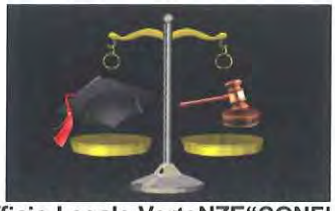
ASSOCIAZIONE MEDITERRANEA PICCOLE IMPRESE

FEAPI
Federazione Europea Autonoma Piccoli Imprenditori

FEAGRI
Federazione Europea Agricoltori

Sindacato F.I.A.L.TE
Fed.It.Aut.Lavoratori Tessili



Ufficio Legale VerteNZE"CONFLIAA"

ASSISTITI DA:

CONFLIAA
LA CONFEDERAZIONE

Confederazione Lavoratori Industria Artigianato

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I SOCI DIPENDENTI ED I LAVORATORI DIPENDENTI DELLE COOPERTIVE, DELLE AZIENDE ARTIGIANE E DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE ESERCENTI ATTIVITÀ NEL SETTORE LAVORAZIONI CONTO TERZI A "FACON" TESSILE – ABBIGLIAMENTO – MODA – PELLI- CALZATURIERO- CORDERIA

(in vigore dal 15 Settembre 2012 al 31 Agosto 2015)

Testo Ufficiale

Roma, 15 SETTEMBRE 2012

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I SOCI DIPENDENTI ED I LAVORATORI DIPENDENTI DELLE COOPERTIVE, DELLE AZIENDE ARTIGIANE E DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE ESERCENTI ATTIVITÀ NEL SETTORE

Art. 30 – Interruzione –sospensione – soste - riduzione d'orario-recuperi
Art. 31 – Intervallo per la consumazione dei pasti
Art. 32 - Congedo per matrimonio
Art. 33 – Volontariato
Art. 34 – Maternità
Art. 35 – Tossicodipendenza – Etilismo
Art. 36 – Ferie
Art. 37 - Aspettativa non retribuita
Art. 38 – Malattia ed infortunio
Art. 39 – Previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa
Art. 40 – Risoluzione del rapporto di lavoro e preavviso
Art. 41 – Cessione e affitto d'azienda – procedure concorsuali
Art. 42 – Divieto di concorrenza
Art. 43 – Risarcimento danni

Titolo VI – ***Retribuzione***
Art. 44 – Trattamento economico
Art. 45 – Gratifica natalizia
Art. 46 – Indennità
Art. 47 – Corresponsione della retribuzione-reclami in busta paga
Art. 48 – Trattamento di fine rapporto

Titolo VII – ***Provvedimenti disciplinari***
Art. 49 – Codice disciplinare

Titolo VIII – ***Privacy e sicurezza sul lavoro***
Art. 50 – Tutela della privacy
Art. 51 – Sicurezza sui luoghi di lavoro

Allegati:
Documento "A"

PREMESSA

Le Parti ritengono con il medesimo articolato di soddisfare le esigenze sottese a vari settori merceologici, comunque collegati e funzionali alla sezione di mercato disciplinato dal presente CCNL, prestando particolare attenzione al ruolo primario ricoperto nel settore dalle cooperative.

Le Parti esprimono, sottoscrivendo il presente CCNL, la volontà condivisa di migliorare le relazioni sindacali affinché ne venga a giovare la qualità e produttività del lavoro attraverso la promozione del confronto paritetico e bilaterale, l'implementazione dell'apparato formativo atto a fornire competenze e professionalità nonché la promozione di iniziative e servizi di elevata ricaduta occupazionale e d'efficienza. Il presente articolato costituisce un complesso normativo unitario e inscindibile, pertanto non applicabile parzialmente, ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi e accordi speciali sottoscritti tra le medesime Parti firmatarie che si possano riferire agli stessi settori occupazionali disciplinati dal presente CCNL con salvezza delle condizioni di miglior favore previste dalla legge e dalla contrattazione integrativa già praticate al lavoratore in forza prima della data di stipula del presente articolato. Dette condizioni non devono ritenersi in alcun modo sostituite ma restano assegnate al lavoratore "ad personam" e sono suscettibili di futuri assorbimenti, fino ad un massimo del 50% dell'importo iniziale, esclusivamente nel caso di aumenti derivanti da avanzamenti di carriera.

Le Parti ribadiscono l'impegno a sostenere la corretta applicazione del contratto nazionale e degli eventuali accordi territoriali stipulati in base ai criteri da esso previsti in ossequio alla legislazione vigente. A tal fine, le Parti firmatarie, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale e ferme restando le rispettive responsabilità in qualità di Organizzazioni Sindacali di datori e lavoratori comparativamente più rappresentative, riconoscono l'esigenza di bilanciare e garantire gli interessi e le esigenze di entrambe le figure protagoniste del mercato del lavoro rappresentate (datore-lavoratore) anche attraverso un consolidamento del ruolo della Bilateralità e dell'offerta formativa quale strumento indispensabile per l'ingresso e la permanenza nel mondo del lavoro. E' intenzione condivisa quella di migliorare l'andamento del rapporto di lavoro nella reciprocità delle prestazioni mediante il ricorso a una pluralità di strumenti in grado di soddisfare le esigenze rispettive delle imprese e dei lavoratori.

A tal fine, le Organizzazioni firmatarie esprimono l'intenzione di favorire corretti e proficui rapporti, attraverso l'approfondimento delle conoscenze dei problemi dei settori e dei comparti e la pratica realizzazione di un più avanzato sistema di relazioni sindacali e di strumenti di gestione degli accordi, anche al fine di garantire il rispetto delle intese e, quindi, prevenire eventuali motivi di conflitto. Tale funzione é svolta anche attraverso la raccolta e lo studio di dati ed informazioni utili a conoscere preventivamente le occasioni di sviluppo, a realizzare le condizioni per favorirlo, a individuare eventuali punti di debolezza per verificarne le possibilità di superamento.

Le parti stipulanti il presente CCNL considerano la riforma del modello contrattuale di importanza strategica per il futuro delle relazioni sindacali e si impegnano a partecipare al confronto con la finalità di individuare soluzioni coerenti con le esigenze, le peculiarità e le prospettive di sviluppo dei lavoratori e delle imprese dei settori rappresentati. Proprio a soddisfazione di suddetta esigenza, anche al fine di modellare uno schema contrattuale agile che riesca a garantire da un lato un livello della prestazione efficiente e competitivo e dall'altro la possibilità di avvicinarsi alle esigenze dei lavoratori, le parti pur riconoscendo come principale la figura del contratto di lavoro a tempo indeterminato quale unica tipologia contrattuale in grado di garantire la stabilità del mercato del lavoro tuttavia prevedono la possibilità di stipulare anche accordi di lavoro di durata predeterminata al fine di agevolare l'incontro tra domanda ed offerta lavorativa garantendo una maggiore flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività riuscendo nel contempo a

soddisfare le esigenze di flessibilità delle imprese conciliandole con le particolari esigenze dei lavoratori.
Alle odierne firmatarie è riconosciuta l'esclusività a tutti gli effetti del presente CCNL del quale, altresì, è vietata, senza preventiva autorizzazione, la riproduzione anche parziale.
In caso di controversia e/o contraddittorio su specifici punti del *corpus contrattuale*, si farà riferimento ai testi originali in possesso delle Organizzazioni stipulanti.
Le Parti contraenti trasmetteranno, con i mezzi più appropriati, copia del presente CCNL al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) al Ministero del Lavoro ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati, in ossequio a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva nonché nel rispetto delle vigenti norme di legge. Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione, pattuita con le altre parti diverse da quelle stipulanti, non può avvenire se non con il consenso espresso dalle parti stipulanti. Infine le Parti richiamano, nell'interpretazione e applicazione del presente articolato, sia l'accordo quadro di riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 quanto la legge n. 183 del 04 novembre 2010, il c.d. collegato lavoro. Viene individuato un indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo per suddetto triennio di vigenza l'indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA - *Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato per i paesi dell'Unione* - in vece del tasso di inflazione programmata. L'eventuale copertura economica che l'impresa corrisponderà come anticipazione degli adeguamenti sarà computata e decurtata all'atto della corresponsione di nuovi minimi retributivi.
Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di lavoro.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria e con diffusione su tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro subordinato tra imprese del terziario esercenti attività, connesse ed affini a qualsiasi titolo condotte ed in qualsiasi forma esercitate, nei settori dell'Abbigliamento, Calzaturiero, facon, tessile ed il relativo personale con rapporto di lavoro subordinato anche soci lavoratori di cooperativa.

1. In via esemplificativa rientrano nella disciplina del presente articolato le seguenti attività:
   - Alta moda;
   - bomboniere
   - lavorazione e confezione di indumenti quali ad es., la corsetteria, biancheria da cucina, da tavola, da letto;
   - il tessile tradizionale: lana, cotone, seta, tinto-stamperie, tessile vari ecc.;
   - accessori per l'abbigliamento: sciarpe, foulard, ecc;
   - oggetti cuciti in genere;
   - lavorazione di calzature ed abbigliamento sportivo;
   - lavorazione e confezione di calzature e pantofole di qualsiasi tipo e forma;
   - lavorazione e confezione di pellicceria;
   - lavorazione di capi ed oggetti in pelle, cuoio, plastica, gomma e surrogati;
   - lavorazione e confezione di ombrelli ed ombrelloni;
   - lavorazione e confezione di guanti, cappelli, bottoni;
   - lavorazione e confezione dell' oggettistica relativa al settore anche in plastica e gomma;
   - lavorazione e confezione a mano e/o su misura di indumenti e generi di abbigliamento, del tessile, del calzaturiero e del pellettiero ecc.;
   - ricamo, merletti, bomboniere,
   - borse con lavorazione all'uncinetto;

- fiori artificiali;
- lavorazione e confezione di arredi sacri;
- lavanderie e stirerie;

1. tutte quelle attività che direttamente o indirettamente possono rientrare nelle sfera delle attività su menzionate.

Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di lavoro.

DECORRENZA E DURATA

La validità del presente contratto decorre dal 01/05/2012 e scadrà il 30/04/2015. La procedura di rinnovo del contratto è avviata sei mesi prima della scadenza, con la presentazione delle c.d. "piattaforme rivendicative".Per consentire il corretto svolgimento delle trattative, durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente contratto collettivo di lavoro e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non possono assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni di rottura.

TITOLO I
DISCIPLINA DEI LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Art. 1 – Livelli di contrattazione nazionale e territoriale

Le Parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro come appresso:

a) contrattazione di I livello: contratto nazionale di settore;
b) contrattazione di II livello: contratto integrativo territoriale di settore equiparato a tutti gli effetti a quella nazionale.

Livello nazionale

La contrattazione collettiva di I livello ossia di livello nazionale è finalizzata a fornire, alle Organizzazioni destinatarie della disciplina dettata dal presente CCNL, un valido strumento che sappia regolamentare la propria attività lavorativa e offrire un costante bilanciamento degli interessi coinvolti, delle tutele e degli oneri. A mente di ciò, infatti, le Parti Firmatarie, si impegnano, fin d'ora, ad incontrarsi, ogni semestre, al fine di monitorare ed esaminare eventuali problematiche operative ed interpretative che potessero insorgere dall'applicazione del presente articolato, considerando le peculiari e mutevoli fattispecie territoriali a cui si rivolge.

Nel corso degli incontri periodici verranno altresì analizzate le esigenze emerse dalla contrattazione territoriale e le eventuali migliorie funzionali introducibili che ne consentano una migliore introduzione nel mercato del lavoro garantendo maggior tutela ed efficienza.

Livello territoriale

La contrattazione collettiva territoriale è destinata a risolvere le criticità operative delle norme generali dell'Accordo nazionale, laddove quest'ultimo non può prevedere e regolamentare le singole fattispecie che possono insorgere sul territorio. La contrattazione di II livello ha la possibilità di effettuare, sulle materie specificatamente individuate, una rimodulazione delle disposizioni in modo da adattarsi all'attività prestata ed alle esigenze lavorative delle Sedi Periferiche:

- possibilità di una diversa articolazione o modulazione dell'orario normale di lavoro che, può essere svolto in modo differenziato nel corso dell'anno;
- premio di produzione;
- formazione professionale;
- disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione regionale o provinciale dal presente C.C.N.L., mediante specifiche clausole di rinvio;

- part-time;
- contratti a termine;
- contratti d'inserimento/reinserimento;
- tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- flessibilità di orario;
- banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato;
- modalità di svolgimento dell'attività dei patronati.

L'Accordo di II livello ha la medesima durata del contratto nazionale.
L'accordo territoriale potrà decorrere solo in data posteriore al deposito del presente articolato presso il Ministero del Lavoro.

Art. 2 – Diritti sindacali e di Associazione

Le Parti riconoscono che ciascun lavoratore dipendente ha diritto ad usufruire nel corso dell'anno di permessi sindacali nel limite di 10 (dieci) ore, a titolo di diritto d'assemblea, le quali dovranno essere richiesti al datore di lavoro dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL.
I dipendenti per le ore di permesso di cui sopra riceveranno un rimborso pari alla retribuzione delle ore di permesso usufruito. Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro.
Le assemblee si terranno all'inizio od alla fine dell'orario di lavoro.
L'assemblea si svolge di norma fuori dai locali della Associazione, ma in presenza di locali idonei, può svolgersi anche all'interno, previo accordo tra le parti. Possono, altresì, in presenza di più di 15 e fino a 100 dipendenti, designare 1 rappresentante sindacale.
I permessi sindacali dovranno essere richiesti per iscritto, con un anticipo di almeno 2 giorni dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

Consultazioni elettorali

Nel corso delle consultazioni elettorali disciplinate da Leggi della Repubblica o delle Regioni, a coloro che adempiono funzioni presso gli Uffici elettorali anche in occasione di Referendum, verranno riconosciuti permessi straordinari retribuiti per tutta la durata delle operazioni. I rappresentanti di lista o di gruppi di candidati o di partiti hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutta la durata delle operazioni. I giorni di assenza dal lavoro per dette incombenze sono considerati, a tutti gli effetti, giornate di permesso non retribuito.
I lavoratori chiamati a svolgere funzioni pubbliche elettive, possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

Art. 3 - Distribuzione ed efficacia del contratto e deposito negli archivi dei CCNL del CNEL

Il presente C.C.N.L. conforme all'originale è stato redatto ed edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. E' vietata la riproduzione anche parziale senza preventiva autorizzazione.
1. Le norme del presente C.C.N.L. sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro che fanno richiesta di adesione all'Ente Bilaterale, di cui al presente C.C.N.L.
2. Il presente CCNL deve essere depositato presso l'archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro del CNEL in copia autentica entro 30 giorni dalla stipula o dalla loro stesura.
3. Il deposito nell'archivio dei CCNL del CNEL avviene, a cura dei soggetti stipulanti, o da un Segretario Nazionale di una sigla firmataria che lo deposita in nome e per conto di tutte le altre sigle

4. Dopo il deposito del CCNL al CNEL deve essere parimenti notificato anche all'INPS, all'INAIL alle ASL e all'UPL dove viene applicato il contratto di lavoro.

Art.4 - Commissione per le pari opportunità

Le Parti, in merito all'oggetto specificato in rubrica, si impegnano a costituire una Commissione per le pari opportunità al fine di realizzare azioni positive in favore dell'inserimento ed occupazione femminile. Sarà istituito, a tal proposito, un gruppo di lavoro per le pari opportunità composto, in misura paritetica, da membri in rappresentanza delle Parti firmatarie del presente CCNL la cui sede operativa sarà presso l'Ente Bilaterale.

Art. 5 - Ente Nazionale Bilaterale

Le Parti stipulanti il presente CCNL promuoveranno un Ente Nazionale Bilaterale. L'Ente Bilaterale provvederà, oltre alle competenze specifiche, anche a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
Per assicurare l'operosità dell'Ente Bilaterale e degli eventuali Enti regionali, la quota di assistenza contrattuale di servizio è fissata nella misura globale dello 0.20% della paga contrattuale lorda di cui lo 0.15% a carico della parte datoriale e lo 0.05% a carico del dipendente. Le Parti convengono che ci sarà una regolamentazione successiva.

Art. 6 - Collegio di Conciliazione e Arbitrato

Le Parti concordano di assegnare la gestione dei licenziamenti individuali con le modalità e le procedure come appresso indicate alle lettere A) e B), in ottemperanza agli artt.31-32 L.183/2010.

A)<u>Tentativo facoltativo di conciliazione</u>

Per i licenziamenti individuali alla luce del collegato lavoro legge 183/2010 tutte le conciliazioni in materia di lavoro, in qualunque sede, divengono facoltative. Unica eccezione è quella prevista dall'art. 80, comma 4, del D.Lgs n. 276/2003 cioè quando si intende impugnare un contratto certificato. Il tentativo obbligatorio deve avere quale motivazione l'erronea qualificazione del contratto, il vizio del consenso o la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione. In tal caso l'interesse ad espletare il tentativo obbligatorio è, in genere, del lavoratore, ma è possibile che ciò avvenga anche per iniziativa dell'altra parte o di un terzo ispettore del lavoro o di un Ente previdenziale) che ha riscontrato, nel corso della sua attività, tale difformità.

Composizione della Commissione

Tutte le controversie di lavoro per le quali si ritiene opportuno azionare la Direzione Provinciale del Lavoro saranno trattate avanti alla Commissione di conciliazione (o sottocommissione) di tre membri: il Presidente (dirigente della DPL o suo delegato o un magistrato a riposo indipendentemente dalla specializzazione riferita all'attività svolta in passato), un rappresentante del datori di lavoro; un rappresentante dei lavoratori. La rappresentatività di tale commissione è prevista su base territoriale.

Procedura

La richiesta del tentativo di conciliazione può essere presentata dal lavoratore, dal prestatore, datore di lavoro o committente. Deve essere sottoscritta da chi la presenta e va presentata a mano o con lettera raccomandata con avviso di ricevimento alla commissione di conciliazione ovvero via posta certificata. Analoga copia va inviata a controparte. La richiesta può essere anche congiunta.
La delega a conciliare e transigere può validamente essere rilasciata davanti ad un notaio o ad un funzionario della Direzione Provinciale del Lavoro.
L'istanza deve contenere i seguenti elementi:

- dati identificativi del richiedente e del convenuto con l'indicazione degli indirizzi e della sede;
- il luogo dove è sorto il rapporto o dove si trova l'azienda o la dipendenza ove è addetto il lavoratore o dove prestava la propria opera all'atto della cessazione del rapporto;
- luogo ove vanno indirizzate le comunicazioni;
- esposizione dei fatti e delle rivendicazioni a fondamento della pretesa.

Nei venti giorni successivi al ricevimento della richiesta il soggetto che l'ha ricevuta può aderire al tentativo di conciliazione depositando, se vuole, le proprie contro deduzioni.
Nei dieci giorni successivi la Commissione fissa l'incontro che deve avvenire entro trenta giorni.
In caso di licenziamento, se il datore di lavoro rifiuta l'incontro, il lavoratore può ricorrere al giudice entro i 60 giorni successivi al rifiuto.
In caso di non adesione alla richiesta del lavoratore il termine per adire l'autorità giudiziaria è fissato in 270 giorni dalla impugnativa comunicata al datore entro i 60 giorni dal licenziamento o dalla comunicazione dei motivi.
Se il tentativo di conciliazione viene accettato da controparte i termini per il ricorso giudiziale sono sospesi fino al giorno in cui si sottoscrive la mancata conciliazione.
In caso di mancato accordo (art. 411 comma 2 cpc) la Commissione deve formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia i cui termini devono essere riportati nel verbale con le indicazioni espresse dalle parti.

