è richiesta una generica preparazione ed esperienza, ovvero lavoratori che addetti ai vari rami delle lavorazioni o ai servizi svolgono mansioni per le quali è richiesto un normale grado di qualificazione.

SEZIONE TECNICA

- Lavoratore che, in possesso di conoscenze di base, provvede alla semplice manutenzione degli impianti individuando e rimuovendo le eventuali anomalie di funzionamento.

SEZIONE AMMINISTRATIVA

- stenodattilografo;
- addetto a mansioni semplici di segreteria;
- addetto al controllo fatture;
- addetto al controllo documenti relativi al movimento dei materiali;
- dattilografo;
- centralinista telefonico;
- protocollista;
- addetto a mansioni di scritturazione e copia;

- lavoro discontinuo: custodi, guardiani, uscieri, portieri, fattorini, infermieri non patentati, addetti ad altre mansioni.

10° LIVELLO

Lavoratori addetti a lavori o servizi di manovalanza comune senza specializzazione.

TITOLO VI

NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE DEL LAVORO

Art.39

(Orario di lavoro)

La durata dell'orario contrattuale è di quaranta (40) ore settimanali, normalmente distribuite nei primi cinque (5) giorni della settimana.

Previo esame congiunto tra impresa ed RSU, l'orario di lavoro può essere distribuito su sei (6) giorni settimanali.

Previo esame con le RSU, la direzione aziendale stabilisce, anche in modo non uniforme per tutti i lavoratori, l'articolazione giornaliera (entrata, intervallo, uscita) dell'orario di lavoro settimanale contrattuale anche in termini di eventuale gestione elastica dell'orario stesso.

In applicazione dell'art.4, comma 4, del d. Lgs. 66/2003, la durata media dell'orario di lavoro, indicata nel comma 2 del citato articolo, deve essere calcolata con riferimento ad un periodo di sei (6) mesi.

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 17, comma 5, del d. Lgs. 66/2003, le disposizioni di cui agli articoli 3, 4, 5, 7, 8, 12 e 13 dello stesso d.lgs. non si applicano ai lavoratori la durata del lavoro dei quali, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata, o può essere determinata dai lavoratori stessi e, in particolare al personale avente funzioni direttive.

Oltre quanto indicato ai capoversi che precedono, il limite delle quaranta (40) ore settimanali non si applica alle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia elencate nella tabella approvata con R.D. n. 2657 del 1923 e successive modificazioni e integrazioni, alle condizioni ivi stabilite.

La distribuzione giornaliera dell'orario può essere articolata anche in frazioni, consentendo il riposo giornaliero di 11 (undici) ore consecutive ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 66/2003.

Il riposo può essere inferiore alle 11 (undici) ore consecutive ma non oltre le 8 (otto) ore consecutive in caso di necessità di prestazioni per:

- esigenze di sicurezza, salute, rischi alle persone, rischi ai beni;
- interventi di ripristino della funzionalità di macchinari, impianti, attrezzature;
- manutenzione svolta presso terzi;
- allestimenti in fase di avvio di nuove attività, allestimenti e riallestimenti straordinari;

- inventari, bilanci ed adempimenti fiscali ed amministrativi straordinari.

Ove l'impresa intenda procedere alla predetta riduzione del riposo, provvederà ad attivare in via preventiva ove tecnicamente possibile - un esame congiunto con le OO.SS. territoriali - invitate per il tramite della Associazione datoriale cui l'impresa aderisce o alla quale conferisce mandato- e con le RSU -, nel corso del quale saranno illustrate motivazioni e finalità e si esamineranno osservazioni ed eventuali proposte.

Ove l'impresa si trovi a dover comunque provvedere in via contingente, sarà tenuta ad attivare senza ritardo la procedura sindacale di cui sopra.

Nota a verbale

Le Parti convengono che le disposizioni di cui agli articoli 3, 4, 5, 7, 8, 12 13 del d. Lgs. 66/2003 non si applicano, altresì, ai lavoratori aventi potere decisionale autonomo sul proprio tempo di lavoro, in presenza di elementi aggiuntivi extracontrattuali e/ del consenso degli stessi.

I lavoratori hanno diritto ad usufruire di gruppi di quattro (4) o di otto (8) ore di permesso individuale retribuito, in sostituzione delle quattro (4) festività abolite dal combinato disposto della legge 5 marzo 1977 n. 54 e del D.P.R. 28 dicembre 1985 n. 792.

I permessi sono fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva.

Con le stesse modalità sono fruiti ulteriori gruppi di permessi, salvo restando (72) ore annuali.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadono e sono pagati con la retribuzione globale in atto al momento della scadenza, oppure possono essere fruiti in epoca successiva ma comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

Fermo restando che, al fine dalla maturazione dei permessi, non si computano i periodi in cui non è dovuta a carico del datore di lavoro retribuzione a norma di legge e di contratto, in caso di prestazione lavorativa ridotta nel corso dell'anno di calendario è corrisposto al lavoratore un dodicesimo (1/12) di permessi di cui al presente articolo per ogni mese di servizio intero prestato, computandosi come mese intero, le frazioni di mese uguali o superiori a quindici (15) giorni.

Le riduzioni di orario di cui al presente articolo saranno assorbite fino a concorrenza degli orari inferiori eventualmente esistenti a livello aziendale e in caso di provvedimenti assunti sulla stessa materia in sede europea e recepiti dalla legislazione italiana.

Art.40

(Riposo settimanale)

1) Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale che coincide normalmente con la domenica o con altro giorno della settimana laddove disposizioni amministrative prevedano l'esercizio dell'attività nella giornata domenicale.

Sono fatte salve le deroghe e le disposizioni di legge.

2) Il lavoratore che nei casi consentiti dalla legge lavori nella giornata di riposo settimanale, godrà, oltre che della percentuale di maggiorazione salariale prevista dal presente contratto, anche del prescritto riposo compensativo in altro giorno da concordare nella settimana successiva.