B) <u>Arbitrato</u>

Le Associazioni Territoriali delle Confederazioni firmatarie il presente CCNL istituiranno un Collegio di arbitrato con sede nel territorio di competenza che avrà le seguenti funzioni:

- Esaminare ed interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle parti stipulanti;
- Definizione della classificazione del personale, come previsto dal presente CCNL;
- Verificare e valutare l'effettiva applicazione di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e dalla sue modificazioni ed integrazioni, anche in ordine all'attuazione della parte retributiva e contributiva;
- Esaminare e risolvere le controversie inerenti all'interpretazione ed applicazione del presente CCNL e della contrattazione integrativa di II livello.
- Intervenire e fissare l'ammontare dell' "incentivo" in caso di controversia fra le parti nella contrattazione di II livello;
- Esaminare e risolvere ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
- Definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa indicata nel presente CCNL.

Il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo lavoratore dipendente, il datore di lavoro è tenuto a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione.
Il Collegio è composto da tre membri, uno designato dalle OO.SS. territoriali dei datori e uno dalle OO.SS. territoriali dei lavoratori ed un terzo, con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo da suddette Organizzazioni territoriali.
In caso di mancato accordo sulla scelta del Presidente del Collegio arbitrale, quest'ultimo sarà designato su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per territorio.
Il Collegio dura in carica un anno ed è rinnovabile. Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta. Le spese relative al Collegio saranno ripartite al 50% fra le parti.
La segreteria del Collegio è istituita presso l'Associazione imprenditoriale.

L'istanza della parte sarà presentata dall'Organizzazione cui aderisce e/o conferisce mandato che provvederà ad inviarla, a mezzo raccomandata A/R, entro i 20 giorni successivi al Collegio.
Il Presidente, ricevuto l'incarico nel termine di 15 giorni successivi, convoca il Collegio che si pronuncerà entro i 30 giorni successivi.

Art. 7 - Organismo di mediazione e conciliazione professionale

I datori ed i lavoratori destinatari della disciplina del presente articolato del quale ne recepiscono i dettami nell'impresa dichiarano, attraverso l'applicazione del medesimo articolato, di aderire alle iniziative promosse su tutto il territorio nazionale dalle OO.SS. firmatarie e condividerne la ratio.
Pertanto i medesimi datori, in caso di fattispecie per le quali sia necessario per legge ricorrere ad un Organismo di mediazione e conciliazione professionale ma, anche nei casi in cui sia lasciata la facoltà al soggetto di azionare o meno l'iter conciliativo, presenteranno l'istanza de qua all'Organismo costituito dalle odierne firmatarie.

Art. 8 - Patronati

Gli Istituti di Patronato hanno il diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno delle imprese. Per quanto riguarda gli Istituti di Patronato collegati e/o convenzionati con le Organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti il presente CCNL, si conviene che essi potranno svolgere i compiti previsti dalla legge mediante i propri rappresentanti, i cui nominativi dovranno essere portati preventivamente a conoscenza delle aziende, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica, rilasciato dalle Direzioni dei Patronati interessate, le quali dovranno segnalarne eventuali variazioni.
I rappresentanti dei Patronati concorderanno con le singole imprese le modalità per lo svolgimento della loro attività che deve attuarsi senza pregiudizio per la normale attività aziendale. Qualora, per ragioni di particolare e comprovata urgenza, i rappresentanti del Patronato dovessero conferire durante l'orario lavorativo con un lavoratore per l'espletamento del mandato da questi conferito, gli stessi rappresentanti ne daranno tempestiva comunicazione alla direzione aziendale, la quale provvederà a rilasciare al lavoratore dipendente interessato il permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario, sempre che non ostino motivi di carattere tecnico-organizzativo.
I rappresentanti del Patronato usufruiranno di appositi Albi messi a disposizione dalle imprese per le informazioni di carattere generale.

TITOLO II
COSTITUZIONE E TIPOLOGIA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 9 - Assunzione e documentazione

L'assunzione del personale sarà effettuata a norma di legge e dovrà risultare da atto scritto contenente le seguenti indicazioni ai sensi del d.lgs. n. 152/1997 e s.m.i.:

- la tipologia del contratto di assunzione;
- la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata;
- la o le località in cui il lavoratore presterà la sua opera;
- la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica e la retribuzione;
- l'indicazione dell'applicazione del presente CCNL;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- la comunicazione unica al centro per l'impiego competente tramite UNILAV;
- l'autorizzazione all'uso e trattamento dei dati personali;

- le altre eventuali condizioni concordate e/o eventualmente previste dai regolamenti aziendali.

Per l'assunzione, inoltre, sono richiesti i seguenti documenti:

- documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita (libretto formativo del cittadino ex art. 2, lett. i), d.lgs. n. 276/2003 e s.m.i.;
- dichiarazione dell'eventuale stato di disoccupazione;
- libretto di idoneità sanitaria per il personale da adibire a quelle attività per cui è richiesto dalla legge;
- documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicano tale requisito;
- altri documenti e certificati che l'azienda richiederà a norma di legge.

Il dipendente dovrà dichiarare la sua residenza, il suo domicilio e/o la sua dimora comunicandone i successivi mutamenti, anche di breve durata, pena l'applicazione delle norme disciplinari del presente CCNL.
L'apprendista, all'atto dell'assunzione, dovrà produrre il titolo di studio in copia e dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché i periodi di lavoro svolti, anche tramite *curriculum vitae* debitamente sottoscritto.
L'impresa deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene e restituirli entro 30 giorni dalla data della cessazione del rapporto lavorativo. Il lavoratore potrà essere sottoposto, prima della assunzione, a visita medica da parte del sanitario di fiducia dell'azienda per l'accertamento dei requisiti fisici e psico-attitudinali necessari per l'espletamento del lavoro cui sono destinati. Restano in ogni caso ferme le norme di legge circa le visite mediche obbligatorie la cui diagnosi sarà comunicata al dipendente a norma del d.lgs. 81/2008 e s.m.i. .

Art. 10 - Periodo di prova

La durata del periodo di prova non potrà superare i seguenti giorni di effettiva prestazione lavorativa:

- Quadri 100 (cento);
- livelli 7-6 70 (settanta);
- livello 5 35 (trentacinque);
- livelli 3-4 25 (venticinque);
- livello 1-2 20 (venti).

Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate effettivamente prestate, fermo restando il termine massimo di 6 mesi previsto dall'art. 10, legge n. 604/1966 e s.m.i. .
Nel corso del periodo di prova e al termine dello stesso, il rapporto di lavoro potrà essere risolto da ambo le parti senza obbligo di preavviso.
Per i lavoratori a tempo determinato il periodo di prova, ove coincidente con la durata del contratto, verrà ridotto del 30%.
Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta scritta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata a tempo indeterminato ed il periodo stesso sarà cumulato all'anzianità convenzionale di servizio.

Art. 11 - Attività stagionali

Ferma restando la primaria necessità di perseguire un'occupazione stabile, qualora l'azienda svolga attività stagionali, motivate da picchi di produttività legati a particolari periodi dell'anno, purché di durata non inferiore a 60 giorni lavorativi, dovrà richiedere alle OO. SS. stipulanti il presente CCNL, la sottoscrizione di apposito accordo aziendale al fine di disciplinare le particolari problematiche derivanti dalle peculiarità delle prestazioni. In ogni caso il numero dei dipendenti addetti alle attività stagionali non potrà essere superiore al 10% dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato da calcolarsi come media aritmetica riferita all'ultimo semestre trascorso al momento della richiesta aziendale. Detta percentuale è cumulabile con quella di cui al comma 3 del successivo art. 14.

Art. 12 - Mansioni superiori

Il dipendente, per esigenze tecniche, organizzative, produttive e sostitutive, può essere chiamato a svolgere mansioni diverse dalle proprie attività ordinarie e da quelle previste al proprio livello del lavoratore purché non siano previste condizioni peggiorative e dette mansioni siano tese all'arricchimento professionale del lavoratore.

Qualora, invece, venga previsto lo svolgimento di mansioni di livello superiore rispetto a quello di inquadramento, al dipendente dovrà essere corrisposta la retribuzione prevista per detto livello.

Qualora lo svolgimento delle mansioni superiori sia effettuato per un posto vacante in una funzione individuata in ambito aziendale, non abbia cioè luogo per la sostituzione di un altro lavoratore con diritto alla conservazione del posto, e dovesse prolungarsi per un periodo superiore a 3 mesi consecutivi, oppure 6 mesi frazionati nell'arco di 18 (il cui calcolo decorre dall'effettivo inizio della mansione superiore) il dipendente dovrà essere inquadrato al nuovo livello e avrà diritto alla relativa paga.

Art. 13 - Telelavoro

Il telelavoro è una forma di organizzazione a distanza resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore opera e l'azienda.

Il telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non un particolare status legale e fa, pertanto, parte dell'organizzazione dell'azienda, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno alla stessa. Il telelavoratore ha, quindi, gli stessi diritti di lavoratori comparabili che svolgono l'attività nei locali dell'impresa e sono assoggettati al potere direttivo, organizzativo e di controllo dell'impresa medesima. Per comparabile si intende il dipendente inquadrato allo stesso livello in forza dei criteri stabiliti dal presente CCNL.

Il telelavoro può essere di 3 tipi:

- domiciliare se svolto nell'abitazione del telelavorista;
- mobile se svolto attraverso l'utilizzo di apparecchiature portatili;
- remotizzato o a distanza se svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri i quali non coincidono né con l'abitazione del telelavorista né con gli uffici aziendali.

Il telelavoro domiciliare e remotizzato si applica esclusivamente ai telelavoristi subordinati e non è applicabile né ai telelavoristi occasionali né a quelli autonomi.

Il telelavoro subordinato può svolgersi anche con contratto *part time* o a tempo determinato.

Il Centro di telelavoro o la singola postazione a casa non configurano, di per sé, un'unità produttiva autonoma dell'impresa.

Il telelavoro ha carattere volontario sia per l'impresa che per il dipendente.

Se il telelavoro non è previsto nel contratto di assunzione, il lavoratore è libero di accettare o respingere l'offerta prospettata nel corso del rapporto di lavoro.
Il compito di individuare le modalità per esercitare il diritto alla reversibilità sarà stabilito dalla contrattazione di 2° livello. I telelavoratori dovranno essere messi nella condizioni di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per i dipendenti comparabili.
I telelavoratori hanno diritto, inoltre, ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro. I dipendenti che passano al telelavoro nel corso del rapporto conservano per intero lo *status* precedentemente acquisito.
L'impresa adotterà tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i *software*, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal dipendente per fini professionali. Provvederà, inoltre, ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati. La responsabilità derivante da tali norme e regole è in capo al telelavoratore.
E' demandata alla contrattazione di 2° livello ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione.
L'impresa può instaurare strumenti di controllo nel rispetto sia del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. relativa ai videoterminali, che delle norme vigenti in materia le quali sanciscono che nessun dispositivo o controllo, quantitativo o qualitativo, può essere utilizzato tramite *software* all'insaputa dei telelavoristi.
Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e di responsabilità dovrà essere definita con la contrattazione di 2° livello prima dell'inizio del contratto di telelavoro. In ogni caso l'azienda si farà carico dei costi derivanti dalla perdita e dal danneggiamento degli strumenti di lavoro, nonché dei dati utilizzati dal telelavoratore.
L'impresa è tenuta a fornire al telelavoratore i supporti tecnici necessari, è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore conformemente alla Direttiva n. 89/391/CEE, alla legislazione nazionale ed al presente CCNL.
La contrattazione di 2° livello regolerà gli eventuali accessi al domicilio del telelavorista o ai telecentri e:

- l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore come i contatti con i colleghi e l'accesso alle informazioni dell'impresa;
- la distribuzione del carico di lavoro;
- l'eventuale fascia di reperibilità;
- la determinazione in concreto degli strumenti che permettono l'effettiva autonoma gestione dell'organizzazione al telelavoratore dipendente.

Con riferimento all'orario di lavoro, non si applicano al telelavoratore le seguenti norme previste dal d.lgs. n. 66/2003 e s.m.i.:

- art. 3 (Orario normale di lavoro settimanale)
- art. 4 (Durata massima dell'orario settimanale)
- art. 5 (Lavoro straordinario)
- art. 7 (Riposo giornaliero)
- art. 8 (Pause)
- artt.12 e 13 (Organizzazione e durata del lavoro notturno).

La postazione del telelavoratore ed i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione ed al mantenimento dei sistemi di sicurezza della

postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del telelavoratore.

Art. 14 - Lavoro a tempo determinato

Le assunzioni con contratto a termine sono regolamentate dalle vigenti disposizioni di legge e dalle norme del presente CCNL. E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro a fronte di motivate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, ai sensi del d.lgs. n. 368/2001 e s.m.i., quali:

- punte di aumento di lavoro per determinati periodi dell'anno;
- periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere;
- periodi connessi ad iniziative promozionali e/o commerciali;
- intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività lavorativa;
- interventi straordinari sugli impianti e/o sui macchinari utilizzati;
- richieste di maggior forniture da parte di committenza e/o clienti;
- sostituzione del personale assente ai sensi delle vigenti leggi e del presente CCNL;
- assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro;
- particolari innovazioni tecnologiche ed informatiche;
- sostituzione del personale temporaneamente inidoneo alle mansioni assegnate.

Le suddette ragioni sono materia di contrattazione di 2° livello tra le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL che potranno prevederne altre, anche in deroga, in base alle caratteristiche del territorio, alla tipologia dell'azienda ed a periodi di crisi per il mantenimento dei livelli occupazionali.

Fatta salva la deroga per i lavoratori mobili, la percentuale massima dei contratti a termine, da calcolarsi per quelli di durata superiore a 9 mesi, non può superare, nell'anno di calendario, il:

- 15% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato nelle aziende fino a 15 dipendenti;
- 20% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato nelle aziende sopra i 15 dipendenti.

Per effettive esigenze i limiti di cui sopra possono essere elevati previo specifico accordo aziendale con le OO. SS. stipulanti il presente CCNL. Non è ammesso il ricorso ai lavoratori mobili per la sostituzione dei lavoratori che esercitano il diritto di sciopero o nelle aziende che, nei sei mesi precedenti, abbiano attivato procedure per la richiesta di CIG, CIGS e/o mobilità, anche in deroga.

La durata massima del contratto non può essere superiore ad un periodo complessivo di 36 mesi. Detto tempo è comprensivo dell'eventuale proroga del periodo inizialmente previsto dal contratto individuale di lavoro.

Per la durata del contratto, al prestatore di lavoro, spettano le ferie, la tredicesima, il TFR ed ogni altro trattamento, previsto anche dal 2° livello di contrattazione, in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato inquadrati nello stesso livello.

Ai prestatori di lavoro che già hanno prestato la propria opera con contratto a tempo determinato è riconosciuto il diritto di precedenza per l'assunzione nell'impresa con le stesse funzioni e livello retributivo, fermo restando l'obbligo per il lavoratore di presentare formale richiesta di assunzione entro e non oltre i 3 mesi dalla risoluzione del precedente rapporto di lavoro. In caso di riassunzione per diritto di precedenza non verrà previsto il periodo di prova.

Il suddetto diritto di precedenza decade, comunque, se il rapporto è stato interrotto da oltre 8 mesi e, nel caso di più richieste di assunzione, verranno prese in considerazione, per il diritto di precedenza:

- l'anzianità di servizio maturata nell'impresa;
- l'anzianità anagrafica;
- l'appartenenza alle categorie protette;
- il carico familiare;
- la recidiva disciplinare.

La valutazione delle ipotesi di sopra evidenziate saranno effettuate nella contrattazione di 2° livello. Per quanto non previsto nel presente articolo si farà riferimento alle norme di legge.
Le Parti, considerando come prioritaria l'esigenza di stabilità nel mercato del lavoro e come principale, in ogni caso, il rapporto a tempo indeterminato e concordano di non voler usufruire della deroga, ex legge n. 247/2007 e s.m.i., circa la superabilità del termine di 36 mesi (riferito al quinquennio decorrente dalla data di prima assunzione) che, comunque, va anche considerato come limite massimo di durata dei rapporti a termine. Tale norma non verrà applicata nel caso dei contratti a tempo determinato attivati per la sostituzione di dipendenti con diritto alla conservazione del posto.

Art. 15 - Lavoro a tempo parziale, assistenza a portatori di handicap e tossicodipendenti

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente CCNL. Esso potrà essere oggetto di accordo con le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL a livello aziendale al fine di prevedere un minimo garantito di ore lavorative.
Il rapporto a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro ed ha la funzione di consentire la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno e, nel contempo, fornisce una risposta valida alle esigenze individuali dei lavoratori. Tale contratto può essere esteso anche ai dipendenti assunti a tempo determinato o con contratto di inserimento o di apprendistato.
Il rapporto di lavoro *part time* può essere di tipo:

- orizzontale;
- verticale;
- misto.

Il contratto a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta *ad probationem* ed, ai fini della prova, valgono i periodi previsti al precedente art. 10. Nel contratto individuale deve essere indicata la collocazione oraria della prestazione riferita al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno. Possono essere previste clausole flessibili o elastiche da concordarsi ai sensi dei d.lgs. n. 61/2000 e n. 276/2003 con ll.mm.ii. in sede di contrattazione di 2° livello. In attesa della regolamentazione delle clausole elastiche e/o flessibili ai sensi del capoverso precedente, ferme restando le condizioni di miglior favore, si applicano le seguenti disposizioni. L'accordo del lavoratore alle clausole flessibili e/o elastiche deve risultare da atto scritto. Nell'accordo devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all'applicazione delle clausole flessibili od elastiche. Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole flessibili e/o elastiche è di almeno 48 ore. Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione. La collocazione temporale della prestazione stessa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita, nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo. Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione del 2%

da calcolare sulla quota di retribuzione di cui al presente CCNL. Nei contratti di tipo verticale e misto, le parti del rapporto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, entro il limite massimo del 35% della prestazione lavorativa annua concordata. Le ore di lavoro a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche che determino un incremento duraturo della quantità della prestazione, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di cui all'art. 50 del presente CCNL con la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata almeno nella misura del 20% (18%+2%) da calcolare sulla quota oraria della retribuzione. Le maggiorazioni previste dal presente articolo non rientrano nella retribuzione di cui all'art. 50 ed escludono il computo del compenso per la prestazione del lavoro a seguito dell'applicazione di clausole flessibili od elastiche su ogni altro istituto. In alternativa alla precedente maggiorazioni del 2%, a fronte dell'applicazione di clausole flessibili e/o elastiche le parti interessate possono concordare un'indennità annuale in ogni caso pari ad almeno 180 euro non cumulabili, da corrispondere per quote mensili. L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili od elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, né l'adozione di provvedimenti disciplinari. L'atto scritto di ammissione alle clausole flessibili od elastiche, deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, almeno nei seguenti casi:

- esigenze di tutela della salute certificate dal SSN;
- comprovata instaurazione di ogni altra attività lavorativa;
- motivi di studio e/o formazione;
- esigenze di natura familiare ai sensi delle leggi n. 53/2000 e 104/1992 e ll.mm.ii.;
- esigenze personali debitamente comprovate.

La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi 6 mesi dalla stipulazione del patto e dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno 1 mese. A seguito della denuncia di cui al comma precedente, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata, ovvero il suo incremento in applicazione delle clausole elastiche. Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno un mese.Nel contratto a tempo parziale, anche a tempo determinato, l'azienda ha facoltà di richiedere al dipendente lo svolgimento di prestazioni supplementari nei limiti dell'orario a tempo pieno e/o nei limiti del tempo complessivo compreso negli eventuali sistemi di turnazione, ma per un massimo di 150 ore in ogni anno di calendario. Il lavoro supplementare verrà retribuito con una maggiorazione oraria del 18%. Con l'accordo tra le parti il rapporto può trasformarsi da tempo pieno a tempo parziale o viceversa. Nel primo caso va stipulato in forma scritta e depositato presso la competente DTL.In caso di assunzioni a tempo pieno nello stesso ambito territoriale di ulteriore personale con mansioni e livello uguali, i dipendenti già in forza con contratto a tempo parziale, hanno diritto di precedenza, salvo deroga convenuta nella contrattazione di 2° livello.La retribuzione del dipendente *part time*, nonché i vari istituti contrattuali vengono calcolati proporzionalmente alle ore effettivamente lavorate.Il lavoratore che si trova nelle condizioni di cui alla legge n. 104/1992 e s.m.i., così come riconosciute dalla ASL competente per territorio, ove richieda il passaggio da *full* a *part time*, ha il diritto di precedenza rispetto agli altri dipendenti. Detto diritto di precedenza è esteso anche ai genitori di figli affetti da tossicodipendenza ed etilismo. I dipendenti affetti da patologie gravi e/o oncologiche, riconosciute dalla ASL competente per territorio, hanno il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, previa richiesta scritta cui va allegata la necessaria certificazione medica. Al dipendente che si trova nelle condizioni di fornire

assistenza a persone handicappate si applica la disciplina di cui alla legge n. 104/1992 e s.m.i. .

Art. 16 - Tirocinio o Stage Formativo

Le Parti firmatarie concordano che i tirocini o *stages* formativi e di orientamento, istituiti con l'art. 18 della legge n. 196/1997 e disciplinati dal D.M. 25/03/1998 n. 142 con ll.mm.ii., pur consistendo in brevi esperienze di lavoro presso le aziende, agevolano le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro. Le Parti concordano, altresì, che dette nuove forme lavorative non possono essere tese a simulare un rapporto di lavoro subordinato e rappresentare una forma di precariato *sine die*. Ritengono, quindi, di regolare la materia nel modo seguente. Lo stagista/tirocinante deve attenersi a quanto previsto dal progetto formativo e di orientamento, mantenendo la riservatezza sui dati e sulle informazioni acquisite durante lo svolgimento del tirocinio. Allo stagista potrà essere richiesto un impegno formativo per un massimo di 36 ore ed un minimo di 24 ore settimanali.
L'impresa, sia essa ente promotore che ospitante, dovrà affiancare allo stagista/tirocinante un tutor/referente aziendale con: a) un'anzianità di servizio di almeno 2 anni; b) un livello non inferiore al terzo; c) un periodo di formazione di almeno 16 ore effettuato presso enti accreditati. Al tutor/referente aziendale l'impresa riconoscerà un'indennità mensile, da escludere agli effetti della retribuzione diretta ed indiretta, del TFR e di ogni altro istituto, in ogni caso pari ad almeno:

- € 15,00 per i tirocini fino a 6 mesi;
- € 20,00 per i tirocini fino a 12 mesi;
- € 25,00 per i tirocini fino a 24 mesi;

Pur non essendo obbligatorio il compenso per lo stagista, l'azienda -sia essa ente promotore che ospitante- riconoscerà allo stesso, a titolo di borsa di studio o di sussidio, una somma in ogni caso pari ad almeno:

- € 400,00 per i tirocini fino a 6 mesi;
- € 500,00 per i tirocini fino a 12 mesi;
- € 600,00 per i tirocini fino a 24 mesi;

Detta somma non concorre a formare reddito imponibile ai fini contributivi in quanto il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro, ma solo ai fini fiscali e ad essa si applica la stessa normativa prevista per la tassazione del reddito da lavoro dipendente. Lo stage non ha origine in un contratto stipulato tra tirocinante e azienda, ma in una convenzione contenente gli aspetti fondamentali del tirocinio, che viene sottoscritta da un ente promotore accreditato, che opera in veste di intermediario, e da un datore di lavoro ospitante alla quali dovrà essere allegato un progetto formativo e di orientamento sottoscritto anche dal tirocinante. Ai sensi dell'art. 11 del D.L. n. 138/2011 e s.m.i., i tirocini formativi e di orientamento possono essere promossi unicamente da soggetti in possesso degli specifici requisiti preventivamente determinati dalle normative regionali in funzione di idonee garanzie all'espletamento delle iniziative medesime che, tra gli altri, hanno la responsabilità di elaborare il progetto formativo e di orientamento che deve contenere le modalità di attuazione dello stage e soprattutto collocare l'esperienza del tirocinio all'interno del percorso formativo dello stagista.Fatta eccezione per i disabili, gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti e i condannati ammessi a misure alternative di detenzione, i tirocini formativi e di orientamento non curriculari non possono avere una durata superiore a 6 mesi, proroghe comprese, e possono essere promossi unicamente a favore di neodiplomati o neolaureati entro e non oltre 12 mesi dal conseguimento del relativo titolo di studio.I tirocini sono

regolati da apposite convenzioni, stipulate tra i soggetti promotori ed i soggetti ospitanti e possono beneficiare di essi i giovani che hanno compiuto 16 anni.

La durata massima dei tirocini formativi e di orientamento non può essere:

- superiore a 6 mesi per i soggetti studenti che frequentano la scuola secondaria;
- superiore a 6 mesi per i soggetti lavoratori inoccupati o disoccupati compresi quelli iscritti nelle liste di mobilità;
- superiore a 6 mesi per i soggetti allievi degli istituti professionali di Stato, di corsi di formazione professionale e per gli studenti frequentanti attività formative *post* diploma o *post* laurea, anche nei 18 mesi successivi al compimento della formazione;
- superiore a 12 mesi per gli studenti universitari, compresi coloro che frequentano corsi di diploma universitario, dottorati di ricerca e scuole o corsi di perfezionamento e specializzazione *post* secondari anche non universitari, anche nei 18 mesi successivi al termine degli studi;
- superiore a 12 mesi per persone svantaggiate (individuate dall'art. 4, comma 1, della legge n. 381/1991 e s.m.i.), con esclusione dei soggetti individuati al punto successivo;
- superiore a 24 mesi per soggetti portatori di handicap.

Non rientrano nelle limitazioni (durata massima di 6 mesi entro 12 mesi dal conseguimento della laurea) previste dall'art. 11, D.L. n. 138/2011 i tirocini di cosiddetto reinserimento/inserimento al lavoro svolti principalmente a favore dei disoccupati, compresi i lavoratori in mobilità, e altre esperienze a favore degli inoccupati la cui regolamentazione rimane integralmente affidata alle Regioni. Sono, altresì, esclusi i cosiddetti tirocini curriculari, ossia i tirocini formativi e di orientamento inclusi nei piani di studio delle Università e degli istituti scolastici sulla base di norme regolamentari, ovvero altre esperienze previste all'interno di un percorso formale di istruzione o di formazione la cui finalità non sia quella di favorire direttamente l'inserimento lavorativo, bensì quella di affinare il processo di apprendimento e di formazione. Restano, infine, esclusi i tirocini promossi a favore di:

- disabili e invalidi fisici, psichici e sensoriali (per i quali resta in vigore la disciplina specifica prevista dall'art. 11, comma 2, della legge n. 68/1999 e s.m.i.);
- soggetti in trattamento psichiatrico;
- tossicodipendenti;
- alcolisti;
- condannati ammessi a misure alternative di detenzione;
- immigrati nell'ambito dei decreti flussi;
- richiedenti asilo;
- titolari di protezione internazionale.

Sarà possibile prorogare il tirocinio solo entro i limiti di durata previsti.

Tutti i datori di lavoro possono ricevere tirocinanti con i seguenti limiti:

- 1 tirocinante per ogni anno di calendario nelle aziende senza dipendenti;
- 1 tirocinante per ogni anno di calendario nelle aziende con dipendenti a tempo indeterminato da 1 a 5;
- fino a 2 tirocinanti contemporaneamente per ogni anno di calendario nelle aziende con un numero di dipendenti a tempo indeterminato compreso tra 6 e 19;
- un numero di tirocinanti in contemporanea in misura non superiore al 10% dei dipendenti in forza, con un massimo di 5 per ogni anno di calendario, nelle aziende con più di 20 dipendenti a tempo indeterminato.

Non potranno ricevere tirocinanti per 18 mesi, sia come ente promotore sia come ente ospitante, i datori di lavoro che, al momento della stipulazione di un nuovo *stage*, non abbiano trasformato almeno il 50% dei tirocini formativi, organizzati come ente promotore

nei 12 mesi precedenti, in: a) un contratto a tempo indeterminato; b) un contratto di apprendistato previsto dal d.lgs. 167/2011 di almeno 12 mesi; c) un contratto a tempo determinato di almeno 6 mesi. In detta percentuale non vanno ricompresi i tirocinanti dimissionari, quelli il cui *stage* sia stato risolto per giusta causa, quelli che, al termine del tirocinio, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con contratto di apprendistato ex d.lgs. 167/2011 di almeno 12 mesi, con un contratto a tempo determinato di almeno 6 mesi.
Il tirocinio/*stage* non può essere attivato:

- salvo diversa disposizione degli accordi sindacali di ogni livello, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24, legge n. 223/1991 e s.m.i.;
- presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ex d.lgs. 81/2008 e s.m.i.;
- per progetti formativi e convenzioni che si riferiscano a mansioni e qualifiche rientranti nel livello 1 e 2 del presente CCNL.

Le Parti firmatarie rimandano alla Commissione Paritetica, di cui al comma 1 del precedente art. 2, l'armonizzazione, ai fini del presente CCNL, delle varie discipline regionali in materia di tirocini formativi. Entro 12 mesi dall'entrata in vigore del CCNL, la Commissione suddetta formulerà alle Parti stesse un'apposita proposta di protocollo che integrerà il CCNL stesso.

Art. 17 - Apprendistato

Le Parti, vista la definitiva applicazione dell'Accordo Interconfederale dell'11/07/2011 con il d.lgs. 167/2011 (cd. T.U. sull'apprendistato), concordano che detta disciplina è una scelta coraggiosa che porterà con sé cambiamenti legati allo sviluppo, al progresso ed all'evoluzione degli scenari socio-economici. Essa riveste, inoltre, il ruolo di sostegno alle imprese ed alle famiglie entrambe toccate dalla crisi economica che mette a rischio di emarginazione sociale imprenditori e lavoratori esclusi dal sistema produttivo. Essa risolve, infine, l'ormai annoso problema dell'emarginazione delle nuove generazioni dai contesti produttivi causata dallo status di disoccupazione e dall'alto tasso di abbandono scolastico.

Ferme restando le norme nazionali e regionali vigenti e le competenze dell'Ente Bilaterale, le Parti firmatarie concordano di regolamentare l'apprendistato come segue, rinviando alla Commissione Paritetica, di cui al precedente art. 2, lo studio di un quadro normativo contrattuale il più ampio ed omogeneo possibile che integri e rafforzi quanto previsto dal presente CCNL.

Disciplina comune del rapporto di apprendistato

La disciplina comune si applica a tutte le tipologie di apprendistato contenute nel presente CCNL

Assunzione

Il contratto di apprendistato dovrà rispettare e contenere i seguenti requisiti:

- la forma scritta ad substantiam, anche utilizzando il format allegato al presente CCNL;
- la prestazione lavorativa cui il lavoratore verrà adibito;
- la qualifica professionale che potrà essere conseguita al termine del rapporto;
- il nome del tutor aziendale che potrà essere modificato solo con atto scritto tra le parti;
- la prestazione oggetto del contratto;
- il periodo e ed il patto di prova;
- il livello di inquadramento iniziale, intermedio e finale;
- a durata del periodo di apprendistato;
- il piano formativo individuale, che potrà essere definito e firmato entro 30 giorni.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio, l'apprendista sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro un numero di giorni pari alla metà della durata della prova stessa.

Il contratto di apprendistato potrà essere stipulato, anche in forma part time con un minimo di 24 ore settimanali senza diminuzione delle ore di formazione previste. Non è ammesso il contratto di apprendistato per le qualifiche e le mansioni rientranti nei livelli 1, 8 e 9.

Computo dell'anzianità

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità convenzionale di servizio.

Periodo di prova

Il periodo di prova degli apprendisti, in tutte le tipologie regolamentate, è pari a:

- 30 (trenta) giorni di effettiva prestazione lavorativa per i livelli 2, 3 e 4;
- 50 (cinquanta) giorni di effettiva prestazione lavorativa per i livelli 5, 6 e 7;
- Detti periodi saranno ridotti alla metà quando si tratta di un lavoratore che: a) nell'ambito di precedenti rapporti di lavoro abbia acquisito un'esperienza almeno biennale nel settore; b) abbia frequentato corsi formativi certificati tramite attestato rilasciato da aziende o da enti all'uopo autorizzati inerenti al profilo professionale da conseguire.

Il periodo di prova verrà computato sia agli effetti del periodo previsto dall'apprendistato sia agli effetti dell'anzianità convenzionale di servizio.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso, con la corresponsione, di tutti gli istituti contrattuali, compreso il TFR, con criteri di maturazione previsti dal presente CCNL. Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista si intende definitiva.

Risoluzione del rapporto di apprendistato

E' vietato il recesso durante il periodo di formazione in assenza di giusta causa oppure giustificato motivo. Per il licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente.

Le parti possono recedere dal rapporto alla fine del periodo di apprendistato ai sensi dell'art. 2118 c.c. . Qualora tale recesso non intervenga, il rapporto prosegue a tempo indeterminato.

Retribuzione

E' vietata la retribuzione a cottimo dell'apprendista. Per tutte le tipologie di apprendistato la retribuzione dell'apprendista è stabilita secondo le previsioni del presente CCNL.

Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende e sarà computato, per una riduzione massima di un terzo dell'intera durata presso la nuova al fine del completamento del periodo prescritto dal presente CCNL purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno.

Per consentire l'effettivo esercizio del diritto di cumulo dei periodi di apprendistato, ciascun datore di lavoro è tenuto, in caso di risoluzione anticipata del rapporto, a registrare la formazione svolta nel libretto individuale del lavoratore.

Il libretto individuale o, in alternativa, la dichiarazione del percorso formativo deve essere presentato dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati e delle ore di formazione svolte presso altre imprese riferiti alla stessa qualifica professionale.

Piano formativo individuale e tutor

Il piano formativo individuale è un documento allegato al contratto di apprendistato in cui vanno indicati, sulla base del bilancio di competenze del soggetto e degli obiettivi perseguiti mediante il contratto di apprendistato, il percorso di formazione dell'apprendista, nonché la ripartizione di impegno tra formazione "aziendale" e/o "extra aziendale".

Il piano formativo sarà seguito da un piano individuale di dettaglio elaborato con l'ausilio del tutor nel quale le parti indicheranno con maggiore precisione il percorso dell'apprendista.

Il Piano Formativo Individuale potrà essere elaborato e sottoscritto entro 30 giorni dall'assunzione e modificato in corso di rapporto di lavoro solo su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa, nonché del tutor e dovrà contenere:

- il percorso, le competenze possedute e quelle da acquisire;
- l'indicazione del tutor quale responsabile del percorso formativo.

Il profilo formativo, quindi, è costituito dall'insieme degli obiettivi formativi, di natura trasversale di base professionalizzante, e degli standard minimi di competenza da conseguire nel corso del contratto attraverso il percorso formativo esterno ed interno all'impresa, formale e non formale sul luogo di lavoro.

Il tutor aziendale è il soggetto che supporta l'apprendista nell'intero percorso di formazione identificato nel piano formativo individuale che lo stesso tutor contribuisce a definire.

La formazione sarà realizzata mediante la presenza di un tutor in possesso delle competenze e delle funzioni previste dal D.M. 28/02/2000 e s.m.i., nonché dalle norme vigenti in materia. Egli dovrà aver acquisito una formazione di almeno 16 ore presso gli enti accreditati ed essere un lavoratore qualificato di livello superiore o pari a quello in cui l'apprendista sarà inquadrato al termine del contratto.

La formazione trasversale, fatto salvo quanto previsto dalle normative delle Regioni e Province autonome, dovrà essere svolta nel rispetto di quanto previsto dalla legge e dal presente CCNL e deve, comunque, essere finalizzata allo sviluppo delle seguenti competenze e conoscenze:

- contesto normativo relativo ai dispositivi di alternanza lavoro/formazione;
- elementi di contrattualistica, di settore e/o di azienda;
- accoglienza e l'inserimento dell'apprendista in azienda;
- relazioni con i soggetti esterni all'impresa coinvolti nel percorso formativo;
- pianificazione e accompagnamento dei percorsi di apprendimento e socializzazione lavorativa;
- accoglienza, valutazione del livello iniziale e definizione del patto formativo;
- conoscenze base di lingue estere ed informatiche;
- disciplina del rapporto di lavoro, nozione di diritto del lavoro e sindacale;
- organizzazione dell'impresa;
- sicurezza e igiene sul lavoro;
- la valutazione dei progressi ed i risultati dell'apprendimento.

Il tutor segue ed indirizza il percorso formativo, valuta le competenze acquisite dall'apprendista nel corso del contratto di apprendistato, compila la scheda di rilevazione dell'attività correlata che sarà firmata anche dall'apprendista medesimo.

E' previsto un colloquio tra il tutor e l'apprendista sulla verifica del piano formativo, lo sviluppo delle capacità professionali e personali del lavoratore, le difficoltà eventualmente incontrate nell'esecuzione del contratto di apprendistato, miglioramenti eventualmente da adottarsi nel restante periodo di apprendistato etc.

Il numero massimo di apprendisti per ogni tutor è stabilito dalle norme vigenti.

Indennità per il tutor

Al tutor l'impresa riconoscerà un'indennità mensile, da escludere agli effetti della retribuzione diretta ed indiretta, del TFR e di ogni altro istituto, in ogni caso pari ad almeno:

- € 20,00 per gli apprendistati fino a 24 mesi;
- € 25,00 per gli apprendistati fino a 36 mesi;

- € 30,00 per gli apprendistati oltre i 36 mesi;

Durata della formazione

La durata della formazione è quella prevista per ogni tipologia di apprendistato inserita nel presente CCNL. Nel computo, comunque,del periodo del contratto di apprendistato e della formazione vanno esclusi i seguenti periodi di interruzione del rapporto non imputabili al lavoratore e che superino complessivamente i 30 giorni continuativi: a) l'astensione obbligatoria per maternità obbligatoria e facoltativa per un massimo di 11 mesi; b) l'infortunio per un massimo di 8 mesi; c) la CIGO e CIGS, anche in deroga, per un massimo di 12 mesi. E' obbligo del datore di lavoro comunicare al lavoratore il prolungamento del contratto di apprendistato e della formazione per le suddette "fasi neutre".

Requisiti per la capacità formativa interna

Il riconoscimento della capacità formativa interna è legato al possesso, da parte del datore, di determinati requisiti quali l'utilizzo di docenti, anche propri dipendenti, idonei a trasmettere conoscenze e competenze e con 2 anni di esperienza professionale nelle medesime attività qualificanti che abbiano conseguito almeno il diploma di scuola media inferiore. La docenza potrà essere svolta anche dal titolare/legale rappresentante dell'impresa. Le parti riconosco, infatti, che, qualora a seguire la formazione dell'apprendista sia il titolare/legale rappresentante, questo è già in possesso delle necessarie competenze professionali.

Qualora in azienda non siano presenti le suddette professionalità, il datore potrà fruire della docenza svolta da personale esterno appartenente ad altre aziende, purché esperto del settore produttivo interessato.

L'attività formativa dovrà svolgersi preferibilmente nei locali dell'impresa, o in locali diversi, ma comunque in regola con le vigenti norme poste a tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Per tutte le tipologie di apprendistato l'impresa potrà, altresì, avvalersi per l'erogazione della formazione, trasversale di base o professionalizzate etc., di strutture esterne accreditate per la formazione continua, secondo la normativa vigente, presso la Regione o Provincia autonoma in cui si svolge l'attività formativa oppure di strutture riconosciute da parte dell'Ente Bilaterale compresi i Fondi paritetici interprofessionali di cui al successivo art. 46.

Registrazione della formazione

La formazione avuta dovrà essere registrata sul libretto formativo del cittadino. La registrazione della formazione erogata, in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà avvenire a cura del datore di lavoro anche attraverso supporti informatici tracciabili e fogli firma. In assenza del libretto formativo del cittadino, la predetta certificazione sulla formazione svolta, varrà anche ai fini dell'attestazione sul percorso formativo. In ogni caso il datore di lavoro dovrà conservare per le verifiche eventualmente fatte da parte degli enti ispettivi tutta la.