Art. 41

(Ferie)

1. Il personale di cui al presente contratto ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 26 (ventisei) giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa; quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale; è comunque considerata di 6 (sei) giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie o, in caso di distribuzione disomogenea dell'orario di lavoro.

2. Compatibilmente con le esigenze dell'azienda e tenuto conto di quelle dei lavoratori è

in facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie dal maggio all'ottobre.

3. Ferme restando le eccezioni sopra indicate, in deroga a quanto sopra, la determinazione dei turni feriali potrà avvenire anche in periodi diversi dell'anno in accordo tra i contraenti e mediante programmazione.

4. Le ferie potranno essere frazionate in non più di 2 (due) periodi.

5. Nella programmazione delle ferie, le aziende che occupino lavoratori stranieri con il proprio nucleo familiare nel Paese di origine, favoriranno il raggruppamento dei giorni di ferie al fine di consentire un congruo periodo di permanenza nei rispettivi paesi di origine.

6. Ai lavoratori che, con congruo anticipo, comunichino per iscritto la richiesta di ferie per partecipare a celebrazioni religiose diverse da quelle individuate dall'art. 38, le aziende cercheranno, nei limiti delle esigenze di funzionalità interna e di rispetto delle richieste complessive, di accordare una via preferenziale.

7. Per le ferie verrà istituito presso l'azienda un apposito registro.

Art. 42

(Permessi per formazione continua)

Ai sensi dell'art. 6 della Legge 8 marzo 2000 n. 53 i lavoratori hanno diritto di proseguire il percorso di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. Lo Stato, le Regioni e gli Enti Locali assicurano un'offerta formativa articolata sul territorio e, ove necessario, integrata, accreditata secondo le disposizioni dell'articolo 17 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e successive modificazioni e integrazioni, e del relativo regolamento di attuazione. L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali, territoriali, settoriali concordati tra le parti sociali in coerenza con quanto previsto dal citato articolo 17 della legge n. 196 e successive modificazioni e integrazioni.

Le condizioni e le modalità di funzionamento di cui sopra saranno definite nell'ambito della Contrattazione Collettiva di secondo livello.

I Piani formativi settoriali potranno essere arricchiti e integrati da intese e accordi siglati dalle categorie a livello regionale e/o locale, allo scopo di declinare ulteriormente ed in modo più specifico gli indirizzi, gli obiettivi e le finalità nazionali rispetto a contesti e specificità territoriali di riferimento, quali sistemi produttivi locali o distretti industriali.

Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

Art.43

(Permessi straordinari e congedi parentali)

In caso di matrimonio l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito di quindici giorni.

In occasione della nascita, dell'adozione internazionale o dell'affidamento preadottivo di un minore (provvedimento di affido a scopo preadottivo) sono riconosciuti al padre due giorni di permesso retribuito.

Ha altresì diritto, per ciascun evento, ad un permesso retribuito di giorni tre in caso di decesso di parenti di primo grado e negli altri casi previsti dalla legge.

Il permesso di cui sopra non è conteggiabile nelle ferie.

Il lavoratore può fruire in modo frazionato dei congedi della malattia del figlio nella misura prevista dalla legge vigente, previa valutazione da parte dell'azienda di detta richiesta.

In materia di congedi parentali, di riposi e permessi per i figli con handicap grave e di congedi per la malattia del figlio si applicano le vigenti disposizioni di legge ed i relativi regolamenti attuativi.

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale di cui all'art. 32, comma 1, del d.lgs. n. 151 del 2001, il genitore è tenuto a presentare, almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto, con la precisazione della durata minima dello stesso, ed allegando il certificato di nascita, nonché l'ulteriore documentazione prescritta, ovvero le dichiarazioni sostitutive.

Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro 48 ore dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

Art.44

(Permessi per corsi di recupero scolastico)

I lavoratori studenti potranno essere immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione degli esami.

Sempre su loro richiesta potranno essere esonerati dal prestare lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti che devono sostenere prove d'esame hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti per tutti i giorni di esame.

A richiesta dell'azienda il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

Art.45

(Giorni festivi)

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

- il primo dell'anno
- il 6 gennaio, Epifania del Signore
- il 25 aprile, Anniversario della Liberazione
- il giorno di lunedì dopo Pasqua
- il 1° maggio, Festa del Lavoro
- il 2 giugno, Anniversario della fondazione della Repubblica
- il 15 agosto, giorno dell'Assunzione della B.V. Maria
- il 1° novembre, giorno di Ognissanti
- il 4 novembre, giorno dell'Unità Nazionale
- l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione
- il 25 dicembre, giorno di Natale
- il 26 dicembre, Santo Stefano
- la Festa del Patrono del luogo

Per il trattamento da praticarsi ai lavoratori nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali, si applicano le disposizioni di cui alle leggi 27.5.1949 n. 260 e 31.3.1954 n. 90.

Il trattamento previsto per le festività nazionali (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno e 4 novembre) dalle leggi sopra citate è dovuto ai lavoratori a tempo indeterminato anche se detti lavoratori siano sospesi dal lavoro, mentre per le festività infrasettimanali, in caso di sospensione dal lavoro, il trattamento di legge è dovuto solo se dette festività cadono entro le prime due settimane dalla sospensione.

In base all'art.43 il trattamento economico spettante agli operai a tempo determinato, per le festività sopra elencate è soddisfatto con la percentuale prevista nell'articolo stesso, quando non vi sia prestazione di lavoro. Nel caso, invece, di prestazione lavorativa, ai predetti operai sarà corrisposta la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente eseguite, con la maggiorazione del lavoro festivo di cui all'art.38.