Obblighi del datore di lavoro

Il datore ha l'obbligo di:

- vigilare ed impartire all'apprendista l'insegnamento necessario perché possa conseguire la qualifica per la quale è stato assunto;
- accordare all'apprendista, senza alcuna trattenuta sulla retribuzione ed in aggiunta a quanto previsto dall'art. 10 dello Statuto dei lavoratori, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento formativo, nonché per il conseguimento di titoli di studio con valore legale nella misura massima di 24 ore annue ove questi integrino il P.F.I.;
- informare periodicamente e, comunque, ad intervalli non superiori a 6 mesi, l'apprendista dei risultati dell'addestramento;
- attestare, al termine del periodo di addestramento, le competenze professionali acquisite dell'apprendista, consegnandone copia al lavoratore stesso.

Doveri dell'apprendista

L'apprendista ha l'obbligo di:

- seguire le istruzioni del datore di lavoro e del tutor per la sua formazione professionale e seguire con impegno gli insegnamenti impartiti;
- frequentare con assiduità i corsi formativi;
- osservare con la massima cura e puntualità tutte le norme in materia di sicurezza sul lavoro;
- osservare le norme previste dal CCNL e dai regolamenti dell'impresa.

Facoltà di assunzione

Potranno esercitare la facoltà di assunzione con contratto d'apprendistato esclusivamente le aziende che, al momento della stipulazione di un nuovo contratto, risultino aver trasformato a tempo indeterminato almeno il 60% dei contratti di apprendistato professionalizzante scaduti nei 12 mesi precedenti. In detta percentuale non vanno ricompresi i lavoratori dimissionari, quelli licenziati per giusta causa e giustificato motivo soggettivo anche disciplinare, quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e quelli il cui contratto venga risolto nel corso o al termine del periodo di prova.

La disposizione di cui al comma precedente non trova applicazione quando, nei 12 mesi precedenti all'assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto.

Attribuzione della qualifica professionale e trasformazione del rapporto

Al termine del rapporto di apprendistato il datore di lavoro certificherà e comunicherà all'apprendista l'avvenuta formazione e attribuirà, laddove ve ne siano i presupposti, la qualifica professionale all'interessato.

L'azienda che trasformi il rapporto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato avrà diritto, a far data dalla trasformazione, anche se anticipata rispetto al termine previsto dal contratto, dello specifico regime contributivo previsto dalla legge, oltre agli altri incentivi, sovvenzioni ed agevolazioni comunque riconosciuti.

Numero massimo di apprendisti

Il numero massimo di apprendisti assumibili è stabilito dalle norme vigenti. Per le imprese artigiane si farà riferimento a quanto contenuto nella legge n. 443/1985 e s.m.i. .

Apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale

Possono essere assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, i soggetti che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore, per la sua componente formativa, a tre anni ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale regionale. La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale è rimessa alle Regioni ed alle Province autonome, previo accordo in Conferenza Stato/Regioni.

In attesa delle suddette e necessarie intese ai sensi del d.lgs. n. 167/2011, le Parti firmatarie, ritenendo improcrastinabile un più proficuo e maggior utilizzo del contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, quale canale di inserimento dei giovani nel mondo del lavoro si rendono disponibili per eventuali progetti sperimentali che MLPS, Regioni o enti all'uopo delegati intendano promuovere nell'ambito della forma di apprendistato in parola.

E' demandata alla contrattazione di 2° livello la sottoscrizione di accordi che rendano operativa tale tipologia contrattuale e per la determinazione delle modalità di erogazione della formazione aziendale in base agli standard generali. L'erogazione della formazione dovrà, comunque, avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità formative e dovrà essere svolta in modo da permettere l'efficacia del P.F.I. .

Retribuzione

Le Parti concordano che la retribuzione per i lavoratori assunti con contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale è quella prevista dalla seguente tabella.

Livello	Retribuzione Mensile
2-3	80% del livello finale di inquadramento per metà del contratto 100% del livello finale di inquadramento per metà del contratto
4-5	80% del livello finale di inquadramento per metà del contratto 100% del livello finale di inquadramento per metà del contratto
6-7	80% del livello finale di inquadramento per metà del contratto 100% del livello finale di inquadramento per metà del contratto

Al lavoratore, al termine del periodo previsto per il contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, verrà applicata la tabella di cui al presente CCNL.

Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere i soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni e 364 giorni (cioè 30 anni non ancora compiuti). Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del d.lgs. n. 226/2005 e s.m.i., il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Possono, altresì, essere assunti senza limiti di età, con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, i lavoratori in mobilità. Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'art. 2, comma 1, lettera i), le disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla legge n. 604/1966 e s.m.i., nonché il regime contributivo agevolato di cui all'art. 25, comma 9, della legge n. 223/1991 e s.m.i. e l'incentivo di cui all'art. 8, comma 4, della medesima legge.

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'azienda, è integrata dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'impresa, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali.

Per le imprese che svolgono la propria attività anche in cicli stagionali, la contrattazione di 2° livello prevederà, con specifici accordi fra le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL, specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere, anche a tempo determinato.

Durata, trattamento retributivo e percorso formativo

La durata della formazione e del contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere e il percorso formativo dell'apprendista sono definiti in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento previsto dal presente CCNL.

La durata massima del periodo di apprendistato professionalizzante è di 5 anni nelle aziende artigiane e di 3 in tutte le altre. La durata massima per i profili professionali previsti dal presente CCNL è stabilita in:

- 18 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 2 che percepiranno la retribuzione di riferimento del livello 1 per tutto il periodo formativo;
- 24 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 3 che percepiranno la retribuzione di riferimento del livello 2 per tutto il periodo formativo;
- 36 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 4 che percepiranno la retribuzione di riferimento del livello 3 per metà del percorso formativo e del livello di destinazione per la restante metà;
- 48 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 5 che percepiranno la retribuzione di riferimento del livello 4 per metà del percorso formativo e del livello di destinazione per la restante metà;
- 60 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nei livelli 6 e 7 che percepiranno la retribuzione di riferimento del livello 5 per metà del percorso formativo e del livello 6 per la restante metà.

La durata della formazione per l'apprendistato professionalizzante e per i profili professionali previsti dal presente CCNL è stabilita in:

- 230 ore totali per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 2;
- 270 ore totali per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 3;
- 360 ore totali per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 4;
- 380 ore totali per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 5;
- 420 ore totali per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nei livelli 6 e 7;

500 ore totali per gli apprendisti con percorso formativo oltre i 36 mesi.

Profili professionali

- CONDUTTORE DI SISTEMI AUTOMATIZZATI PER IL TESSILE ABBIGLIAMENTO MODA
- PROFILI SIMILI INDIVIDUATI DAI CCNL:
- ccnl industria tessile: Conduttore di sistemi automatizzati, di processi di tintura e stampa,
- finissaggio
- ESEMPI DI QUALIFICHE PROFESSIONALI COMPRESE NEL PROFILO
- Conduttore di sistemi automatizzati, di processi di tintura e stampa, finissaggio
- CONOSCENZE E COMPETENZE TECNICO – PROFESSIONALI SPECIFICHE
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo, il ciclo
- produttivo di riferimento, le procedure previste dal Sistema Qualità Aziendale
- Conoscere e saper utilizzare i macchinari in uso nel comparto di riferimento
- Saper gestire le fasi della preparazioni alla tintura e stampa con le modalità e i prodotti più idonei
- da usare nei processi, definendo i parametri di tempo, temperatura, acidità e velocità di
- avanzamento
- Saper scegliere i coloranti da usare sulla base delle solidità richieste, dei costi di produzione e del
- metamerismo del colore
- Contribuire con il responsabile di produzione alla definizione del flusso di tintura, stampa e
- finissaggio più idoneo, tenendo conto delle esigenze dei clienti, delle richieste del mercato e delle
- innovazioni tecnologiche del settore
- Saper apportare correzioni (aggiunte, schiarimenti, ripresa) al processo di tintura, stampa e
- finissaggio, avvalendosi di prove di laboratorio o del controllo di qualità o dei test condotti
- automaticamente
- Saper rilevare l'idoneità e la conformità del prodotto e la riproducibilità del processo condotto
- (anche parziale), promuovendo l'avanzamento alle lavorazioni successive
- Conoscere e saper gestire i vari sistemi di automazione per la preparazione, distribuzione e
- trattamento sistematico dei prodotti e per il controllo dei processi in dotazione

- Conoscere i principi base del controllo di qualità di prodotto e di processo nei vari step produttivi
- Conoscere le regole di funzionamento e saper operare in team di lavoro
- Saper coordinare tecnicamente un gruppo di lavoratori della propria sezione di lavoro e/o reparto
- Conoscere e saper applicare la normativa vigente in materia di igiene, prevenzione e sicurezza
- sul luogo di lavoro
- Conoscere e saper lavorare nel rispetto delle norme per la tutela ambientale
- Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
- MODELLISTA/ SARTO/ ADDETTO ALLO SVILUPPO DEL PROGETTO/ PRODOTTO
- PROFILI SIMILI INDIVIDUATI DAI CCNL:
- Ccnl industria tessile: Addetto ad operazioni di sviluppo del progetto/prodotto/modellista
- ESEMPI DI QUALIFICHE PROFESSIONALI COMPRESE NEL PROFILO
- Realizzatore di modelli su CAD/CAM
- Progettista - sviluppatore di modelli e/o stampa completa con CAD tridimensionale e capacità di
- modifica ed adattamento del software
- Tecnico di prototipazione rapida
- Operatore modellista su CAD/CAM addetto alla preparazione e/o modifica modelli
- Modellista cad-cam per confezione e/o calzature
- Addetto alla preparazione e/o modifica dei modelli
- Colorista
- Sarto finito per capo completo
- CONOSCENZE E COMPETENZE TECNICO – PROFESSIONALI SPECIFICHE
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo, il ciclo
- produttivo di riferimento, le procedure previste dal Sistema Qualità Aziendale
- Conoscere le funzioni dei macchinari in uso nei diversi comparti
- Supportare il responsabile dell'ufficio prodotti nella messa a punto dei nuovi materiali mediante
- definizione dei processi lavorativi di realizzazione degli stessi
- Essere in grado di disegnare e sviluppare ipotesi di prodotto da sottoporre ad una prima selezione
- non trascurando di evidenziare i dati e la terminologia tecnica indispensabili alla sua riproduzione
- Essere in grado di collaborare alla definizione e realizzazione del campionario
- Conoscere elementi di informatica di base e il sistema CAD
- Conoscere, oltre agli standard qualitativi del prodotto nei vari step produttivi e finito, anche le
- relative modalità di verifica
- Conoscere elementi di marketing
- Conoscere la terminologia commerciale dei vari materiali (filati, tessuti..)
- Conoscere le diverse materie prime e le loro caratteristiche tecniche con particolare riguardo a
- quelle del comparto di appartenenza
- Saper effettuare l'impostazione dei modelli
- Supportare il responsabile dell'ufficio prodotti nella messa a punto dei prodotti interpretando il

- disegno dello stilista e tenendo conto delle difficoltà di lavorazione determinate dalle diverse
- tipologie dei materiali
- Saper predisporre il disegno e le sagome per il taglio dei tessuti anche in funzione delle diverse
- tipologie di taglie e misure
- Saper compilare le distinte base, trasmettendo tutte le informazioni tecniche utili all'assemblaggio
- dei capi
- Conoscere i principi base del controllo di qualità di prodotto e di processo nei vari step produttivi
- Conoscere le regole di funzionamento e saper operare in team di lavoro
- Saper coordinare tecnicamente un gruppo di lavoratori della propria sezione di lavoro e/o reparto
- Conoscere e saper applicare la normativa vigente in materia di igiene, prevenzione e sicurezza
- sul luogo di lavoro
- Conoscere e saper lavorare nel rispetto delle norme per la tutela ambientale
- Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

- OPERATORE DI CONTROLLO PRODOTTO DEL SETTORE TESSILE ABBIGLIAMENTO MODA
- PROFILI SIMILI INDIVIDUATI DAI CCNL:
- ccnl industria tessile: Operatore di controllo del prodotto
- ESEMPI DI QUALIFICHE PROFESSIONALI COMPRESE NEL PROFILO
- Addetto al controllo prodotti/qualità
- Addetto alla misurazione/controllo con marcatura difetti
- Addetto controllo fasi intermedie
- Collaudatore
- Collaudatore giacche/capispalla/gonne/pantaloni
- CONOSCENZE E COMPETENZE TECNICO-PROFESSIONALI SPECIFICHE:
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo, il ciclo
- produttivo di riferimento, le procedure previste dal Sistema Qualità Aziendale
- Saper utilizzare metodi, procedure e strumenti per la verifica e valutazione del livello qualitativo
- del prodotto
- Saper intervenire sulle difettosità e segnalare (con le dovute procedure) quelle non risolvibili
- mediante intervento immediato, eventualmente individuando ipotesi di soluzione
- Conoscere la struttura e le caratteristiche dei prodotti realizzati, le relative tecnologie di
- formazione e i principali processi di trattamento del prodotto
- Conoscere le materie prime e/o accessori, il ciclo di produzione, i macchinari utilizzati e le
- tecniche di lavoro del proprio comparto,
- Acquisizione di competenze operative relative in particolare alle seguenti fasi:
    - *per il comparto Filatura:* Preparazione, Cardatura, Filatura, Ritorcitura, Roccatura,
- Controllo.

- *per il comparto Tessitura ortogonale:* Orditura, Apprettatura/Bozzima, Tessitura, Controllo.
- *per il comparto Tessitura a maglia/calze:* Tessitura a maglia, Controllo.
- *per il comparto Nobilitazione:* Preparazione, Tintura, Stampa, Finissaggio, Controlli.
- *per il comparto Confezioni (maglia/tessuto):* Taglio, Cucito, Stiro, Rifinitura dei capi e
- controllo.
- *per il comparto Pelletteria:* Taglio, Assemblaggio, Cucito, Incollaggio degli oggetti in pelle,
- Rifinitura, Controllo.
- *per il comparto Calzature:* Taglio, Cucito, Assemblaggio, Incollaggio, Montaggio,
- Rifinitura, Controllo.
- *per il comparto Tessili Vari:*
- *Pizzi/ricami:* formazione del pizzo o ricamo, Finissaggio, Controllo.
- *Non Tessuti/feltri:* Assemblaggio/consolidamento fibre, Finissaggio, Controllo
- Conoscere le regole di funzionamento e saper operare in team di lavoro
  Saper coordinare tecnicamente un gruppo di lavoratori della propria sezione di lavoro e/o reparto
- Saper contribuire alla determinazione dei carichi di lavoro per i reparti
- Saper promuovere i collegamenti tecnici e/o gestionali di tipo operativi o informativi tra le sezioni
- di lavoro e/o i reparti e/o uffici dell'ambiente di lavoro
- Conoscere e saper applicare la normativa vigente in materia di igiene, prevenzione e sicurezza
- sul luogo di lavoro
- Conoscere e saper lavorare nel rispetto delle norme per la tutela ambientale
- Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

L'erogazione della formazione trasversale deve essere almeno il 40% di quella totale e nel primo anno sono previste obbligatoriamente 120 ore di formazione.

L'erogazione della formazione, sia trasversale che professionalizzante, deve essere svolta coerentemente con le finalità formative ed in modo da permettere l'efficacia formativa.

La formazione svolta presso più datori di lavoro e presso enti accreditati si cumula ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi nella misura in cui essa sia inerente al contratto di apprendistato.

Sarà possibile anticipare, in tutto o in parte, l'attività formativa prevista per le annualità successive e fatto salvo quanto previsto dalle Regioni e Province autonome limitatamente all'acquisizione di competenze di base e trasversali. Le ore di formazione traversale di base e quelle professionalizzanti sono comprese nell'orario normale di lavoro. Le ore di formazione trasversale non potranno essere anticipate o posticipate.

La contrattazione di 2° livello potrà disciplinare ed integrare rispetto al presente CCNL la formazione finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali secondo le previsioni delle Regioni e Province autonome.

Modalità formative

La formazione trasversale e professionalizzante può essere svolta in aula, nonché in modalità e-learning, virtuale e con strumenti di teleaffiancamento o video-comunicazione da remoto. L'attività formativa svolta all'interno dell'impresa, dovrà, comunque, garantire l'erogazione della formazione ed avere risorse umane idonee, ai sensi del presente CCNL, per poter trasferire le conoscenze e competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in ambienti e strutture idonee a tale scopo, anche per quanto riguarda le attrezzature tecniche.

Formazione professionalizzante e di mestiere

La formazione professionalizzante dovrà fornire per ogni singolo profilo professionale le seguenti competenze:

- conoscenza dei servizi e delle attività svolte dall'impresa;
- conoscenza delle basi tecniche e teoriche applicati all'interno dell'azienda;
- conoscenza ed utilizzo delle metodologie lavorative aziendali;
- conoscenza ed utilizzo di tecnologie informatiche;
- conoscenza di lingue estere;
- conoscenza ed applicazione delle misure di sicurezza di cui al d.lgs. 81/2008 e s.m.i. .

Le Parti riconoscono che il possesso della carta di qualificazione professionale non preclude l'instaurazione di un rapporto di apprendistato professionalizzante. Ciò in quanto l'acquisizione di un attestato formativo idoneo allo svolgimento di una determinata attività non è di per sé motivo sufficiente per escludere il ricorso al contratto di apprendistato ma, eventualmente, giustificarne una durata ridotta per un massimo di un terzo della durata del contratto di apprendistato secondo quanto previsto dal presente CCNL.

Per quanto concerne il trattamento di malattia, infortunio e malattia professionale per il personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante valgono le previsioni di legge e del presente CCNL per i lavoratori non apprendisti.

I periodi di apprendistato e la relativa formazione, svolti presso più datori di lavoro, così come quelli svolti presso gli istituti di formazione devono essere certificati dalle aziende, ovvero dagli istituti stessi e si cumulano anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché l'addestramento si riferisca a mansioni contrattuali analoghe.

Le assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante sono computate esclusivamente ai soli fini dei limiti numerici di cui al titolo III, legge n. 300/1970 e s.m.i. . Con cadenza annuale, a livello aziendale, verrà fornita un'informativa alle RSA, se costituite, sui contratti di apprendistato attivati, scaduti, cessati e confermati nei 12 mesi precedenti. In mancanza di RSA, l'informativa verrà inviata alle sedi territoriali o nazionali delle Organizzazioni stipulanti il presente CCNL.

Apprendistato per l'alta formazione e la ricerca

Possono essere assunti con contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica superiore di cui all'art. 69 della legge n. 144/1999 e s.m.i., con particolare

riferimento alle esperienze professionali ed ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori di cui all'art. 7 del DPCM 25/01/2008 s.m.i i soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni. Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del d.lgs. n. 226/2005 e s.m.i., il contratto di apprendistato di alta formazione può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

La durata della formazione e del contratto di apprendistato e il percorso formativo dell'apprendista sono definiti in relazione al percorso previsto per l'acquisizione del titolo di studio da conseguire con l'aggiunta di sei mesi. La durata può essere ridotta direttamente tra le parti in caso di crediti formativi o esperienze professionali riconosciute dagli istituti o dalle università interessati.

L'apprendistato di alta formazione e di ricerca è attivabile solo per le qualifiche dei livelli 4, 5, 6 e 7 del presente CCNL.

L'erogazione della formazione dovrà avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità operative e dovrà essere svolta in modo da permettere l'efficacia dell'intervento formativo medesimo. Le ore di formazione, la loro articolazione e le modalità di erogazione del percorso formativo sono quelli definiti nei percorsi stabiliti dall'istituzione scolastica o universitaria come anche richiamati nel P.F.I. .

In assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione o ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle Associazioni datoriali firmatarie il presente CCNL con le Università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca.

In attesa delle suddette regolamentazioni e convenzioni ai sensi del d.lgs. n. 167/2011, le Parti firmatarie, ritenendo improcrastinabile un più proficuo e maggior utilizzo del contratto di apprendistato di alta formazione o ricerca , quale canale di inserimento dei giovani nel mondo del lavoro si rendono disponibili per eventuali progetti sperimentali che MLPS, Regioni o enti all'uopo delegati intendano promuovere nell'ambito della forma di apprendistato in parola.

E' demandata alla contrattazione di 2° livello la sottoscrizione di accordi che rendano operativa tale tipologia contrattuale e per la determinazione delle modalità di erogazione della formazione aziendale in base agli standard generali. L'erogazione della formazione dovrà, comunque, avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità formative e dovrà essere svolta in modo da permettere l'efficacia de P.F.I.

Retribuzione

Le Parti concordano che la retribuzione per i lavoratori assunti con contratto di apprendistato di alta formazione o ricerca è quella prevista dalla seguente tabella.

Livello	Retribuzione Mensile
4-5	80% del livello finale di inquadramento per metà del contratto 100% del livello finale di inquadramento per la restante metà

6	80% del livello finale di inquadramento per metà del contratto 100% del livello finale di inquadramento per la restante metà
7	80% del livello finale di inquadramento per metà del contratto 100% del livello finale di inquadramento per la restante metà

Al lavoratore, al termine del periodo previsto per il contratto di apprendistato di alta formazione o ricerca, in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, verrà applicata la tabella di cui all'art. 50 del presente CCNL.

Art. 18 - Contratti di inserimento e reinserimento

Le Parti convengono, per quanto di loro competenza, di attuare gli strumenti più idonei al fine di utilizzare al meglio l'istituto del contratto di inserimento o reinserimento, diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro dello stesso.

Il contratto di inserimento può avere ad oggetto qualsiasi attività lavorativa e deve essere stipulato in forma scritta. Nel contratto deve essere necessariamente contenuto il riferimento al progetto individuale di inserimento che deve essere coerente con il tipo di attività lavorativa oggetto del contratto.

La durata del contratto di inserimento non può essere inferiore a 9 mesi e non può essere superiore a 18. Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, sarà prevista una durata massima di 12 mesi. Nel caso di lavoratori riconosciuti affetti, ai sensi della normativa vigente, da grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata massima può essere estesa fino a 36 mesi.

Nel computo del periodo del contratto di inserimento vanno esclusi i seguenti periodi di interruzione del rapporto non imputabili al lavoratore: a) l'astensione obbligatoria per maternità e la malattia per un massimo di 5 mesi; b) l'infortunio per un massimo di 8 mesi; c) la CIGO e CIGS, anche in deroga, per un massimo di 12 mesi. E' obbligo del datore di lavoro comunicare al lavoratore il prolungamento del contratto di inserimento per le suddette "fasi neutre".

Ai sensi dell'articolo 54 e ss. del d.lgs. n. 276/2003 e s.m.i., possono essere assunti con contratti di inserimento:

- soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni;
- disoccupati di lunga durata di età compresa tra i 29 e i 32 anni;
- coloro che, dopo aver perso il posto di lavoro o aver cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di 12 mesi;
- lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di posto di lavoro;

- lavoratori che desiderino riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni;
- donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi e residenti in un'area geografica in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno di 20 punti percentuali a quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi di 10 punti percentuali quello maschile;
- persone riconosciute affette da un grave handicap fisico o psichico.

Il contratto di inserimento deve essere, pena la nullità e la trasformazione a tempo indeterminato, stipulato in forma scritta ad substantiam ed in esso deve essere specificatamente indicato il progetto individuale di inserimento. Nel contratto, quindi, verranno obbligatoriamente indicati:

- la durata;
- il periodo di prova previsto per il livello di inquadramento da attribuire;
- l'orario di lavoro, determinato in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale che dovrà essere di almeno 24 ore settimanali.

L'inquadramento e la retribuzione iniziali del lavoratore saranno: a) quella del livello 2 per i contratti di inserimento il cui progetto individuale è preordinato ad acquisire qualifiche dei livelli 3 e 4; b) quella del livello 4 per i contratti di inserimento il cui progetto individuale è preordinato ad acquisire qualifiche dei livelli 5 e 6; c) quella del livello 5 per i contratti di inserimento il cui progetto individuale è preordinato ad acquisire qualifiche del livello 7. Nel contratto individuale può essere previsto anche il passaggio ad un livello intermedio.

Non è ammesso il ricorso al contratto di inserimento per le qualifiche di livello 1, 8 e 9.

Per i contratti di inserimento finalizzati al reinserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, l'inquadramento sarà sempre di un livello inferiore a quello della qualifica finale.

Nel caso di malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore con contratto di inserimento/reinserimento ha diritto ad un periodo di conservazione del posto di 5 mesi per assenza, continuativa e/o frazionata, in un arco temporale mobile di 9 mesi.

Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità convenzionale di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal presente CCNL, compresi gli aumenti periodici di anzianità.

Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite ed in esso verranno 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 non inferiore a 24 ore (di cui almeno il 40% per la parte sulla sicurezza dei luoghi di lavoro) e sarà ripartita tra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica, di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale, con congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del dipendente.

Facoltà di assunzione

Potranno esercitare la facoltà di assunzione con contratto di inserimento e/o reinserimento esclusivamente le aziende che, al momento della stipulazione di un nuovo contratto, risultino aver trasformato a tempo indeterminato almeno il 60% dei contratti in parola scaduti nei 12 mesi precedenti. In detta percentuale non vanno ricompresi i lavoratori dimissionari, quelli licenziati per giusta causa e giustificato motivo soggettivo anche disciplinare, quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e quelli il cui contratto venga risolto nel corso o al termine del periodo di prova. Con cadenza annuale, a livello aziendale, verrà fornita informativa alle RSA, se costituite, sui contratti di inserimento e/o reinserimento attivati, scaduti, cessati e confermati nei 12 mesi precedenti. In mancanza di RSA, l'informativa verrà inviata alle sedi territoriali o nazionali delle Organizzazioni stipulanti il presente CCNL.

Art. 19 - Lavoro somministrato

La somministrazione di lavoro è la fornitura professionale di manodopera a tempo determinato ed indeterminato.

La somministrazione a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore. La somministrazione a tempo determinato è una formula residuale rispetto alle altre forme del rapporto di lavoro. La durata massima del contratto di somministrazione è di 18 mesi ed è prorogabile sino a un periodo complessivamente non superiore a 36 mesi incluso il primo contratto.

Il contratto di lavoro somministrato è attivabile nei seguenti casi:

- per attività cui non si possa far fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali;
- per lavorazioni ed attività stagionali;
- quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo;
- per l'esecuzione di particolari servizi che, per la loro specificità, richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate;
- per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto;
- per ragioni e cause previste nella contrattazione di 2° livello.

Il contratto di lavoro somministrato è vietato nei seguenti casi:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- salvo diversa disposizione degli accordi sindacali di ogni livello, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24, legge n. 223/1991 e s.m.i., che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni e livello cui si riferisce il contratto di somministrazione, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'art. 8, comma 2, della medesima legge;
- presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario che interessino lavoratori adibiti alle mansioni e livello cui si riferisce il contratto di somministrazione;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ex d.lgs. 81/2008 e s.m.i.;
- da parte delle imprese che, al momento della stipulazione del contratto di somministrazione, non abbiano trasformato a tempo indeterminato almeno il 60% dei contratti di inserimento e/o apprendistato professionalizzante scaduti nei 12 mesi precedenti;
- per le qualifiche e mansioni rientranti nel livello 1 del presente CCNL.

I prestatori di lavoro somministrato non potranno superare, per ciascun semestre, la media del 20% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto a tempo indeterminato. In alternativa è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione sino a 5 prestatori, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato. Nella percentuale del 20% e nel limite dei 5 lavoratori non vanno ricompresi i lavoratori dimessi, quelli licenziati per giusta causa o giustificato motivo soggettivo anche disciplinare, quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e quelli i cui contratti siano stati risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

Il contratto di somministrazione di manodopera è stipulato in forma scritta e deve contenere:

- gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- il numero dei lavoratori da somministrare;
- i casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 20 del d.lgs. 276/2003 e s.m.i.;
- l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate;
- la data di inizio e la durata prevista del contratto di somministrazione;
- le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori ed il loro inquadramento;
- il luogo, l'orario ed il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;

- l'assunzione, da parte del somministratore, dell'obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali;
- l'assunzione dell'obbligo, da parte dell'utilizzatore, di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi, previdenziali ed assistenziali da questi effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro;
- l'assunzione dell'obbligo, da parte dell'utilizzatore, di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili;
- l'assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

La mancanza della forma scritta del contratto di somministrazione produce la nullità del contratto stesso ed il lavoratore viene considerato a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.

I lavoratori in somministrazione, a parità di mansioni svolte, hanno diritto ad un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.

Art. 20 - Prestatori di lavoro ripartito o job sharing

La contrattazione di 2° livello potrà disciplinare la possibilità, per almeno due lavoratori, di svolgere il lavoro in un certo orario lasciando loro la determinazione del rispettivo tempo di lavoro e tenendo presente che:

- i lavoratori ripartiti assumono in solido l'adempimento di un'unica ed identica obbligazione lavorativa. Ogni lavoratore, pertanto, resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa;
- i lavoratori ripartiti hanno la facoltà di determinare, discrezionalmente ed in qualsiasi momento, sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nel qual caso il rischio dell'impossibilità della prestazione per fatti attinenti a uno dei coobbligati è posta a carico dell'altro obbligato;
- eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o di entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro;
- le dimissioni o il licenziamento di lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale, salvo diversa intesa tra le parti. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta dell'impresa, l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in tipico contratto di lavoro a tempo indeterminato;

- i lavoratori ripartiti devono ricevere un trattamento uguale al normale prestatore di lavoro subordinato, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello, in forza dei criteri di classificazione stabiliti dal presente CCNL.

La percentuale massima dei contratti di lavoro ripartito, da calcolarsi sulla media aritmetica riferita agli ultimi 12 mesi, non può superare il:

- 30% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato nelle aziende fino a 15 dipendenti con un minino di due;
- 40% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato nelle aziende sopra i 15 dipendenti con un minimo di quattro.

Art. 21 – Contratto di lavoro intermittente

Il contratto di lavoro intermittente è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore per lo svolgimento di una prestazione di lavoro a chiamata così come disciplinato negli artt. da 33 a 40 del d.lgs. n. 276/2003 e s.m.i.

Il lavoro intermittente, che può essere stipulato anche a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell'impresa che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei casi ed alle condizioni che seguono.

L'impresa può far ricorso al contratto di lavoro intermittente per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non sia possibile stipulare contratti a tempo parziale, per l'impossibilità o comunque la difficoltà di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa.

Il contratto di lavoro intermittente può essere, altresì, concluso anche per prestazioni rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o siano iscritti alle liste di mobilità e di collocamento.

Le categorie di occupazioni rientranti in tale definizione sono quelle individuate dalla tabella allegata al R. D. n. 2657/1923, alla quale il D. M. 23/10/2004 e s.m.i. opera un rimando diretto.

Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- salvo diversa disposizione degli accordi sindacali di ogni livello, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991 e s.m.i., che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni e livello cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni e livello cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;

- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;
- da parte delle imprese che, al momento della stipulazione del contratto di lavoro intermittente, non abbiano trasformato a tempo indeterminato almeno il 60% dei contratti di inserimento e apprendistato professionalizzante scaduti nei 12 mesi precedenti;
- per le qualifiche e mansioni rientranti nel livello 1 del presente CCNL.

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e contenere i seguenti elementi:

- indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
- luogo e modalità della disponibilità eventualmente garantita al lavoratore e del relativo preavviso di chiamata che, in ogni caso, non può essere inferiore ad un giorno lavorativo;
- indicazione delle forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonchè delle modalità di rilevazione della prestazione;
- trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità così come successivamente prevista, i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione stessa;
- eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 20% del minimo salariale e del relativo rateo di tredicesima mensilità previsti dal presente CCNL.

In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore stesso è tenuto ad informare l'impresa preventivamente specificando la durata dell'impedimento con le modalità previste dalla legge e dal presente CCNL e documentandone la motivazione. Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto all'indennità di disponibilità stessa. In tal caso il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare il diritto dell'azienda a risolvere il contratto con restituzione della quota di indennità di disponibilità eventualmente già corrisposta e riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché, in applicazione dell'art. 36 del d.lgs. n. 276/2003 e s.m.i., un risarcimento del danno pari all'importo corrispondente alle quote orarie di indennità di disponibilità relative al periodo di prestazione rifiutata.

Lavoro intermittente per periodi predeterminati

Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali, ovvero negli altri periodi indicati dalla contrattazione di 2° livello, l'indennità di disponibilità è corrisposta al lavoratore solo in caso di effettiva chiamata da parte dell'azienda. Qualora il lavoratore si impegni a restare a disposizione del datore in attesa della chiamata, garantendo –

quindi- la sua prestazione lavorativa in caso di necessità, il datore è tenuto a corrispondergli mensilmente l'indennità di disponibilità. Il contratto deve precisare il preavviso per la chiamata che non può essere inferiore ad un giorno lavorativo, l'importo e le modalità di pagamento dell'indennità di disponibilità.

Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente deve ricevere, per i periodi lavorati ed a parità di mansioni svolte, un trattamento economico e normativo complessivamente uguale rispetto al normale prestatore di lavoro subordinato, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dal presente CCNL.

Il trattamento economico normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali, ecc.

Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini dell'applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre precedente.

Art. 22 – Lavoro a domicilio

E' ammesso il lavoro a domicilio a quelle aziende non interessate da programmi di ristrutturazione, riorganizzazione, sospensioni dal lavoro e licenziamenti di dipendenti a tempo indeterminato relativi all'ultimo anno di produzione.

E' lavoratore a domicilio chiunque, con vincolo di subordinazione, esegue nel proprio domicilio od in locale di cui abbia disponibilità, anche con l' aiuto accessorio di membri della sua famiglia conviventi ed a carico, ma con esclusione di manodopera salariata e di apprendisti, lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori, utilizzando materie prime o accessorie ed attrezzature proprie o dello stesso imprenditore, anche se fornite per il tramite di terzi.

La subordinazione, agli effetti del presente regolamento, ricorre quando il lavoratore a domicilio è tenuto ad osservare le direttive dell' imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche ed i requisiti del lavoro da eseguire, ed il suo lavoro consista nell' esecuzione parziale, o completamento della stesso prodotto, o nell' intera lavorazione di prodotti oggetto dell' attività dell' imprenditore committente.

Non è lavoratore a domicilio e deve a tutti gli effetti considerarsi dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato chiunque esegue, nelle condizioni di cui ai commi precedenti, lavori in locali di pertinenza dello stesso imprenditore, anche se per l'uso di tali locali e dei mezzi di lavoro in esso esistenti corrisponde al datore di lavoro un compenso di qualsiasi natura.

Non è più necessario per i datori di lavoro l'obbligo di iscriversi al "registro dei committenti" istituito presso l'ufficio provinciale del lavoro di ogni Provincia perché è stato cancellato dalle vigenti leggi in materia. La cancellazione è già in vigore e con essa viene meno

anche il divieto per il datore di lavoro di cedere, a qualsiasi titolo, macchinari e attrezzature trasferite fuori dall'azienda

Non è ammessa l'esecuzione di lavoro a domicilio per le attività per le quali vengono utilizzate sostanze tossiche o nocive per la salute e l'incolumità del lavoratore e dei suoi familiari.

Definizione del lavoro a domicilio

E' lavoratore a domicilio chiunque, con vincolo di subordinazione, esegue nel proprio domicilio od in locale di cui abbia disponibilità, anche con l' aiuto accessorio di membri della sua famiglia conviventi ed a carico, ma con esclusione di manodopera salariata e di apprendisti, lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori, utilizzando materie prime o accessorie ed attrezzature proprie o dello stesso imprenditore, anche se fornite per il tramite di terzi.
Il lavoro a domicilio realizza una forma di decentramento produttivo, in cui l'oggetto della prestazione del lavoratore assume rilievo non già come risultato, ma come estrinsecazione di energie lavorative, resa in maniera continuativa all'esterno dell'azienda, e però organizzata ed utilizzata in funzione complementare o sostitutiva del lavoro eseguito all'interno di essa, e, correlativamente, il vincolo di subordinazione viene a configurarsi come inserimento dell'attività del lavoratore nel ciclo produttivo aziendale, del quale la prestazione lavorativa da lui resa, pur se in ambienti esterni all'azienda e con mezzi ed attrezzature anche propri del lavoratore stesso, ed eventualmente anche con l'ausilio dei suoi familiari, purchè conviventi e a carico, diventa elemento integrativo (cosiddetta subordinazione tecnica).

Non è lavoratore a domicilio e deve a tutti gli effetti considerarsi dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato chiunque esegue, nelle condizioni di cui ai commi precedenti, lavori in locali di pertinenza
dello stesso imprenditore, anche se per l'uso di tali locali e dei mezzi di lavoro in esso esistenti corrisponde al datore di lavoro un compenso di qualsiasi natura.

Responsabilità dei lavoratori a domicilio

I lavoratori a domicilio assumono nei confronti del datore di lavoro la responsabilità di tutto il materiale che ricevono in consegna nonché quella per la esatta e tempestiva esecuzione e riconsegna del lavoro, in conformità alle istruzioni ricevute.

Responsabilità dei committenti

E' fatto divieto ai committenti di lavoro a domicilio di avvalersi dell' opera di mediatori o di intermediari comunque denominati.
Le persone alle quali è stato commesso il lavoro a domicilio, sono considerati, a tutti gli effetti, alle dipendenze del datore di lavoro per conto e nell' interesse del quale hanno svolto la loro attività.

E' stato abrogato, inoltre il registro dei lavoratori a domicilio e il libretto personale di controllo e sostituiti dalle registrazioni da fare nel nuovo registro unico del lavoro.
Il datore di lavoro che faccia eseguire lavoro al di fuori della propria azienda è
obbligato a registrare nel libro unico del lavoro:
- nominativo e domicilio dei lavoratori esterni all'unità produttiva;
- misura della retribuzione;
- date e ore di consegna del lavoro;
- date e ore di riconsegna del lavoro;

- descrizione del lavoro eseguito;
- specificazione della quantità e qualità del lavoro eseguito.

Retribuzioni

a) I lavoratori a domicilio dovranno godere del trattamento economico salariale, comprensivo dei miglioramenti previsti dal presente contratto e dai successivi per gli operai interni, ciascuno in ragione della categoria o della qualifica prevista dai contratti stessi.

b) Il trattamento di cui sopra si concreterà in una tariffa di cottimo pieno costituita dai medesimi elementi che compongono la retribuzione degli operai interni e cioè: paga base, percentuale di maggiorazione per il
lavoro a cottimo, ed indennità accessorie.

$$\frac{\text{Quota oraria operaio interno}}{60} = \text{quota minuto}$$

Le indennità accessorie giornaliere dovranno essere tradotte in quota minuto tramite il divisore 480.

c) Base del computo per la determinazione delle tariffe di cottimo pieno di cui sopra, sarà la misurazione tecnica del tempo normalmente necessario ad un lavoratore di normale capacità per eseguire l' operazione od il gruppo di operazioni ad esso richieste.