A seguito della legge 5.3.1977 n.54, con disposizioni in materia di giorni festivi, nonché a seguito del DPR 28.12.1985 n.792 e fermo restando per gli operai a tempo determinato il trattamento previsto, i lavoratori a tempo indeterminato il trattamento economico per le festività soppresse sarà il seguente:

- per la festività nazionale del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica di novembre, si applicherà il trattamento previsto dalla legge 31.3.1954, n. 90 per

il caso di festività nazionali coincidenti con la domenica. Per- tanto il 4 novembre è una giornata lavorativa a tutti gli effetti;

- per le quattro festività soppresse (San Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo), lavorative a tutti gli effetti, sarà corrisposta, oltre alla retribuzione normalmente dovuta, una giornata di paga ordinaria, eccezion fatta per i casi ove non vi sia effettiva prestazione lavorativa.

Le parti individuali direttamente interessate, possono, altresì convenire:

- che la prestazione di lavoro svolta nelle predette 4 giornate di festività soppresse, possa essere compensata, invece che con la giornata di paga ordinaria aggiuntiva, attraverso giornate di riposo, il cui godimento sarà tra le stesse parti concordato, tenendo conto delle esigenze aziendali;

- che sia preventivamente concordata tra le stesse parti la non effettuazione della prestazione lavorativa nelle giornate di festività soppresse, nel qual caso sarà corrisposta al lavoratore soltanto la retribuzione giornaliera normalmente dovuta.

Art.46

(Lavoro straordinario, festivo, notturno)

Lavoro straordinario

1. Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario settimanale di cui all'art.7 del presente contratto sono considerate lavoro straordinario.
2. È facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni lavorative straordinarie nel limite massimo di 250 ore annue per ogni lavoratore.

Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è sempre ammesso, anche in deroga al limite di 250 ore, in relazione a:

- casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;

- casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;

- eventi particolari come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché all'allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti e in tempo utile alla RSA.

Gli straordinari effettuati per queste cause non si computano ai fini del raggiungimento del limite legale (250 ore) o contrattuale dello straordinario.

3. Le parti concordano che una quota pari al 50% del monte ore previsto dal superiore punto 2, possa confluire, al netto della maggiorazione economica oraria, previo accordo con il lavoratore e sentita - ove presente - la RSA aziendale, nella Banca delle ore. La maggiorazione oraria anzidetta dovrà comunque essere liquidata al lavoratore.

4. Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia stato espressamente autorizzato dal datore di lavoro.
5. Per le prestazioni lavorative straordinarie sono previste le seguenti maggiorazioni sulla quota oraria della normale retribuzione del presente contratto:

    a. lavoro straordinario diurno feriale (fino ad 8 ore settimanali) 15 %
    b. lavoro straordinario diurno feriale (oltre all'ottava ora settimanale) 20%
    c. lavoro straordinario notturno (fino ad 8 ore settimanali) 20%
    d. lavoro straordinario notturno (oltre all'ottava ora setti manale) 30%
    e. lavoro straordinario festivo 30%
    f. lavoro straordinario festivo notturno 50%

6. Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 25% sulla quota oraria della normale retribuzione, ai sensi dell'art.40 del presente CCNL.
7. Resta salvo il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, ai sensi delle disposizioni di legge vigenti.
8. Le maggiorazioni per il lavoro straordinario svolto da lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigione verranno calcolate sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art.46 del presente contratto, tenuto conto. per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo trimestre solare o del periodo di lavoro prestato. qualora questo sia inferiore a 90 giorni.

Lavoro notturno

1. Sempre che non si tratti di turni regolari di lavoro, è considerato lavoro notturno quello prestato tra le 22.00 e le 6.00.
2. Il lavoro ordinario notturno è compensato con aliquota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art.50 applicando una maggiorazione pari al 15%.
3. La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto di cui all'art.30 del presente contratto.

Art. 47

(Banca ore individuale)

Per adesione volontaria del lavoratore, il recupero delle ore di straordinario svolte, compresa la eventuale traduzione in termini di quantità oraria delle maggiorazioni spettanti secondo le modalità di cui al precedente articolo, può avvenire per l'intero ammontare delle ore straordinarie prestate e della suddetta quantificazione oraria della corrispondente maggiorazione, se risultante da atto sottoscritto tra l'impresa ed il lavoratore medesimo.

Tale recupero si realizzerà, entro un periodo di 12 mesi dall'inizio dell'accumulo delle ore e della relativa maggiorazione, prioritariamente nei periodi di minore attività produttiva o di caduta ciclica dell'attività stessa.

Il suddetto recupero può avvenire sulla base delle esigenze del lavoratore interessato e compatibilmente con quelle tecnico-produttive dell'impresa.

Trascorso il periodo dei 12 mesi, al lavoratore verrà liquidato l'importo corrispondente al monte-ore eventualmente non ancora recuperato a quella data: tale importo va calcolato sulla base della paga oraria in atto al momento della liquidazione.

Nella busta paga mensile verranno evidenziate le ore supplementari e straordinarie accumulate.

Le parti a livello regionale attueranno verifiche almeno annuali e definiranno specifiche modalità attuative e regolamentazioni, prevedendo anche la possibilità di trasformarle in Welfare.

Art.48

(Attrezzi ed utensili)

Di regola, salvo diverse consuetudini locali, gli attrezzi ed utensili sono forniti dalle aziende.

Il lavoratore risponderà delle perdite eventuali e dei danni a lui imputabili, il cui ammontare gli verrà trattenuto sulla retribuzione.

Art.49

(Organizzazione del lavoro)

I Contratti provinciali di lavoro dovranno individuare soluzioni atte ad assicurare ai lavoratori a tempo indeterminato l'effettivo godimento dei riposi, delle ferie e delle festività ed alle aziende la continuità dell'attività produttiva. A tal fine saranno considerate la realtà del mercato del lavoro, l'organizzazione di turni di lavoro, sostituti ed ogni altra possibile misura atta allo scopo, compresa quella della integrazione, ove necessario e possibile, del carico di manodopera aziendale.