L' anzidetta tariffa di cottimo risulterà così dalla moltiplicazione delle quote orarie di cui al punto b) per i tempi accertati nel modo dianzi indicato.

d) Tutti gli aggiornamenti determinati, in aumento o diminuzione, dal variare della paga base, delle eventuali indennità accessorie, faranno luogo automaticamente e con la stessa decorrenza, all' aggiornamento delle tariffe di cottimo di cui al capoverso c).

e) La compilazione e l' approvazione delle tariffe ed il loro aggiornamento in esecuzione degli accordi di cui sopra, si intendono devolute alle Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori d' opera ivi compresi i rappresentanti dei lavoratori a domicilio interessati, tenendo presenti i particolari caratteri e le varie produzioni ed il trattamento economico riservato ai dipendenti operai cottimisti che svolgono analoghe mansioni all' interno dell' azienda o delle aziende interessate.

Costituzione delle commissioni

A tale fine, nelle zone ove è presente il lavoro a domicilio, una delle parti chiederà la costituzione di apposite Commissioni paritetiche (4 componendi per gli imprenditori " per i laavoratori e " lavoratori a domicilio), che si riuniranno periodicamente, a seconda della necessità, per la determinazione delle tariffe di cottimo pieno e per il loro aggiornamento.

La Commissione Paritetica delle Associazioni territoriali degli imprenditori e delle Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori determineranno i criteri di formazione e di funzionamento di tali Commissioni.

Le tariffe di cottimo pieno potranno essere definite o a livello provinciale o a livello di zone omogenee, preventivamente definite tra le parti.

Le Commissioni di cui sopra potranno convocare le parti idonee a fornire tutti gli elementi utili al fine di facilitare la determinazione delle tariffe di cottimo pieno.

Qualora si presentassero difficoltà non altrimenti superabili per la costituzione delle Commissioni o per la determinazione delle tariffe, una delle parti, dopo aver avvertito l' altra, potrà richiedere alle Organizzazioni
nazionali firmatarie del presente contratto di intervenire al fine di tentare di rimuovere le cause che non hanno consentito l' attuazione di quanto sopra previsto.

Malattia:

Si applica la normativa vigente come per la generalità dei dipendenti.
Nel periodo intercorrente tra la data di riconsegna del lavoro e la data della nuova consegna i lavoratori a domicilio sono considerati sospesi e pertanto, in caso di malattia, dovranno richiedere il pagamento diretto all'INPS.

Maternità:
Viene applicata la normativa vigente ad eccezione del trattamento economico: si calcola la indennità in base alla media contrattuale giornaliera vigente nella provincia per lavoratori interni con qualifica operaia della stessa industria. Se la lavoratrice riconsegna le ultime lavorazioni nel giorno immediatamente precedente l'inizio dell'astensione obbligatoria, il pagamento dell'indennità deve essere corrisposta direttamente dall'INPS.
Al momento dell'entrata in astensione obbligatoria, la lavoratrice deve riconsegnare al committente tutte le merci ed il lavoro affidato anche se non ultimato. Non spettano l'Astensione Facoltativa e i riposi giornalieri.

Nota verbale
Per la Disoccupazione Ordinaria valgono i requisiti previsti dalla normativa.
La disoccupazione coi Requisiti Ridotti, per i periodi di interruzione dell'attività lavorativa conseguente a mancanza di lavoro, può essere liquidata purché il lavoratore risulti iscritto nelle liste dei lavoratori disponibili.
I lavoratori a domicilio sono esclusi dalla applicazione della normativa CIG. E' tuttora controverso il diritto all'indennità di Mobilità.
Nota Verbale
I periodi di lavoro a domicilio sono validi ai fini del raggiungimento dei requisiti per pensioni di invalidità, anzianità, superstiti, vecchiaia. La discontinuità del lavoro e la precarietà retributiva provocano una riduzione dei contenuti settimanali accreditabili prolungando i tempi di raggiungimento dei requisiti pensionistici. Per i periodi di interruzione dell'attività è concessa al lavoratore la facoltà di

Nota verbale
La commissione paritaria approntera non appena possibile una forma di busta paga che visualizza le paghe da corrispondere per pezzo prodotto e gli incentivi e le indennità deliberate dalla commissione.

TITOLO III

DECLARATORIA E CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 23 - Classificazione del personale

La classificazione e l'inquadramento del personale sono determinati a livello nazionale con la metodologia ispirata all'armonizzazione della flessibilità organizzativa necessaria all'azienda, per consentire l'adozione di modelli organizzativi rispondenti alle esigenze del mercato del lavoro ed al riconoscimento delle professionalità dei lavoratori.

Livello 9 o QS

Appartengono a questo livello i Quadri Super, i lavoratori cioè che, pur non rientrando nella categoria dei dirigenti, hanno funzioni, competenze e responsabilità tipicamente gestionali e manageriali necessari alla conduzione dell'azienda. Svolgono con carattere di

continuità mansioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo dell'attività e dell'attuazione degli obiettivi. Gestisce, coordina e controlla, in condizioni di autonomia decisionale e con poteri discrezionali settori o servizi di particolare complessità e importanza.

Livello 8 o Q

Appartengono a questo livello i Quadri, i lavoratori cioè che, pur non rientrando nella categoria dei dirigenti, in regime di autonomia e discrezionalità, siano delegati a ricoprire, con poteri direttivi decisionali, gli incarichi, inerenti all'attività dell'azienda, finalizzati alla realizzazione dei progetti e degli obiettivi stabiliti per cui siano richieste competenze specifiche e settoriali.

Le Parti si danno atto che, nel richiamarsi alle vigenti norme di legge sulla classificazione del personale e sull'orario di lavoro, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1, R.D.L. n. 692/1923 e s.m.i., il quale esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro i dipendenti con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni. A tale effetto, si conferma che è da considerarsi personale con livello di Quadro quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi come previsto dagli artt. 2 e 3, R.D. n. 1955/1923 e s.m.i. .

Ai quadri è riconosciuta una specifica indennità di funzione, valida ai fini del calcolo di ogni elemento diretto ed indiretto della retribuzione, compreso il TFR, nella misura mensile di € 150,00 per il livello 9 e di € 100,00 per il livello 8.

Livello 7

Appartengono a questo livello, a titolo indicativo, i lavoratori responsabili del servizio che abbiano autonomia operativa e decisionale, impiegati nella gestione del personale, nell'amministrazione e nel comparto tecnico con mansioni di concetto:

responsabile di magazzino e logistica, responsabile ufficio amministrazione, responsabile gestione risorse umane, responsabile del servizio prevenzione e protezione, responsabile contratti commerciali, responsabile della produzione, responsabile del servizio qualità di prodotto e/o di processo, responsabile del servizio EDP, altre qualifiche equipollenti;

Livello 6

Appartengono a questo livello, a titolo indicativo, i lavoratori che, oltre ad essere in possesso delle competenze indicate al livello 5, sono anche in possesso di diploma riconosciuto e attinente alla mansione, esperienza tecnica derivante da consolidato svolgimento delle proprie funzioni professionali, che siano incaricati di svolgere attività basilari per l'andamento produttivo dell'azienda e attività di supervisione degli uffici o che abbiano specificità professionali particolarmente impegnative:

vice responsabile, addetto sistema di contabilità generale e/o analitica, addetto contabilità e incassi, chimico di laboratorio, addetto all'esecuzione di progetti, supervisore di processo e supervisore di rilevazione nelle aziende di ricerca di mercato, addetto alla supervisione

dei cicli produttivi, specialista di controllo di qualità, addetto ufficio paghe, revisore contabile, analista di procedure organizzative, stilista, figurinista, tecnico programmatore di macchine elettroniche, cronotecnico analista collaudatore intermedio o finale di giacche, cappotti, tailleurs, mantelli, pantaloni, gonne casual, con riscontro dei difetti e individuazione delle origini degli stessi in lavorazione, sarto finito che confeziona il capo completo.

Livello 5

Appartengono a questo livello i lavoratori altamente specializzati in un settore di competenza ed i lavoratori preposti alla direzione e al coordinamento dell'attività di altri lavoratori.

maglieria. *Addetti a: campionatura (esecutore del prototipo tessitura o taglio); tessitura con qualsiasi tipo di filato di tessuto su telai cotton, circolari, rettilinei con capacità di messa a punto delle macchine; addetti al taglio con capacità di determinare i consumi (sviluppo taglie e/o disegni - preparazione sagome di cartone); Addetti a:segnatura e taglio con sagome già predisposte.*

calzaturieri. *Addetti al taglio delle parti principali della tomaia in pelle; orlatura completa della tomaia in pelle; montaggio completo della calzatura in pelle; frasatura di suole applicate sulla tomaia; modellista (sviluppo modello) tecnico;*

bottoni e articoli affini. *Addetti a: incisori su stampi a macchina con relativa messa a punto; stampatori specializzati; tintori con autonoma capacità di preparazione e correzione delle tinte; addetto alla guida e al controllo dei lavori della borlonatura; fresatori con compiti di fabbricazione degli utensili prototipo; addetti alle prove su ricette preparate, con autonoma capacità operativa;*

ombrelli. *Addetti a: taglio capace di sviluppare qualsiasi modello; lavorazione fusti capaci di sviluppare qualsiasi tipo di fusto e di eseguirne riparazioni di qualsiasi tipo; tagli su tessuti fantasia;*

lavanderie. *Addetti a: tintura su qualsiasi manufatto e con tutte le classi di coloranti; conduttore di caldaia con patente; stiratura completa su pressa, nastrificazione, selezionatura, stiratura e tiratura a mano di cappelli sulle forme, informatura dei cappelli, cellorighisti, racellisti di articoli di paglia e simili di fissaggio, di apprettatura e alle vasche di tintoria e candeggio, addetti alla stiratura finale; addetti al ripasso completo del capo finito con ferro da stiro;*

Livello 4

Appartengono a questo livello i lavoratori che hanno conseguito cognizioni specifiche attestate da istituti professionali o dallo svolgimento di pratica formativa in materia e che svolgono, con perizia, i lavori loro affidati connessi alle proprie professionalità e competenze tecniche:

disegnatore tecnico, creatore o redattore di rapporti negli istituti di informazione commerciale, addetto addetto alle pratiche doganali, operatore specialista di processo nelle aziende di ricerca di mercato, sceglitori di pelli, addetti al taglio che operano indifferentemente con macchine diverse (seghe a nastro, taglierine verticali, taglierine circolari o trance) su materassi di diverso spessore, addetti alla giuntura delle pelli per messa in opera, addetti alla campionatura, esecutore del prototipo e sviluppo professionale dei modelli, modellatura cappelli, addetti al piazzamento e segnatura di

modelli su carta o materiale con consumi già determinati (settore taglio), visitaggio, vaporissaggio e trattamento tessuto; addetti alla stenditura tessuti; addetti al taglio segnato; addetti al taglio fodere interne; addetti alla tranciatura del davanti e/o del collo; addetti alla attaccatura della manica senza preventiva imbastitura; addetti all'applicazione del fondo, polsi e collo in maglia nei giubbotti e giacche a vento, addetti all'imbastitura e alla preparazione a macchina per l'incatenatura della spalla a manica già attaccata; addetti al montaggio completo del collo al capo senza preventiva imbastitura; addetti alle segnature sul davanti delle tasche e del taschino applicati su tessuti a quadri o a righe, addetti all'attaccatura e alla finitura con eventuale impuntura del taschino con taglio a mano e cucito con macchina normale o addetti a procedimento analogo per le tasche senza imbastitura di riferimento, addetti alla cucitura del margine davanti con applicazione della fettuccia con macchina taglia-cuci senza imbastitura di riferimento; addetti all'impuntura del margine con macchina normale e a trasporto della barra d'ago senza imbastitura di riferimento, addetti alla imbastitura delle paramonture; addetti ad operazioni di stiro intermedio con presse; collaudo intermedio di giacche, cappotti, mantelli su riferimenti obbligati con riscontro e semplice segnalazione dei difetti, addetti al collaudo finale su riferimenti obbligati, con riscontro semplice e segnalazione dei difetti, fresisti e foratori, addetti agli oggetti cuciti in genere.

Livello 3

Appartengono a questo livello i lavoratori impiegati nel confezionamento ed attività collegate:

confezioni di abiti casual-sportwear, confezione in serie di indumenti da lavoro e fatica, confezione in pelle e succedanei, confezione in serie di biancheria per uomo e ragazzi; di camiceria in genere; di vestaglia e pigiama, confezione in serie di biancheria per donna, ragazze, bambine e neonati, biancheria domestica, fazzoletti, ricami per abiti e biancheria, confezione in serie di busti, reggiseno, reggicalze, pancere, cinture elastiche, bretelle, giarrettiere, costumi da bagno e lavorazioni affini, confezione in serie di cravatte, sciarpe e foulards, confezione in serie di articoli vari: sottoascelle, spalline imbottite, accessori, sportivi e affini in tessuto, vele, bandiere, gagliardetti, uose, piume e fiori per ornamento, ventagli e affini, oggetti cuciti in genere, taglio e confezione del prototipo con capacità di predeterminare i consumi (sviluppo taglie e/o disegno e preparazione sagome e cartoni), studio del disegno (modellista) con determinazione, sceglitori di pelli; addetti al taglio e al piazzamento delle pelli e succedanei; giuntura delle pelli per messa in opera, confezione completa del capo di sfilata, confezioni trecce e cappelli di paglia, confezioni di berretti e cappelli, addetti alla divisione, preparazione e distribuzione dei materiali tagliati per la confezione; addetti alla riparazione a macchine o a mano che intervengono anche per la sostituzione di qualsiasi parte del capo; macchiniste confezionatrici capo completo; operai specializzati. tecnico addetto alle riparazioni dei macchinari.

Livello 2

Appartengono a questo livello i lavoratori che ricoprono mansioni per le quali occorre una conoscenza professionale di base nel settore comunque acquisita:

impiegato d'ordine, dattilografo anche con uso di videoscrittura, archivista, schedarista, codificatore, operatore di macchine perforatrici e verificatrici, operatore

meccanografico, addetto all'ufficio postale, fatturista, preparatore di commissioni, magazziniere, disegnatore lucidisti, operai qualificati, addetto/a alle vendite al pubblico, contabili relativi al movimento dei materiali, conduttore di carrelli elevatori;

Livello 1

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni di pulizia anche tramite l'utilizzo di macchinari e di manovalanza di facile esecuzione.

fattorino, guardiano diurno e/o notturno, custode, usciere, imballatore, portapacchi con o senza facoltà di esazione, conducente di motofurgone, addetto al carico e scarico manuale dei materiali, addetto alle pulizie, addetto all'imballaggio e spedizione, addetto alla segreteria, addetto alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, addetto al controllo dei documenti centralinista, addetto al magazzino.

TITOLO IV

ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Art. 24 – Orario di lavoro

E' considerato lavoro normale quello diurno e notturno, feriale e festivo, prestato in turni regolari di servizio dal personale del ruolo tecnico operativo.
L'orario settimanale è pari a 40 ore settimanali articolato su cinque o sei giornate. Al fine di garantire l'efficienza e la continuità dei servizi prestati, le Parti riconoscono la possibilità di organizzare i turni di lavoro fissando la durata massima dell'orario di lavoro, comprese le ore di straordinario, in massimo 48 ore settimanali, calcolate come media e riferite a un periodo massimo di 16 settimane in periodi specificamente individuati.
Qualora il dipendente sia comandato in altro luogo diverso da quello ove presta abitualmente servizio, l'orario comincerà a decorrere sul nuovo posto assegnato ma laddove debba tornare in sede alla fine della giornata lavorativa, il prestatore si asterrà anticipatamente dalla prestazione per il tempo necessario a raggiungere la sede.
Il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutive ogni 24 ore.
Con accordo aziendale potranno essere utilizzati gli strumenti in deroga previsti dal D. Lgs n. 66/2003 per quanto concerne il riposo giornaliero.
Qualora l'orario giornaliero sia di otto ore consecutive il personale del ruolo tecnico operativo beneficerà di un intervallo per pausa retribuita da fruirsi sul posto di lavoro della durata non inferiore a 30 minuti le cui specifiche modalità di svolgimento sono demandate alla contrattazione aziendale.
In ogni caso qualora particolari esigenze di servizio lo richiedano la pausa pranzo potrà essere interrotta o non goduta e comunque successivamente recuperata.
In questo specifico ambito, la contrattazione aziendale individua quegli specifici servizi svolti dalle guardie giurate per i quali può essere ammessa la regolamentazione in deroga in ogni caso tutelando la salute e la sicurezza dei lavoratori.
Specifiche deroghe potranno essere stabilite relativamente all'orario di lavoro, anche notturno, per servizi di sicurezza sussidiaria svolti presso stazioni ferroviarie, aeroporti, metropolitane, porti, depositi, siti Istituzionali e in caso di trasporto e scorta di beni di valore. Per tutto ciò non espressamente regolato dal presente contratto si applicano le disposizioni previste dal D. Lgs n.66/2003.

Art. 25 - Banca Ore

Le Parti convengono di istituire una banca ore costituita da conti individuali nei quali confluiscono le ore di riposo compensativo di 4 o 8 ore consecutive realizzate nel limite delle 250 ore di cui al successivo art. 26 qualora il lavoratore abbia optato per il godimento di riposi compensativi sulla base di quanto previsto dal successivo punto. Per le ore di prestazione straordinaria svolte sino al limite di 250 ore il lavoratore potrà richiedere di fruire, in alternativa al relativo trattamento economico, di corrispondenti riposi compensativi. Di tale scelta il lavoratore dovrà darne comunicazione scritta all'azienda entro il mese di dicembre di ogni anno. Tale opzione avrà validità per l'intero anno successivo. Le ore che confluiranno nella banca ore saranno compensate, con la retribuzione del mese successivo a quello di effettuazione, con la sola maggiorazione per lavoro straordinario. La fruizione delle ore inserite nel conto individuale avverrà su richiesta scritta del lavoratore, da effettuarsi con un preavviso di almeno 15 giorni. Tale fruizione avrà priorità rispetto all'utilizzo degli altri permessi in caso di richiesta relativa a giornata intera. La fruizione dei riposi compensativi non potrà avvenire a luglio, agosto e dicembre, salvo diverso accordo di 2° livello sulla collocazione dei 3 mesi.

Le richieste avanzate ai sensi del precedente comma verranno accolte entro il limite del 10% dei lavoratori che avrebbero dovuto essere presenti nell'ufficio/reparto nel giorno e/o nelle ore richiesti, con il limite minimo di 1 unità per ufficio/reparto. Nel caso in cui le richieste superino tale limite, si farà riferimento all'ordine cronologico delle stesse.

Nel caso in cui la richiesta di fruizione pervenga con un preavviso inferiore a 20 giorni oppure sia superata la percentuale del 10%, le ore richieste saranno concesse compatibilmente con le esigenze aziendali.

Le ore accantonate in banca ore saranno evidenziate mensilmente in busta paga.

Le ore di cui al primo comma del presente articolo, risultanti a consuntivo al 31 dicembre di ciascun anno, per agevolarne la fruizione da parte del lavoratore, restano a disposizione del lavoratore per un ulteriore periodo di 4 mesi. Al termine di tale periodo le eventuali ore che risultassero ancora accantonate saranno liquidate con le competenze del mese di maggio, sulla base della retribuzione al 31 dicembre dell'anno di maturazione, ma con un ulteriore aumento del 15% rispetto a quelle previste dal successivo art. 26.

Ulteriori accordi in materia di "banca ore" sono demandati alla contrattazione di 2° livello.

Art. 26 - Lavoro straordinario, festivo, notturno, domenicale e in turni

Il lavoro straordinario ha carattere saltuario o eccezionale e non può superare il limite massimo complessivo di 250 ore annuali pro capite.

Per le ore di straordinario sino al limite massimo annuale di 250 ore il lavoratore potrà richiedere di fruire, in alternativa al relativo trattamento economico, di corrispondenti riposi compensativi mediante versamento in una "banca ore" individuale, ferma restando, in tal caso, la sola corresponsione delle maggiorazioni di cui al presente articolo in quanto spettanti.

Il lavoratore, se necessario alle esigenze aziendali, è tenuto, nei limiti e nelle condizioni sopra detti, ad effettuare il lavoro straordinario, salvo motivi di grave e giustificato impedimento.