Alla soluzione dei problemi suindicati contribuiranno con studi e proposte anche gli osservatori provinciali che dedicheranno ai problemi specifici esami ai sensi dell'articolo 9.

TITOLO VII

NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO

Art.50

(Retribuzione)

Di norma la retribuzione dei lavoratori il cui profilo è indicato al precedente art. 38, è costituita dalle seguenti voci:

a. paga base nazionale, come qui sotto riportata

b. eventuali scatti d'anzianità di cui al successivo art.53

c. altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva

d. eventuali indennità contrattuali

LIVELLO	RETRIBUZIONE
QUADRI	2.566,47
1°	2.505,36
2°	2.195,45
3°	2.082,61
4°	1.980,62
5°	1.874,77
6°	1.769,54
7°	1.602,57
8°	1.515,55
9°	1.426,59
10°	1.313,90

LIVELLO	RETRIBUZIONE
QUADRI	2.669,80
1°	2.608,27
2°	2.282,53
3°	2.163,86
4°	2.056,46
5°	1.945,18
6°	1.834,54
7°	1.657,98
8°	1.567,63
9°	1.474,09
10°	1.355,57

I divisori per la determinazione della retribuzione oraria e mensile sono, rispettivamente, 173 e 26.

In merito ai lavoratori inquadrati come apprendisti, è prevista una retribuzione in percentuale ridotta da calcolare sulla retribuzione da corrispondere, come indicato nelle tabelle riportare nell'art.20 del presente CCNL.

Welfare contrattuale

Le prestazioni previste dall'Ente Bilaterale ENBIUC rappresentano un diritto contrattuale di ogni lavoratore, il quale matura perciò il diritto all'erogazione diretta da parte dell'impresa stessa di prestazioni equivalenti.

L’impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori.

Il datore di lavoro che omette di versare la contribuzione all’Ente Bilaterale, fermo restando l’obbligo di corrispondere al lavoratore prestazioni equivalenti, ad erogare al medesimo lavoratore una quota aggiuntiva di retribuzione; esclusa dalla base di calcolo del TFR; pari a 25 euro mensili.

I contratti provinciali possono prevedere analoghe disposizioni con riferimento alla contribuzione dovuta al sistema di bilateralità territoriale.

Art.51

(Tredicesima mensilità)

Agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato spetta, al termine di ogni anno, la tredicesima mensilità denominata “gratifica natalizia” pari alla retribuzione globale mensile ordinaria in vigore nel mese di dicembre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell’anno, l’operaio ha diritto a tanti dodicesimi dell’ammontare della tredicesima quanti sono i mesi di servizio prestati presso l’azienda.

La frazione di mese superiore ai quindici giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero.

Art.52

(Quattordicesima)

L'impresa è tenuta a corrispondere al lavoratore, normalmente nei mesi di giugno o luglio, una quattordicesima mensilità, di importo ragguagliato alla retribuzione globale percepita dal lavoratore stesso.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della quattordicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio effettivamente prestati presso l'azienda.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui al comma precedente.

Non sono assorbiti nella quattordicesima mensilità le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo.

Nessun obbligo incombe al datore di lavoro per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio.

È facoltà delle parti convenire, in azienda, di erogare la quattordicesima mensilità in quote mensili su dodici mesi, in deroga a quanto previsto nei commi precedenti.

Art.53

(Scatti di anzianità)

Ai lavoratori per anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito sarà corrisposto per ogni biennio e fino ad un massimo di 5 bienni, un aumento in cifra fissa differenziata per ciascun livello retributivo.

L'importo degli aumenti - rapporto a mese - è il seguente:

LIVELLO	RETRIBUZIONE
QUADRI	16,01
1°	16,01
2°	16,01
3°	14,46
4°	13,94
5°	13,43
6°	13,17
7°	12,91
8°	12,39
9°	11,88
10°	11,62

Detti aumenti biennali fanno parte della retribuzione e non sono considerati ai fini dei cottimi e delle altre forme di lavoro ad incentivo.

Gli aumenti periodici decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Tuttavia, per i lavoratori che, sulla base del presente CCNL, seguono iter professionali predeterminati, l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici decorre dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui il lavoratore avrà completato il proprio iter professionale.

Poiché l'anzianità valida per la maturazione degli scatti è quella aziendale in caso di passaggio di livello, compresi i casi di passaggio da operaio ad impiegato, si farà luogo alla rivalutazione degli scatti maturati al valore corrispondente al livello acquisito e la frazione del biennio in corso di maturazione sarà utile per l'attribuzione dello scatto al valore del nuovo livello.

Tale norma, in base a quanto sopra stabilito, non si applica per i passaggi di livello che avvengono nel corso dell'iter professionale.

Art.54

(Obblighi particolari tra le parti)

Le aziende, in applicazione delle norme contenute nel presente contratto, dovranno effettuare agli operai la corresponsione delle competenze da essi maturate nei seguenti termini:

- salario contrattuale: ad ogni periodo di paga;
- lavoro straordinario: ad ogni periodo di paga;
- lavoro festivo: ad ogni periodo di paga;
- lavoro notturno: ad ogni periodo di paga;
- festività: alla scadenza del periodo di paga in corso;
- tredicesima mensilità: in coincidenza con le festività del Santo Natale e comunque non oltre il 23 dicembre;
- trattamento di fine rapporto: all'atto della risoluzione del rapporto.

Gli operai sono tenuti ad espletare il lavoro loro affidato con diligenza e non possono esercitare attività in concorrenza con quella dell'azienda da cui dipendono né divulgare notizie attinenti all'organizzazione ed i metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

Per la busta paga si applicano le norme di legge vigenti secondo le indicazioni che potranno essere concordate in sede di stipulazione dei contratti provinciali.