E' considerato lavoro straordinario quello prestato oltre i limiti giornalieri e settimanali previsti nel presente articolato. E', invece, considerato lavoro straordinario festivo quello eseguito la domenica, salvo il caso dei lavoratori per i quali il riposo cade in altro giorno, per cui è lavoro straordinario festivo quello eventualmente compiuto nel giorno di riposo compensativo. E', altresì, considerato lavoro straordinario festivo quello eseguito oltre l'orario normale, nei giorni festivi.

E' considerato lavoro straordinario notturno quello compiuto dalle ore 24 alle 6.

Per il lavoro straordinario saranno corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione globale:

- 25% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno feriale;
- 40% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo;
- 35% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno feriale;
- 50% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo.

Tutte le suddette percentuali non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge.

Art. 27 - Riposo settimanale - Festività - Permessi retribuiti - Permessi straordinari retribuiti - Permessi non retribuiti

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalla legge e dal presente CCNL.

Sono considerati giorni festivi le sotto elencate festività nazionali e infrasettimanali:

- 1 gennaio (Capodanno)
- 6 gennaio (Epifania)
- Lunedì dell'Angelo
- 25 aprile (Anniversario della Liberazione)
- 1 maggio (Festa dei Lavoratori)
- 2 giugno (Festa della Repubblica)
- 15 agosto (Assunzione della Beata V. M.)
- 1 novembre (Ognissanti)
- 8 dicembre (Immacolata Concezione)
- 25 dicembre (Natale)
- 26 dicembre (S. Stefano)

- S. Patrono del luogo dove il lavoratore presta servizio o si trova la sede legale dell'azienda e laddove riconosciuta come festività.

Per la festività del 4 novembre, spostata alla prima domenica successiva dello stesso mese, il dipendente beneficerà del trattamento previsto per le festività cadenti di domenica pari ad 1/26mo della retribuzione mensile. Al personale ordinariamente impegnato nei giorni di festività dovrà essere corrisposta la maggiorazione retributiva del 20%. Al personale, invece, assente nella giornata di festività, per riposo settimanale, per malattia, infortunio dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione senza alcuna maggiorazione.

Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, il dipendente ha diritto a un'indennità integrativa da corrispondersi a carico del datore di lavoro, più quella eventualmente a carico dell'INPS. Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto nei casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari o aspettativa non retribuita.

In sostituzione delle festività abolite di cui alla legge n. 54/1977 e s.m.i., ai dipendenti sono concessi permessi retribuiti, previa richiesta scritta da effettuare un giorno prima alla direzione aziendale per complessive 32 ore all'anno. Le Parti firmatarie concordano che: a) per ogni festività che dovesse essere abolita, saranno concesse al lavoratore 8 ore di permesso da aggiungersi a quelle di cui al precedente comma; b) per le festività che dovessero essere spostate alla prima domenica successiva dello stesso mese, il dipendente beneficerà del trattamento previsto per le festività cadenti di domenica pari ad 1/26mo della retribuzione mensile come nel caso del 4 novembre. Appositi accordi a livello aziendale, tra le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL, potranno prevedere diverse modalità di recupero e utilizzazione in funzione di specifiche esigenze dell'impresa e dei lavoratori. Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto o in parte usufruite, il lavoratore ha diritto, comunque, alla corresponsione della relativa retribuzione da pagarsi entro e non oltre il 30/06 dell'anno successivo. In casi speciali e giustificati il lavoratore potrà usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di 1 ora al giorno. Ai sensi dell'art. 11, legge n. 3/1990 e s.m.i., in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica, coloro che adempiano funzioni presso gli Uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, anche in occasione dei referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo disposto dalla legge suddetta con maturazione della normale retribuzione.

I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma precedente sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

Le Parti convengono che il lavoratore, oltre ai diritti stabiliti dalle attuali norme vigenti, ha diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sotto elencati:

eventi	giorni
matrimonio di un figlio	1
nascita o adozione di un figlio	2

decesso del padre, della madre, di un fratello, di una sorella, del coniuge, di un figlio	3
decesso del un suocero/a, del nonno/a.	2

In caso di comprovate necessità (disgrazia familiare, con legami di stretto vincolo di parentela di 1° grado ed, eccezionalmente, di 2° grado) o nei casi di grave calamità naturale, il datore di lavoro e il dipendente concorderanno per iscritto un congedo straordinario retribuito una tantum, nel limite massimo di 5 giorni di calendario, che sarà strettamente rapportato alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura della disgrazia o dall'evento calamitoso. Nei restanti casi di forza maggiore il lavoratore potrà usufruire di congedi retribuiti deducibili, in ordine, dalla banca ore, dai permessi retribuiti e dalle ferie.

Al lavoratore, che ne faccia richiesta, saranno concessi permessi non retribuiti per un massimo di 56 ore all'anno.

TITOLO V

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 28 - Distacco e trasferimento

Ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. 276/2003 e s.m.i., sono requisiti per il distacco:

- la temporaneità che, salvo diversa pattuizione in sede sindacale, non potrà superare il limite di 18 mesi;
- la sussistenza di un interesse in capo all'azienda distaccante che deve essere: specifico, rilevante, concreto e persistente per tutto il periodo in cui il distacco è disposto ed in adempimento dell'unico e originario rapporto di lavoro che prosegue con il distaccante.

Al lavoratore inviato in distacco oltre km 40 dalla sede abituale di lavoro verranno corrisposte le spese di viaggio tramite rimborso del biglietto dei mezzi pubblici utilizzati, ovvero tramite il pagamento in busta paga di un'indennità sostitutiva del trasporto calcolata in base alle tabelle ACI vigenti qualora il dipendente debba, necessariamente, usare il proprio mezzo di trasporto per poter raggiungere il posto di lavoro. Ulteriori trattamenti potranno essere disciplinati dagli accordi aziendali tramite la contrattazione di 2° livello.

L'azienda, per comprovate necessità tecniche e produttive, può trasferire il lavoratore in altra sede. Le Parti stipulanti il presente CCNL, quindi, al fine di una migliore gestione dei trasferimenti, si impegnano a ricercare congiuntamente, con specifici accordi di 2° livello, soluzioni capaci di:

definire la stima dei fabbisogni di manodopera e le esigenze relative di qualificazione, le procedure di ricerca, la disponibilità di lavoro extra e di surroga;

promuovere iniziative idonee al conseguimento di nuovi posti di lavoro;

realizzare incontri con le istituzioni per verificare gli obiettivi di sviluppo del settore.

Al lavoratore soggetto a trasferimento dovranno essere corrisposti, per 3 mesi, un importo una tantum pari a una retribuzione mensile e l'importo del canone di locazione con le relative utenze, nel caso in cui il lavoratore medesimo sia costretto, nella nuova località di trasferimento, a sottoscrivere un regolare contratto di affitto. Ulteriori disciplina e determinazione di quanto precede è demandata alla contrattazione di 2° livello.

Art. 29 - Trasferta

Al lavoratore inviato in trasferta per motivi di servizio, l'azienda corrisponderà un rimborso spese relative al viaggio, al vitto ed all'alloggio. Tali importi sono determinati nella contrattazione di 2° livello tra le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL, tenendo presente, nell'utilizzazione dei normali mezzi di trasporto, le tabelle dei rimborsi chilometrici ACI e, nella fruizione di alberghi e pensioni, le tabelle relative a quelli di categoria non inferiore a "2 stelle".

Art. 30- Interruzione - Sospensione - Soste - Riduzione d'orario - Recuperi

In caso di interruzione della prestazione lavorativa, fatte salve tutte le norme in materia di ammortizzatori sociali anche in deroga, si potrà prevedere, per le ore perse dal lavoratore:

- la corresponsione totale della retribuzione, se le ore sono state passate a disposizione dell'azienda con facoltà di adibire il dipendente ad altre mansioni;
- la corresponsione di una giornata di lavoro, se il dipendente non sia stato avvisato in tempo utile e, comunque, non mantenuto a disposizione dell'impresa;
- nessuna corresponsione se il dipendente sia stato avvisato in tempo utile.

In caso di sospensione del lavoro per un periodo superiore ai 15 giorni, il dipendente ha la facoltà di dimettersi con il riconoscimento dell'indennità sostitutiva del preavviso.

In caso di diminuzione del lavoro, constatata dalle RSA delle OO. SS. stipulanti il presente CCNL, il datore di lavoro può accordarsi con i propri dipendenti per una sospensione dal lavoro a rotazione per periodi non superiori a 10 giorni. In tale periodo non decorrerà alcuna retribuzione.

Per i periodi di sosta dovute a cause impreviste, indipendenti dalla volontà del dipendente, è ammesso il recupero, purché esso sia contenuto nei limiti di 1 ora al giorno e sia richiesto entro il mese successivo.

Art. 31 - Intervallo per la consumazione dei pasti

La durata del tempo per la consumazione dei pasti è regolamentato con la contrattazione di 2° livello nel rispetto delle norme vigenti in materia.

Art. 32- Congedo per matrimonio

Al lavoratore ed agli apprendisti non in prova sarà concesso, in occasione del loro matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 giorni di calendario. Durante tale periodo decorrerà la normale retribuzione mensile. L'eventuale quota a carico INPS verrà anticipata dall'azienda.

Il congedo matrimoniale deve essere richiesto per iscritto dal lavoratore con un preavviso di almeno 15 giorni di calendario. Nei 30 giorni successivi dal godimento del congedo stesso, l'azienda dovrà ricevere il certificato di matrimonio.

Art. 33 - Volontariato

Per il lavoratore impegnato in attività di servizio civile, in operazioni di soccorso alpino e speleologico si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalle norme che disciplinano la materia ed, in particolare, dal D.P.R. n. 61/1994, dalla legge n. 162/1992, dal D. M. n. 379/1994 con ll.mm.ii. .

Ai lavoratori impegnati in attività di servizio di protezione civile vengono riconosciuti permessi retribuiti fino ad un massimo di 16 ore all'anno.

Ai lavoratori dipendenti "volontari in servizio civile" che intendono prestare la loro opera nei Paesi in via di sviluppo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia ed, in particolare dalle leggi n. 266/1991 e n. 49/1997 con ll.mm.ii., le aziende, compatibilmente con le esigenze di servizio, potranno concedere periodi di aspettativa non retribuita e senza decorrenza di anzianità convenzionale per un massimo di 2 anni salvo casi particolari da concordare per iscritto fra le parti.

Art. 34 - Maternità

In attesa della definitiva applicazione della delega al Governo di cui all'art. 23 della legge n. 183/2010, i casi di gravidanza e puerperio sono disciplinati dalle leggi ed i regolamenti vigenti in materia di tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.

Le Parti concordano che la disposizione della legge n. 1204/1971 e s.m.i., in materia di permessi post partum trovi applicazione, in alternativa alla madre, anche nei confronti del padre in base alla sentenza n. 1/1987 della Corte Costituzionale, ai sensi e per gli effetti ed alle condizioni previste dall'art. 7 della legge medesima, dalla Direttiva CEE n. 96/1994, dalla legge n. 53/2000 e dal d.lgs. n. 151/2001 con ll.mm.ii. .

La dipendente che si trovi in stato di gravidanza ha l'obbligo di consegnare al datore di lavoro il certificato rilasciato dall'Ufficiale sanitario o dal medico del SSN ed il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta. Per usufruire dei benefici connessi al parto ed al puerperio, la dipendente è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro i 15 giorni successivi al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'ufficiale di stato civile o il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, come previsto dal R.D.L. n. 2128/1936 e s.m.i. .

Durante lo stato di gravidanza e puerperio, la dipendente non può essere adibita al lavoro:

- per 2 mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico;

- per 3 mesi dopo il parto, con decorrenza successiva al giorno del parto;
- per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso.

La dipendente, inoltre, ha facoltà di prolungare fino a 1 mese prima della data presunta del parto e astenersi per i 4 mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del SSN e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute sui luoghi di lavoro attestino che non vi sono controindicazioni per la salute della gestante e del nascituro. La dipendente, infine, ha facoltà di anticipare l'astensione con provvedimento della DTL competente in caso di gravidanza cd. "a rischio".

Se il parto è anticipato, il periodo di astensione non usufruito si aggiunge a quello successivo al parto. In caso di morte o grave infermità della madre, di abbandono del figlio da parte della madre stessa o se il bambino è affidato esclusivamente al padre, spetta a quest'ultimo l'astensione post partum per 3, 4 mesi o per la minore durata residua.

Congedo parentale

La lavoratrice madre, o in alternativa il padre, ha diritto, per un periodo continuativo o frazionato, a 6 mesi, di permessi per i primi 8 anni di età del bambino elevabili a 10 nel caso di un solo genitore. Qualora il padre usufruisca per più di 3 mesi di detta astensione, il limite massimo complessivo salirà a 11 mesi.

Il congedo parentale (astensione facoltativa) è anche frazionabile per consentire al lavoratore/genitore di scegliere i periodi più idonei, secondo la sua discrezionalità, alle necessità del bambino.

Spettanze durante il periodo di maternità

Durante il periodo di astensione obbligatoria, il dipendente ha diritto ad una indennità pari all'80% della normale retribuzione posta a carico dell'INPS, come stabilito dall'art. 74, legge n. 833/1978 e s.m.i. . Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa a titolo di integrazione della quota INPS.

Durante il periodo di astensione facoltativa, il dipendente ha diritto ad una indennità pari al 30% della normale retribuzione posta a carico dell'INPS. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ai sensi degli artt. 1 e 2 della legge n. 33/1980 e s.m.i. ed è posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS.

Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a termine, alla scadenza del contratto stesso, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto ai sensi del comma 6, art. 1, legge n. 33/1980, anche in virtù dell'art. 24 del d.lgs. 151/2001 con ll.mm.ii. .

La lavoratrice madre ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione e fino al compimento di 1 anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge per licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione del lavoro per cui la lavoratrice madre era assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato.

I permessi per l'allattamento devono essere riconosciuti come per legge.

Malattia del bambino

Il diritto all'astensione dal lavoro per malattia del bambino spetta, alternativamente, alla madre o al padre fino a 3 anni del bambino dietro presentazione di apposito certificato medico pediatrico del SSN.

In caso di malattia del bambino dai 3 agli 8 anni, spettano al genitore 5 giorni di permesso all'anno dietro presentazione di apposita certificazione medica pediatrica del SSN

La malattia del bambino con ricovero ospedaliero interrompe le ferie del genitore.

Per le predette assenze non spetta alcuna retribuzione.

Riposi orari per allattamento

La madre lavoratrice ha diritto a 2 ore, 4 ore per i parti plurimi, di riposo di 1 ora ciascuno, anche cumulabili previo accordo scritto con l'impresa, durante il primo anno di vita del bambino. Tali riposi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dalla sede di lavoro.

Detti riposi per allattamento spettano al padre in alternativa alla madre lavoratrice che non se ne avvalga, ovvero nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre.

Politiche aziendali in materia di congedi parentali

Per consentire l'assistenza al bambino fino al compimento del 3° anno di età l'azienda può:

entro il 5% della forza occupata, accogliere la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale con possibilità di reversibilità;

autorizzare la fruizione di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro come: a) telelavoro; b) lavoro a domicilio; c) orario di lavoro flessibile in entrata o in uscita; d) banca ore; e) orario concentrato; f) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo.

La determinazione delle modalità di cui al precedente punto sono demandate alla contrattazione di 2° livello.

Art. 35 - Tossicodipendenza - Etilismo

Il lavoratore con contratto a tempo indeterminato, per il quale sia stato accertato dalle competenti autorità sanitarie lo stato di tossicodipendenza o etilismo ed intenda accedere ai servizi terapeutici di riabilitazione, ha diritto, nell'arco di un anno di calendario ed in caso di fruizione dell'aspettativa in modo continuativo, alla conservazione del posto per un tempo non superiore a 11 mesi, in caso di tossicodipendenza, e non superiore a 4 mesi in caso di etilismo.

Ove ne ricorrano specifiche necessità mediche appositamente certificate, i suddetti periodi potranno essere anche goduti in maniera frazionata in un arco temporale mobile di 16 mesi.

Fatte salve condizioni di miglior favore, tale assenza non dà diritto o titolo a nessun tipo di competenza economica, normativa e previdenziale.

Art. 36 - Ferie

Il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie annuali, non rinunciabili e/o monetizzabili, nella misura di 4 settimane all'anno. Il periodo di fruizione continuativa, di almeno 2 settimane, da parte del lavoratore, riguarderà preferibilmente il periodo estivo nella fascia 15 giugno-31 agosto. Allargamenti della suddetta fascia temporale potranno essere concordati mediante la contrattazione di 2° livello.

Al di fuori della fascia temporale di cui al precedente comma, le rimanenti ferie, su richiesta del lavoratore, dovranno essere concesse compatibilmente con le esigenze dell'impresa.

Le ferie sono normalmente godute nel corso dell'anno di maturazione. In caso di necessità dell'impresa, esse potranno essere fruite entro il 30 giugno dell'anno successivo.

Per urgenti ragioni di servizio non espletabili da altro dipendente, il datore di lavoro potrà richiamare al lavoro il lavoratore nel corso del periodo di ferie, fermo restando il diritto dello stesso a completare detto periodo sospeso in epoca successiva e il diritto al rimborso a piè di lista delle spese sostenute per il rientro.

Durante il periodo di ferie spetta al lavoratore la normale retribuzione.

In caso di assunzione a tempo determinato, licenziamento o dimissioni, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi di ferie per quanti sono i mesi di effettivo lavoro prestato nell'anno. A tal fine il periodo iniziale o finale superiore a 15 giorni è computato come mese intero.

Art. 37 - Aspettativa non retribuita

Al lavoratore con contratto a tempo indeterminato, che ne faccia motivata richiesta scritta, verrà concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità di servizio per un massimo, anche frazionabile in 3 periodi, di 6 mesi in 2 anni di calendario.

Qualora l'impresa accerti, che durante il periodo di aspettativa, sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere per iscritto al lavoratore di riprendere il lavoro nel termine massimo di 7 giorni.

Il lavoratore che non riprenda immediatamente il servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o nel caso di cui al precedente comma, verrà considerato dimissionario di fatto.

Art. 38 - Malattia e infortunio

Il lavoratore, in caso si assenti per malattia, salvo i casi di grave e giustificato impedimento, deve avvisare immediatamente l'impresa, nel normale orario di lavoro o

di apertura della stessa. E' obbligo, inoltre, del lavoratore trasmettere rispettivamente, a norma di legge, entro 48 ore il certificato medico di inizio malattia ed entro 24 quello di continuazione.

Il lavoratore deve, inoltre, dare immediata notizia al datore di lavoro di qualsiasi infortunio o malattia professionale, anche di lieve entità. Qualora il lavoratore non ottemperi al suddetto obbligo, il datore di lavoro che non sia venuto altrimenti a conoscenza dell'accaduto resta esonerato da ogni responsabilità.

Le assenze per malattia, infortunio e malattia professionale senza la presentazione del relativo certificato medico o con tardiva presentazione dello stesso, sono considerate ingiustificate con le conseguenze disciplinari ed economiche previste per legge e CCNL.

In caso di assenza per malattia o infortunio, al lavoratore verrà assicurato il seguente trattamento:

a) Periodo di comporto

In caso di malattia il lavoratore, con contratto full e part time orizzontale, non in prova e con anzianità di servizio fino a 3 anni, ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa e/o frazionata di 8 mesi in un arco temporale mobile di 24 mesi. Per il lavoratore con contratto part time verticale o misto, il periodo di conservazione del posto, fermo restando il riferimento ad un arco temporale mobile di 24 mesi, in caso di più assenze, verrà riproporzionato alla metà delle giornate lavorate concordate tra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro in esse prestato.