Art.55

(Rimborso spese)

I lavoratori che, comandati a prestare servizio fuori dal territorio comunale dove si trova l'azienda, per i quali non è previsto il rientro giornaliero ma sono costretti a consumare i pasti ed a pernottare fuori dal luogo abituale di lavoro, hanno diritto al rimborso delle spese effettuate (viaggio, vitto ed alloggio) previa presentazione di regolari giustificativi. Il tempo impiegato per il viaggio è considerato lavorativo a tutti gli effetti.

I contratti provinciali potranno prevedere la forfetizzazione anziché il rimborso a piè di lista delle spese vive sostenute dal lavoratore, nonché disciplinare il rimborso spese in caso di rientro in giornata.

Art.56

(Indennità di cassa)

Oltre alla normale retribuzione, al "cassiere" verrà corrisposta una indennità mensile di cassa nella misura del 10% del minimo retributivo tabellare nazionale.

Art.57

(Trattamento di fine rapporto)

Determinazione del TFR

1) In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolar s i secondo quanto disposto dall'art.2120 del Codice Civile e dalla Legge n.297/1982.

2) Gli istituti da prendere a base per la determinazione annua del trattamento di fine rapporto sono di seguito tassativamente elencati, purché effettivamente riconosciuti al lavoratore:

- minimo tabellare conglobato;
- aumenti periodici di anzianità;
- superminimi e aumenti di merito corrisposti in modo continuativo e non occasionale;
- salario integrativo aziendale;
- indennità di turno corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
- indennità di maneggio denaro corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
- tredicesima;
- quattordicesima.

Richiesta di anticipazione

1) Ai sensi dell'art.2120 del Codice Civile e della Legge n.68/20 00, la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del TFR maturato. da parte dei lavoratori con almeno 8 anni di servizio in azienda, deve essere giustificata dalla necessità di:

- eventuali spese sanitarie per terapie, protesi e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- acquisto o costruzione della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
- spese per il matrimonio per sé o per i figli, documentato con atto pubblico.

2) Le richieste potranno essere accolte annualmente entro i limiti del cinquanta per cento del numero totale dei dipendenti. Quale conduzione di miglior favore. di cui ali'art.4 della Legge n.297/1982, l'anticipazione potrà essere accordata; nei limiti di cui sopra; anche per:

1. significative ristrutturazioni apportate alla prima casa di abitazione del lavoratore. purché idoneamente documentate;

2. acquisto o costruzione della prima casa mediante partecipazione ad una cooperativa, purché il lavoratore produca all'azienda il verbale di assegnazione ovvero. in mancanza di questo:
    I. l'atto costitutivo della cooperativa;
    II. la dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa, autenticata dal notaio, che il socio ha versato o deve versare l'importo richiesto per la costruzione sociale;
    III. la dichiarazione del socio dipendente da far pervenire all’azienda il verbale di assegnazione;

IV. l’impegno a restituire la somma ricevuta, anche con ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota.

3. sostenere le spese durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all’art.5 del D.Lgs. n. 151/2001 (astensione obbligatoria e facoltativa) e per la formazione, di cui agli artt.5 e 6 della Legge n.68/2000 (l'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo).

TITOLO VIII

PREVIDENZA ASSISTENZA E TUTELA DELLA SALUTE

Art.58

(Previdenza e assistenza)

Per tutte le assicurazioni sociali si applicano le norme di legge. Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi, secondo le norme vigenti.

Art.59

(Malattia e infortunio)

Trattamento di malattia e infortunio non sul lavoro

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore deve avvertire l'azienda entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza. Alla comunicazione dovrà seguire da parte del lavoratore l'invio del certificato medico attestante la malattia, entro 3 giorni dall'inizio della stessa.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo casi di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

Per quanto concerne gli accertamenti sanitari si fa riferimento all'art. 5 della legge n. 300. In caso di interruzione del servizio per malattia e infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto secondo i seguenti termini:

- mesi 9 per anzianità fino a 5 anni;
- mesi 12 per anzianità oltre i 5 anni.

In caso di più assenze, i periodi di conservazione del posto suindicato si intendono riferiti ad un arco temporale pari a 24 mesi.

Le assenze dal lavoro per malattie o infortunio non sul lavoro sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro i limiti della conservazione del posto sopra previsti.

Inoltre, a far data dal 1° dicembre 2011, durante l'interruzione di servizio per le cause in questione, ad integrazione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli Istituti previdenziali o assistenziali, gli verrà assicurato un trattamento integrativo a carico dell'azienda, calcolato sulla normale retribuzione di fatto al netto delle ritenute a carico del lavoratore, tale da fargli conseguire complessivamente i seguenti importi:

- in caso di malattia o infortunio non sul lavoro superiore a 8 giorni, le aziende garantiranno ai lavoratori un'integrazione economica fino al raggiungimento del 100% a partire dal 1º

giorno e fino al 180º giorno;

- in caso di malattia di durata inferiore o pari a 8 giorni viene riconosciuta al lavoratore una integrazione economica a carico dell'azienda fino al raggiungimento del 100% della retribuzione a partire dal 4º giorno.

Trattamento in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale

Per quanto non previsto dal presente articolo, si richiamano le disposizioni di legge che regolano la materia.

Affinché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuare le denunce di legge, l'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore all'impresa. Quando l'infortunio accade al lavoratore nel caso di lavori fuori stabilimento, la denuncia verrà estesa al più vicino posto di soccorso.

In caso di assenza per malattia professionale o infortunio sul lavoro, il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni previste dal presente articolo.

Durante l'assenza dal lavoro causata da malattia professionale, il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto sino a guarigione clinica e comunque per un periodo non superiore a quello per il quale percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge. Nel caso di assenza causata da infortunio sul lavoro il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica.

Inoltre, durante l'interruzione di servizio causata da infortunio sul lavoro o malattia professionale, ad integrazione di quanto percepito dal lavoratore da parte dell'INAIL e fino alla guarigione clinica verrà assicurato al lavoratore stesso un trattamento integrativo a carico dell'azienda, calcolato sulla retribuzione normale di fatto al netto delle ritenute a carico del lavoratore, tale da fargli conseguire complessivamente un importo pari al 100% della retribuzione.

Art.60

(Welfare integrativo a livello nazionale)

L'Ente Bilaterale ENBIUC, previa delibera del proprio Comitato di Gestione finalizzata a valutare la sostenibilità finanziaria, mette a disposizione il Fondo Sanitario Seraphis o similari; ad integrazione ed ampliamento delle coperture già esistenti secondo i termini di legge vigenti.

Art. 61

(Mobbing)

Le parti, riconoscendo l'importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità della persona, ritengono che debba essere evitata ogni forma di violenza psicologica o morale. Il datore di lavoro si impegna a prevenire, scoraggiare e neutralizzare qualsiasi comportamento di questo tipo, posto in essere dai superiori o da lavoratori/lavoratrici nei confronti di altri, sul luogo del lavoro.

In assenza di un provvedimento legislativo in materia di mobbing, le parti convengono di affidare ad un'apposita Commissione il compito di analizzare la problematica, con particolare riferimento alla individuazione delle condizioni di lavoro o dei fattori organizzativi che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale, e di formulare proposte alle parti firmatarie il presente CCNL per prevenire e reprimere tali situazioni.

Art.62

(Contrasto e prevenzione alle molestie e alle violenze)

Le parti concordano sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto e alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi comportamento indesiderato basato sul sesso e lesivo della dignità personale, anche ai sensi della legislazione vigente. Sono considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale e non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Il datore di lavoro è chiamato a mettere in atto tutte le misure per prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali e di promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona.

Art.63

(Libretto sindacale e sanitario)

Le Organizzazioni provinciali dei lavoratori e dei datori di lavoro dovranno adottare il libretto sindacale e sanitario conforme alle disposizioni delle parti del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, cui si uniformeranno quelli fino ad oggi adottati a livello provinciale integrativo. Tale libretto sarà ritirato dal datore di lavoro e dall'operaio presso le rispettive Organizzazioni sindacali.

Art.64

(Lavoratori tossicodipendenti)

Ai sensi e per gli effetti del Testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza, il lavoratore a tempo indeterminato a cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza e che intende seguire programmi di terapia e riabilitazione presso servizi sanitari delle ASL e altre strutture riabilitative iscritte negli appositi albi, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo necessario alla riabilitazione e comunque per un periodo non superiore a tre anni.

Il dipendente che intende avvalersi di detto periodo di assenza dal lavoro è tenuto a presentare al datore di lavoro la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze ed il relativo programma ai sensi dell'art. 122 del citato Testo unico.

Il dipendente interessato dovrà inoltre presentare, con periodicità mensile, la documentazione rilasciata dalla struttura presso la quale sta eseguendo il programma terapeutico attestante l'effettiva prosecuzione del programma stesso.

Il rapporto di lavoro si intende automaticamente risolto qualora il lavoratore interrompa volontariamente il programma di terapia e riabilitazione, nonché non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento della terapia o dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa.

I lavoratori a tempo indeterminato che abbiano familiari conviventi in stato di tossicodipendenza, possono usufruire, previa richiesta scritta e compatibilmente con le esigenze aziendali, di un periodo di aspettativa non superiore a quattro mesi, anche non consecutivi, per concorrere al programma terapeutico e socio riabilitativo del familiare, qualora il servizio per la tossicodipendenza ne attesti la necessità.

Durante i suddetti periodi di assenza o di aspettativa non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o di contratto.

Nell'attuazione degli adempimenti disciplinati dal presente articolo, sarà posta particolare attenzione a tutela della riservatezza dei soggetti interessati.

TITOLO IX

SOSPENZIONE RISOLUZIONE DEL RAPPORTO PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art.65

(Trapasso di azienda)

Il trapasso o qualsiasi trasformazione dell'azienda non risolvono il rapporto di lavoro ed il personale ad esso addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.

In caso di fallimento dell'azienda seguito da licenziamento del personale, questo conserverà il diritto alla indennità di licenziamento ed a quanto altro gli compete in base al presente contratto.

Art.66

(Disciplina dei licenziamenti individuali i lavoratori a tempo indeterminato)

Nel rapporto individuale di lavoro a tempo indeterminato il licenziamento degli operai non può avvenire che per giusta causa o per giustificato motivo, secondo la disciplina delle leggi n. 604 del 66 e n. 300 del 70, come modificate dalla legge n. 108 del 90.

GIUSTA CAUSA

Il licenziamento per giusta causa, con risoluzione immediata del rapporto senza obbligo di preavviso, è determinato dal verificarsi di fatti che non consentono la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto, quali:

- le assenze ingiustificate per tre giorni consecutivi, senza notificazioni;
- le condanne penali per reati che comportino lo stato di detenzione;
- la recidiva nelle mancanze che abbiano già dato luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari previste dal presente CCNL o dai Contratti provinciali di lavoro;
- la grave insubordinazione verso il datore di lavoro od un suo diretto rappresentante nell'azienda;
- i danneggiamenti dolosi ai macchinari ed agli stabili;
- il furto in azienda.
- le assenze ingiustificate e ripetute con notevole frequenza.

Il licenziamento per giustificato motivo deve essere intimato nel rispetto dei termini di preavviso di cui all'art.60 del presente contratto.

Il provvedimento di licenziamento, sia che intervenga per giusta causa che per giustificato motivo, deve essere comunicato all'operaio a mezzo raccomandata a/r o PEC, e contenere i motivi che lo hanno determinato.

L'operaio che si ritenga leso nei suoi diritti potrà rivolgersi alla propria organizzazione sindacale la quale, con le modalità e procedure previste dall'art.70, esperirà il tentativo di amichevole componimento.