In caso di malattia il lavoratore, con contratto full e part time orizzontale, non in prova e con anzianità di servizio superiore a 3 anni, ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa e/o frazionata di 14 mesi in un arco temporale mobile di 36 mesi. Per il lavoratore con contratto part time verticale o misto, il periodo di conservazione del posto, fermo restando il riferimento ad un arco temporale mobile di 36 mesi, in caso di più assenze, verrà riproporzionato alla metà delle giornate lavorate concordate tra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro in esse prestato.

Per i lavoratori affetti da TBC si farà riferimento a quanto previsto dalla legge n. 419/1975 e s.m.i. .

In caso di infortunio sul lavoro, intendendosi per questo i casi previsti ed indennizzabili dall'INAIL, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quando duri l'inabilità temporanea che impedisca allo stesso di riprendere proficuamente il lavoro.

In caso di malattia professionale, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per assenza continuativa e/o frazionata di 9 mesi in un arco temporale mobile di 14 mesi a prescindere dal tipo di contratto di lavoro in essere.

La malattia, l'infortunio e la malattia professionale sospendono il decorso del preavviso e delle ferie.

Superato il periodo di conservazione del posto per malattia e malattia professionale, le parti, fatto salvo quanto previsto dal successivo comma, possono risolvere il rapporto di lavoro con diritto al relativo periodo di preavviso.

In caso di rischio di superamento del periodo di conservazione del posto per sola malattia, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta e relativa certificazione medica da far pervenire al datore di lavoro 15 giorni prima della scadenza del comporto da controllare a sua diligente cura, di un periodo di aspettativa della durata di 10 mesi durante i quali non decorrerà alcun istituto contrattuale.

b) Trattamento economico in caso di malattia

Ferme restando le norme di legge in materia, in caso di malattia, l'impresa corrisponderà al lavoratore:

per i primi 3 giorni di carenza, il 60% della normale retribuzione giornaliera ove la malattia non superi i 10 giorni di calendario;

per i primi 3 giorni di carenza, il 100% della normale retribuzione giornaliera ove la malattia superi i 10 giorni di calendario o sia causa di ricovero ospedaliero;

un'integrazione della prestazione INPS, ove prevista, fino a garantire il 100% della normale retribuzione giornaliera nell'arco di 180 giorni per anno solare. La quota INPS verrà conguagliata sui contributi mensili a norma di legge.

c) Trattamento economico caso di infortunio o malattia professionale

Ferme restando le norme di legge in materia, in caso di infortunio o malattia professionale, l'impresa corrisponderà al lavoratore:

dal 1° al 4° giorno d'infortunio o di malattia professionale, il 100% della normale retribuzione giornaliera;

per i giorni successivi al 4°, e comunque fino alla fine dell'evento, un'integrazione fino a garantire il 100% della normale retribuzione giornaliera che il dipendente avrebbe percepito in caso di normale prestazione lavorativa. La quota INAIL verrà anticipata obbligatoriamente ai sensi dell'art. 70 del T.U. n. 1124/1965 e s.m.i. .

Sull'integrazione INPS/INAIL il datore calcolerà la lordizzazione. L'integrazione stessa non è dovuta se INPS e/o INAIL non riconoscono l'indennità a loro carico.

Al lavoratore in prova, l'azienda non corrisponderà alcuna integrazione rispetto a quanto elargito dagli istituti.

Le visite mediche di controllo del personale sulle assenze dal lavoro per malattia ed infortunio sono espletate dalle ASL alle quali spetta la competenza esclusiva di tale accertamento.

Per consentire l'effettuazione delle suddette visite fiscali, il lavoratore è tenuto al rispetto delle fasce orarie di reperibilità secondo le vigenti disposizioni di legge.

Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di malattia, infortunio e malattia professionale, valgono le norme di legge in materia.

Art. 39 - Previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa

Le Parti, vista la vigente normativa in materia pensionistica obbligatoria e complementare, si impegnano ad attivare, per tutti i lavoratori a cui si applica il presente CCNL, una forma di previdenza integrativa tramite Fondo chiuso non obbligatorio, a capitalizzazione e su base volontaria. Le contribuzioni al Fondo, nei limiti della deducibilità fiscale prevista dalla legge, saranno costituite dal:

- l'1%, a carico dell'azienda, calcolato sugli elementi della retribuzione fissa mensile;
- l'1%, a carico del lavoratore, calcolato sugli elementi della retribuzione fissa mensile;
- la parte del TFR maturato che il lavoratore decide di versare al Fondo.

Il lavoratore potrà optare per altre formule di previdenza complementare, anche in forma convenzionata con le Parti stipulanti il presente CCNL.

In materia di assistenza sanitaria integrativa, le Parti concordano di incontrarsi entro 6 mesi dall'entrata in vigore del presente CCNL per la verifica di polizze sanitarie integrative che contemperino i tetti di spesa aziendale ed i servizi da erogare ai lavoratori.

Art. 40 - Risoluzione del rapporto di lavoro e preavviso

La risoluzione del rapporto di lavoro è regolata dalle leggi in materia e le parti potranno procedere alla risoluzione stessa in forma scritta con raccomandata, o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, con il preavviso previsto dal presente articolo.

I termini di preavviso, da computarsi agli effetti del TFR, in caso di licenziamento sono quelli indicati dalla seguente tabella:

classificazione	*fino a 5 anni di anzianità*	*fino a 10 anni di anzianità*	*oltre l0 anni di anzianità*
(livello)	*(giorni di calendario)*	*(giorni di calendario)*	*(giorni di calendario)*
9-8-7	*40*	*50*	*60*
6-5	*30*	*40*	*50*
4-3	*20*	*30*	*40*
2-1	*15*	*25*	*35*

In caso di dimissioni del lavoratore, i termini di preavviso sono ridotti della metà.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie e di congedo matrimoniale. Il preavviso stesso viene sospeso in caso di malattia, infortunio e malattia professionale.

Al lavoratore che abbia dato il preavviso verranno concessi, in accordo con le necessità aziendali, permessi di 1 ora da decurtare da quelli di cui al precedente art. 27 per la ricerca di una nuova occupazione.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di cui alla precedente tabella, o con preavviso insufficiente, dovrà corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato o insufficiente preavviso. (Maggior flessibilità in uscita; il reintegro è stato reintrodotto (non automatico, deciderà il giudice, anche nei casi di licenziamento economico). La procedura di conciliazione non può essere bloccata in caso di malattia del lavoratore ma solo per gravidanza o infortunio (RIFORMA DEL LAVORO-L 28.06.2012 n. 92 modif. da D.L. 83/2012 conv. da L.134/2012)

Art. 41 - Cessione e affitto d'azienda – Procedure concorsuali

In materia di cessione, affitto, liquidazione e fallimento dell'impresa, si farà riferimento alle disposizioni di legge vigenti. Le Parti, pertanto, concordano sul fatto che la contrattazione di 2° livello potrà individuare procedure che riducano gli effetti negativi sull'occupazione che i suddetti casi dovessero causare.

Art. 42 – Divieto di concorrenza

E' proibito al lavoratore, se non previamente autorizzato per iscritto, prestare la propria opera in qualsiasi forma presso aziende concorrenti con quella dalla quale sia stato assunto. La violazione del presente articolo è causa di licenziamento senza preavviso ex artt. 7, legge 300/1970 e 2119 c. c. .

Art. 43 - Risarcimento danni

Ogni danno subito dall'azienda che dia origine a risarcimento con trattenuta in busta paga deve essere contestato formalmente al lavoratore ai sensi dell'art. 7, legge n. 300/1970.

Una volta accertata definitivamente, sia in via giudiziale che transattiva tra le parti, l'entità economica del danno l'importo sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% della paga lorda di fatto per ogni periodo di retribuzione. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi e indennità erogati al lavoratore a qualsiasi titolo.

TITOLO VI
RETRIBUZIONE

Art. 44 - Trattamento economico

Fatte salve condizioni di miglior favore, la normale retribuzione del lavoratore è costituta dalle voci individuate nel presente CCNL. La quota oraria della retribuzione, per tutti i lavoratori, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 173. La quota giornaliera della retribuzione, invece, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26.

Livello	Minimo Tabellare dal 01/01/2012
9	€ 1.690.00
8	€ 1.550.00
7	€ 1.400.00
6	€ 1,236.00
5	€ 1.150.00
4	€ 1,020.00
3	€ 865,00
2	€ 800,00
1	€ 750,00

Scatti di anzianità

Sono previsti 6 scatti di anzianità, con cadenza biennale, da calcolarsi nella percentuale del 2,5% del minimo di cui alle tabelle di sopra riportate.
L'anzianità convenzionale di servizio decorre dal giorno di assunzione. Le Parti precisano che, in relazione al calcolo degli scatti, in caso di progressione ad un livello superiore, non saranno considerati i meccanismi di assorbimento degli scatti medesimi. Il lavoratore, pertanto, conserverà l'anzianità di servizio ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonché il numero degli stessi.

Art. 45 - Gratifica natalizia

In occasione delle feste natalizie e, comunque, non oltre il 22 di dicembre, l'azienda dovrà corrispondere al lavoratore un importo pari a una mensilità della normale retribuzione.
Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi di gratifica natalizia per quanti sono i mesi di lavoro prestato presso l'azienda. A tal fine, il periodo iniziale o finale superiore a 15 giorni è computato come mese intero.

Art. 46 - Indennità

Le Parti convengono che verranno corrisposte al lavoratore le seguenti indennità.

Indennità di cassa

Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità di errori che comportino l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 4% mensile del minimo tabellare, che sarà computabile ai soli fini del calcolo del TFR.

Indennità in caso di morte

In caso di morte del lavoratore, il TFR, l'indennità sostitutiva del preavviso e tutti gli emolumenti di fine rapporto devono essere corrisposti, a norma dell'art. 2122 c.c., al coniuge ed ai figli.
In assenza delle persone indicate al comma 1, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

Indennità mezzi di locomozione

L'impresa corrisponderà al dipendente che utilizza il proprio mezzo per il servizio un'indennità mensile da concordarsi con le RSA o direttamente con il lavoratore.

Indennità di lontananza dai centri abitati

Qualora la sede dell'azienda sia distante dal più vicino centro abitato oltre km 3 ed, in mancanza di mezzi pubblici, l'azienda non provveda direttamente al trasporto, essa corrisponderà un indennizzo da concordarsi, a livello aziendale, con le OO. SS. stipulanti il presente CCNL.

Indennità abiti e utensili da lavoro

La fornitura degli eventuali abiti e utensili da lavoro al personale tecnico è a carico dell'azienda. In alternativa il datore dovrà corrispondere un quantum forfettario per l'acquisto dei medesimi indumenti.

Il lavoratore dovrà curare la tenuta e la conservazione degli abiti e degli utensili che dovrà riconsegnare al momento della cessazione del rapporto intervenuta per qualsiasi motivo. Qualora non vi provvedesse il costo dei medesimi potrà essergli addebitato sulle sue spettanze residuali.

Art. 47 - Corresponsione della retribuzione - Reclami sulla busta paga

La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore con cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile da corrispondersi, al massimo, entro il 15 del mese successivo. Ove tale data coincidesse con la domenica o giorno festivo il pagamento verrà effettuato il 16 successivo.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore la busta paga o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione dell'impresa, i dati del dipendente, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e gli importi costituenti la retribuzione stessa con l'elencazione delle trattenute di legge.

Il lavoratore, fermo restando il combinato disposto dell'art. 2113 c.c. come modificato dalla legge n. 533/1973 e s.m.i., potrà presentare all'azienda i propri reclami sulla busta paga in forma scritta anche tramite l'O. S. cui aderisce o conferisce mandato. L'azienda è tenuta a rispondere entro un termine massimo di 30 giorni dalla ricezione del reclamo.

Art. 48 - Trattamento di fine rapporto

Al lavoratore licenziato o dimissionario sarà corrisposto il TFR previsto dall'art. 2120 c. c. come modificato dalla legge n. 297/1982 e s.m.i. .

Avendo la Legge Finanziaria 2007 anticipato di un anno l'entrata in vigore del d.lgs. n. 252/2005 e s.m.i., le Parti, al fine di dare pratica attuazione al diritto dei lavoratori ad accedere a forme pensionistiche complementari, hanno inteso individuare nel fondo che sarà istituito dalle Parti stesse quale strumento idoneo a dare questo tipo di servizio.

TITOLO VI
PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI
Art. 49- Codice disciplinare

- ***Doveri del lavoratore***

Il lavoratore deve espletare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza e, in particolare:

- osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o suo delegato ed adempiere a tutte le formalità che l'impresa ha posto in essere per il controllo delle presenze;
- svolgere tutti i compiti che verranno lui assegnati dal datore di lavoro, nel rispetto delle norme del presente CCNL e delle disposizioni di legge, con la massima diligenza;

- osservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'impresa evitando di divulgare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato usate e in uso presso l'impresa stessa;
- evitare, in forza della posizione assegnatagli e dei relativi compiti, di trarre in qualsiasi modo profitto a danno dell'impresa in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni e incarichi, nonché di svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro;
- usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela ed il pubblico che, per qualsiasi motivo, intrattenga rapporti con l'impresa;
- evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali dell'impresa e trattenersi oltre il normale orario di lavoro stabilito, salvo che vi sia autorizzazione dell'impresa stessa, ovvero, che sia previsto dal presente CCNL o da disposizioni legislative;
- rispettare tutte le disposizioni in uso presso l'azienda e dettate dai titolari e/o superiori gerarchici se non contrastanti con il presente CCNL e con le leggi vigenti;
- comunicare per iscritto ogni cambiamento di residenza, domicilio e/o dimora;
- seguire scrupolosamente le norme in materia di igiene e sicurezza sul lavoro.

- ***Disposizioni disciplinari***

I lavoratori che si rendano inadempienti dei doveri inerenti all'attività da svolgere in riferimento al rapporto di lavoro instaurato, saranno sanzionati, in base alla gravità della infrazione commessa, con:

- il rimprovero verbale;
- il rimprovero scritto;
- la multa non superiore all'importo di 4 ore del minimo tabellare;
- la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
- il licenziamento disciplinare con o senza preavviso.

- ***Mancanze punibili con il rimprovero verbale o scritto***

Il rimprovero verbale o scritto viene comminato per lievi irregolarità nell'adempimento della prestazione lavorativa e per violazioni di minor rilievo in relazione al dovere di corretto comportamento.

- ***Mancanze punibili con la multa:***
  - per recidiva, entro 2 anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, del rimprovero scritto;
  - per ripetuta inosservanza dell'orario di lavoro;
  - per provata e non grave negligenza nello svolgimento del proprio lavoro;
  - per mancato rispetto del divieto di fumare laddove ciò sia prescritto;
  - per comportamento non eccessivamente scorretto verso i propri superiori, i colleghi e la clientela;
  - per la prima omissione di comunicazione del cambiamento di residenza, domicilio e/o dimora;
  - in genere per negligenza o inosservanza di leggi, disposizioni, regolamenti o obblighi di servizio che non comportino grave pregiudizio agli interessi dell'impresa.
- ***Mancanze punibili con la sospensione da lavoro e retribuzione per un periodo non superiore a 7 giorni:***
  - per recidiva, entro 2 anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della multa;
  - per simulazione di malattia, d'infortunio e/o di altri impedimenti che non permettano di assolvere agli obblighi di lavoro;
  - per aver rivolto ingiurie o accuse infondate verso altri dipendenti dell'impresa;
  - per inosservanza delle leggi, regolamenti o disposizioni inerenti la prevenzione infortuni e la sicurezza sul lavoro;

- per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe in servizio al massimo per una volta in un anno;
- per assenza ingiustificata non superiore a 3 giorni;
- per assenza ingiustificata alle visite fiscali;
- per rifiuto ingiustificato di eseguire ordini concernenti il proprio lavoro al massimo per una volta in un anno;
- per aver commesso, in servizio, atti ai quali sia derivato un vantaggio per sé a danno dell'impresa (sempre che la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile);
- in genere, per ripetuta negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti od obblighi di servizio che rechino serio e grave pregiudizio agli interessi dell'impresa (sempre che la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile).

- ***Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo da 8 a 10 giorni:***
  - per gravità o recidiva, entro 2 anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della sospensione non superiore a 7 giorni;
  - per reiterata assenza ingiustificata alle visite fiscali;
  - per le omissioni, successive alla prima, di comunicazione del cambiamento di residenza, domicilio e/o dimora;
  - per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe in servizio al massimo per una volta in un anno;
  - per assenza ingiustificata superiore a 3 giorni, ma inferiore a 5;
  - per abituale negligenza nell'osservanza degli obblighi di servizio o per abbandono del posto di lavoro al massimo per una volta in un anno;
  - in genere, per ripetuta e reiterata negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti od obblighi di servizio che rechino serio e gravissimo pregiudizio agli interessi dell'impresa o che procurino vantaggi a sé o a terzi (sempre che la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile).
- ***Licenziamento con o senza preavviso:***
  - per particolare gravità o recidiva, entro 2 anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della sospensione da 8 a 10 giorni;
  - per assenza ingiustificata oltre i 5 giorni;
  - per essere reiteratamente sotto l'effetto di sostanze alcoliche o droghe durante il disimpegno delle proprie specifiche attribuzioni attinenti alla sicurezza dell'impresa o durante la guida;
  - per furto o danneggiamento volontario del materiale dell'impresa;
  - per condanna a una pena detentiva per reati infamanti comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
  - per utilizzo improprio dei locali o delle attrezzature dell'impresa;
  - per abbandono del posto di lavoro, per più di una volta in un anno, che implichi anche pregiudizio all'incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti, nonché compimento di azioni che implichino gli stessi tipi di pregiudizi;
  - per insubordinazione grave e/o reiterata verso i superiori;
  - per diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, all'interno dell'impresa;
  - per ogni altra mancanza di equivalente gravità.

Il licenziamento per motivi disciplinari può essere preceduto dalla sospensione cautelativa per indagini interne all'azienda che non potrà superare un massimo di 60 giorni. Nel

periodo di sospensione cautelativa al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione stabilita dal presente CCNL.

- ***Procedura disciplinare***

Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato formalmente l'addebito e averlo sentito in sua difesa anche con l'assistenza di una O.S. In ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa. Il lavoratore avrà la possibilità di presentare le controdeduzioni a difesa entro 5 giorni. L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere presa entro 30 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore per presentare le sue giustificazioni, salvo nel caso di sospensione cautelativa per il quale il termine massimo è di 90 giorni. Tale decisione dovrà essere comunicata al lavoratore stesso con lettera raccomandata a/r.

- **Indennizzo per licenziamento disciplinare illegittimo**

Indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di 12 ed un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione (nel precedente testo la "finestra" era 15-27 mensilità).
(RIFORMA DEL LAVORO-L 28.06.2012 n. 92 modif. da D.L. 83/2012 conv. da L.134/2012)

TITOLO VII
PRIVACY E SICUREZZA SUL LAVORO

Art. 50 – Tutela della privacy

In materia di disciplina inerente la tutela della *privacy*, le Parti firmatarie fanno espresso rinvio al d.lgs. n. 196/2003 e s.m.i.

Art. 51– Sicurezza sui luoghi di lavoro

L'impresa attiverà tutte le iniziative atte a garantire la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro in ottemperanza del dettato del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i., anche in considerazione del D.M. 12/12/2000 che riconosce, tra gli altri, riduzioni del tasso medio di tariffa INAIL sulla base dei seguenti criteri di valutazione:

- strutturazione del servizio prevenzione e protezione e dei sistemi di pronto soccorso, di emergenza ed antincendio;
- caratteristiche tecniche delle attrezzature, delle macchine e degli impianti;
- modalità di attuazione della sorveglianza sanitaria;
- livello di informazione/formazione dei lavoratori;
- stato della programmazione delle misure di prevenzione e protezione.

La pratica attuazione delle modalità previste dal presente articolo, nonché ogni iniziativa migliorativa orientata alla diminuzione dell'incidenza del fenomeno infortunistico, allo sviluppo ed alla sensibilizzazione della cultura della sicurezza, sono demandate alla contrattazione di 2° livello.