Conformemente a quanto stabilito dall'art. 4, c. 2, della legge n. 108 del 90, le disposizioni del presente articolo non si applicano nei confronti degli operai aventi diritto alla pensione di vecchiaia ed in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 6 del D.L. 22.12.1981 n. 791, convertito, con modificazioni, con la legge 26.2.1982 n. 54.

Art.67

(Dimissioni per giusta causa)

L'operaio a tempo indeterminato può recedere dal rapporto di lavoro, senza preavviso, qualora si verifichi un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali e di legge da parte del datore di lavoro.

Art.68

(Preavviso di risoluzione del rapporto)

La risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel caso di licenziamento non per giusta causa o di dimissioni non per giusta causa, deve essere preceduta da preavviso, da notificarsi dall'una all'altra parte a mezzo di raccomandata a/r o PEC.

I termini di preavviso, che decorrono dalla data di ricevimento della comunicazione, sono così stabiliti:

- due mesi nel caso di licenziamento;
- un mese nel caso di dimissioni.

In caso di mancato preavviso in tutto od in parte nei termini suddetti, è dovuta dall'una all'altra parte una indennità sostitutiva equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte dell'operaio.

Art.69

(Norme disciplinari)

I lavoratori per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso, e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro affidato.

I rapporti tra i lavoratori nell'azienda e tra questi ed il loro datore di lavoro, o chi per esso, debbono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Qualsiasi infrazione alla disciplina da parte del lavoratore potrà essere punita, a seconda della gravità della mancanza nel modo seguente:

1. con la multa fino ad un massimo di due ore di paga nei seguenti casi:
   - che senza giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro, ne tardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
   - che per negligenza arrechi danno all'azienda e ai macchinari;
2. con la multa pari all'importo di mezza giornata di lavoro, nei casi di maggior gravità nelle mancanze di cui al paragrafo 1).

Gli importi delle multe e delle trattenute che non rappresentino risarcimento di danni previsti dalla lettera b) del paragrafo 1), saranno versati alla Sede provinciale dell'INPS.

Art.70

(Notifica provvedimenti disciplinari)

La notifica dei provvedimenti disciplinari deve essere fatta entro due giorni dalla loro adozione attraverso apposita registrazione su libretto sindacale, nei soli casi di multe e sospensioni.

Contro i provvedimenti disciplinari di cui all'art.62, il lavoratore potrà, entro dieci giorni dalla comunicazione degli stessi, ricorrere alla propria organizzazione sindacale, la quale, con le modalità e procedure previste dall'art.70, esperirà il tentativo di amichevole componimento.

TITOLO X

DIRITTI SINDACALI

Art.71

(Delegato d'azienda)

1. Agli effetti di quanto stabilito nei seguenti paragrafi, sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

    a. di RSA costituite ai sensi dell'art.19 della Legge n.300/1970 e appartenenti alle 00.SS. stipulanti il presente contratto, nelle imprese che nell'ambito dello stesso Comune occupano più ili 15 dipendenti. i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse;

    b. di Consiglio Comitati direttivi nazionali e periferici della Organizzazione Sindacale dei lavoratori stipulante il presente CCNL.

2. L'Organizzazione Sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare l'elezione o la nomina dei lavoratori a Dirigenti Sindacali Aziendali all'impresa ed alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro. La comunicazione per l'elezione di cui al punto n. 1 lett. a) e b) deve avvenire tramite comunicazione scritta con ricevuta a validità certa.

3. Le Parti stipulanti demandano alla contrattazione di secondo livello la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei suddetti permessi che consenta la razionalizzazione dei costi attraverso la individuazione di un monte ore complessivo.

4. I Dirigenti Sindacali Aziendali hanno diritto a permessi retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola cinque giorni prima, per il tramite dei competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

5. Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori con qualifica di Dirigenti Sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica, deve essere motivato e non può essere originato da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.

6. Il mandato di Dirigente Sindacale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

7. Fermo restando che la data di svolgimento delle elezioni dovrà essere concordata tra direzione aziendale e il comitato elettorale, possono essere candidati per l'elezione delle RSA i lavoratori stagionali il cui contratto di assunzione prevedo, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a tre mesi.

Dichiarazione a verbale

Le Delegazioni datoriali rappresentano l'esigenza che, agli effetti della decorrenza della tutela del delegato di azienda, la elezione dello stesso delegato sia immediatamente comunicata al datore di lavoro.

Art.72

(Tutela del delegato di azienda)

Il delegato di azienda non può essere licenziato o trasferito dall'azienda in cui è stato eletto né colpito da misure disciplinari e/o da sanzioni di carattere economico, in costanza del rapporto di lavoro, per motivi attinenti all'attività sindacale svolta.

Durante il rapporto di lavoro i provvedimenti disciplinari a carico del delegato non possono essere resi esecutivi se non dopo l'esame e l'intesa delle Organizzazioni sindacali di appartenenza del delegato e del datore di lavoro.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che con il termine trasferimento sono fatti salvi i "comandi di servizio".

Art.73

(Riunioni in azienda)

Nelle unità aziendali, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle Associazioni Nazionali stipulanti, su materie di interesse sindacale e del lavoro. Le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata, in locale messo a disposizione dal datore di lavoro.

La convocazione dovrà essere comunicata alla direzione dell'impresa con tre giorni di anticipo.

Ai lavoratori è inoltre riconosciuto il diritto a partecipare ad Assemblee sindacali, indette dalle 00.SS. stipulanti il presente CCNL, durante l'orario di lavoro fino ad un massimo di dieci ore all'anno normalmente retribuite.

Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà essere concordato in sede aziendale, tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle

aziende. Devono altresì essere assicurate la sicurezza dei presenti, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e l'eventuale servizio di vendita al pubblico.

Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori ovvero gruppi di essi.

Ad esse possono prendere parte dirigenti esterni dei sindacati stipulanti il presente CCNL

Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le due ore e trenta minuti di durata.

Art.74

(Trattenute sindacali)

I datori di lavoro provvederanno alla trattenuta sindacale, a favore delle OO. SS. maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nei confronti dei lavoratori che ne effettueranno richiesta scritta.

La suddetta quota sarà trasmessa alle 00.SS. da parte del datore di lavoro, previa sottoscrizione, da parte del lavoratore della lettera di delega nella quale si indica l'organizzazione Sindacale destinataria del contributo associativo.

L'Azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al Sindacato di spettanza.

TITOLO XI

NORME FINALI

Art.75

(Conciliazione delle controversie individuali di lavoro)

Al fine di promuovere e favorire, in alternativa al ricorso giudiziale, una soluzione più rapida e meno onerosa delle controversie individuali in materia di lavoro, sono previste le seguenti procedure facoltative di conciliazione ed arbitrato, in attuazione delle vigenti disposizioni di legge in materia.

Conciliazione

In caso di controversie individuali di lavoro le parti interessate, anziché adire la commissione di conciliazione amministrativa presso le Direzioni provinciali del lavoro, possono scegliere, ai sensi di quanto previsto dagli articoli 410 e ss. c.p.c., di esperire il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale con l'assistenza delle rispettive organizzazioni sindacali secondo le modalità e le procedure sotto indicate.

Viene costituita, a tale scopo, una Commissione paritetica di conciliazione centralizzata presso la Sede Nazionale dell' Ente Bilaterale ENBIUC che verrà gestita in modalità telematica con sistema nota rizzato.

La parte interessata ad esperire il tentativo di conciliazione secondo la presente procedura, deve farne richiesta all' Ente Bilaterale ENBIUC, anche tramite una organizzazione sindacale stipulante o, se trattasi di imprese, anche tramite la Ucei.

Copia della richiesta del tentativo di conciliazione, è inviata alla parte convenuta mediante sistema informatico.

Il processo verbale di conciliazione viene depositato, a cura della segreteria dell' Ente Bilaterale ENBIUC, presso la competente I.T.L. a mezzo pec , ai fini del successivo inoltro al Tribunale competente per territorio.

Art.76

(Condizioni di miglior favore)

Le norme contenute nel presente contratto non modificano le condizioni di miglior favore per i lavoratori, già previste dai contratti provinciali.

Art.77

(Contrattazione provinciale)

Il presente articolo prevede e disciplina la contrattazione collettiva a livello provinciale e ne fissa l'ambito di applicazione.

Questo livello di contrattazione ha il ruolo e le funzioni ad esso attribuiti da quanto stabilito all'art. 2 del presente CCNL. La contrattazione provinciale può inoltre trattare le materie per le quali nel presente articolo è prevista la possibilità di tale regolamentazione, nei limiti e secondo le procedure delle specifiche norme di rinvio contenute nei seguenti articoli:

- art. 6 – Sviluppo economico ed occupazionale del territorio e/o situazioni di crisi
- art. 8 – Ente Bilaterale
- art. 16 – Osservatori
- art. 22 – Assunzione
- art. 26 – Rapporto di lavoro a tempo parziale
- art. 27 – Apprendistato
- art. 28 – Contratto a tempo determinato
- art. 29 – Lavoro ripartito
- art. 30 – Lavoro a cottimo
- art. 34 – Flessibilità orario di lavoro

- art. 35 – Lavoratori migranti
- art. 38 – Classificazione
- art. 39 – Orario di lavoro
- art. 40 – Riposo settimanale
- art. 42 – Permessi per formazione continua
- art. 44 – Permessi per corsi di recupero scolastico
- art. 46 – Lavoro straordinario, festivo, notturno
- art. 49 – Organizzazione del lavoro
- art. 50 – Retribuzione
- art. 54 – Obblighi particolari tra le parti
- art. 55 – Rimborso spese
- art. 59 – Malattia e infortunio
- art. 69 – Norme disciplinari
- art. 71 – Delegato d'azienda
- art. 74 – Trattenute sindacali

Le parti sono impegnate a rispettare e a far rispettare la presente normativa.

A tal fine le Organizzazioni territoriali e provinciali delle parti contraenti sono tenute a non promuovere azioni o rivendicazioni intese a modificare il quadro dei livelli di contrattazione previsto da questa normativa.

I contratti provinciali scadono al termine del primo biennio di vigenza del CCNL ed hanno validità per quattro anni.

Essi devono essere disdettati a mezzo raccomandata a/r o PEC almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di mancata disdetta si intendono prorogati per un anno e così di anno in anno. La parte che ha dato disdetta deve comunicare all'altra le proposte per il rinnovo almeno tre mesi prima.

Le trattative devono iniziare entro il mese successivo.

Anche al rinnovo dei contratti provinciali si applicano le disposizioni relative al raffreddamento del conflitto e all'elemento economico di cui all'art 2 a compensazione dell'eventuale periodo di carenza contrattuale.

Entro sei mesi dal rinnovo contrattuale, le Organizzazioni territoriali e provinciali delle parti contraenti provvedono alla stesura del testo coordinato del contratto provinciale con le modifiche ed integrazioni introdotte in sede del rinnovo stesso.

IMPEGNO A VERBALE – DIFFUSIONE CONTRATTI E TABELLE

Le parti, considerata l'utilità di portare a conoscenza immediata e diretta dei propri associati il testo delle convenzioni collettive tra le stesse concordate, convengono di assicurare ogni possibile forma di diffusione agli accordi e contratti nazionali e provinciali.

Analoga diffusione sarà data, altresì, alle tabelle salariali, preventivamente concordate, per la cui autenticità è necessaria la sottoscrizione di tutte le parti contraenti.

Eventuali spese per la pubblicazione di testi contrattuali e tabelle salariali saranno ripartite tra tutte le parti in proporzione degli ordinativi di copie fatte da ciascuna Organizzazione.