

**RINNOVO  
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO  
PER I DIPENDENTI DEL TERZIARIO CIFA:  
COMMERCIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI  
Anche in forma cooperativa**

Il giorno 16 aprile 2009 presso la sede della CONF.S.A.L. in Roma, V.le Trastevere n. 60

**TRA**

**FEDARCOM** Federazione Nazionale Autonoma Rappresentanti, Commercianti, Operatori del Turismo, Artigiani e PMI rappresentata dal Presidente Emanuele Cafà e dai rappresentanti Ettore Cassarino e Michele Antonio Patti

**CIFA** Confederazione Italiana Federazioni Autonome rappresentata dal Presidente Andrea Cafà, dal rappresentante del Nord Italia Roberto Nicoletti e dal rappresentante del sud Fabio Viridi

**E**

**FESICA CONFISAL** rappresentata dal Segretario Generale Bruno Mariani, dai componenti la Segreteria Generale Giuseppe Mancini, Andrea De Stasio, Salvatore Creti e Nicola Nardi

**CONFISAL FISALS** rappresentata dal Segretario Nazionale Claudio Trovato, dai componenti la Segreteria Nazionale Marzia Mariani e Sabina Metta  
Con l'assistenza della **CONFASAL** rappresentata dal Segretario Generale Marco Paolo Nigi.

**LE ORGANIZZAZIONI PREMETTONO:**

che i contenuti del presente CCNL sono il risultato di una informata e maturata consapevolezza delle Parti Sociali, rispetto al processo evolutivo che caratterizza il nostro sistema economico e produttivo.

E' quindi inevitabile prendere atto delle importanti trasformazioni che fin qui ha subito il mondo in cui viviamo. L'abolizione di ogni residua barriera di tipo commerciale tra i Paesi Occidentali ed i Paesi in via di sviluppo o "emergenti", rischia di compromettere il percorso di crescita della nostra realtà sociale e produttiva.

Il sistema produttivo occidentale, ed in particolare quello della "Vecchia Europa continentale", rispetto al sistema produttivo dei Paesi in via di Sviluppo o "Paesi emergenti", è profondamente compromesso dall'obsoleto sistema di protezione sociale che ne assorbe notevoli risorse. L'Europa rischia oggi di non potere più garantire alla sua popolazione quel progresso e benessere collettivo auspicato, e di non potere contribuire alla crescita ed allo sviluppo anche del resto del pianeta.

L'abbattimento di ogni forma doganale nella circolazione dei beni e dei servizi, ed i progressi tecnologici conseguiti, hanno reso il sistema economico complessivo sempre più piccolo e sempre più un "villaggio globale", indipendentemente dalla ratifica ed influenza

della politica e dei governi nazionali e sovranazionali. In conseguenza di ciò, le aziende, indipendentemente dalle loro dimensioni e dalla loro ubicazione, si trovano ad operare in un contesto globalizzato in cui la dimensione territoriale del sistema di mercato concorrenziale è una variabile non più centrale e strategica. La piccola impresa di oggi, l'artigiano per esempio, non ha come concorrente economico un altro artigiano della stessa città o dello stesso ambito territoriale locale, ma l'artigiano indiano, cinese, che svolge la propria attività produttiva qualche migliaio di chilometri distante, ma che grazie alla libera circolazione delle merci, anche tramite internet, raggiunge con relativa facilità il consumatore europeo ed italiano. Le aziende del sistema produttivo italiano sostengono un elevato costo del lavoro, per il sistema di tassazione dei redditi che sul lavoro grava, che non ha riscontro in nessun altro paese, in particolare con quei Paesi con cui il sistema produttivo italiano si trova in diretta concorrenza. E' pura retorica poi, sostenere che il sistema produttivo italiano debba puntare solo sull'alta tecnologia, perché anche in quei settori i Paesi Emergenti purtroppo hanno un livello di utilizzo migliore.

Le aziende italiane si trovano ad operare in un quadro di contesto nel quale possono opporre un livello di scarsa competitività, rispetto alla quale le Parti Sociali possono solo parzialmente porre rimedio, proponendo una più razionale contrattazione del costo del lavoro, demandando al Governo centrale e alla Politica in generale, quelle riforme strutturali necessarie per consentire al sistema produttivo nazionale di liberarsi dal gravame di un sistema di tassazione per i Lavoratori e per le Imprese, ormai insostenibile, soprattutto in considerazione delle asimmetrie sociali, economiche, infrastrutturali, culturali esistenti.

Il modus operandi osservato finora nel confronto sindacale, finalizzato ad una mera revisione percentuale dei salari, addivenendo ad un mero adeguamento nominale degli stessi, e riproponendo un modello di "reazione" ormai inadeguato, si ritiene generi nel brevissimo periodo solo ripercussioni a livello macroeconomico, che spingono verso l'alto la spirale inflazionistica, causando danni ancora maggiori per i lavoratori e per la loro disponibilità reale di reddito.

All'interno della complessa e diversificata realtà italiana, come in precedenza accennato, occorre tenere in considerazione i deficit infrastrutturali di alcune aree del Paese che incidono fortemente sulla competitività delle aziende che ivi operano. A questo quadro di insieme, l'attuale contrattazione collettiva prevalente ha posto le aziende di tutto il territorio nazionale su uno stesso piano, dimenticando le differenti condizioni che alla fine mortificano i buoni propositi della Costituzione in materia di tutela, sia dei lavoratori, che delle imprese e dello sviluppo economico in generale del paese.

Le Parti Sociali coinvolte nella stipulazione del presente contratto hanno ritenuto, invece, di dare concreta attuazione alle possibilità di manovra e armonizzazione, nelle varie aree del paese, dei trattamenti retributivi, demandando alla contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, in coerenza con la riforma della contrattualistica **approvata dal Governo e Parti Sociali il 22.01.2009**, i livelli di retribuzione finali, oltre i minimi nazionali, nel pieno rispetto dei dettami dell'art. 36 della Costituzione. Così da realizzare una vera possibilità di competizione per i sistemi produttivi più deboli e porre tutti i lavoratori del paese innanzi alle stesse possibilità occupazionali e di reddito. Fissare dei livelli di retribuzione su base nazionale elevati rende vana la possibilità di dare concreta attuazione all'attivazione dei contratti di secondo livello nelle aree più deboli del paese. Tutto ciò alla fine ha penalizzato le imprese e i lavoratori delle aree deboli del paese.

Le Parti Sociali coinvolte ritengono con il presente CCNL di mettere le aziende dei settori interessati, a cui il presente contratto è riferibile, nelle condizioni di potere sostenere l'Occupazione e lo Sviluppo, salvaguardando la competitività, con particolare riferimento

alle aziende dei territori più deboli, senza compromettere il quadro dei principi costituzionali posti a tutela dei lavoratori e del lavoro in generale e delle imprese.

### **TUTTO CIO' PREMESSO:**

si è addivenuti al rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti del settore delle attività del Commercio, Terziario, Distribuzione e dei Servizi, che qui di seguito si riporta.

Letto, approvato e sottoscritto dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti.

## **INDICE**

### **TITOLO I**

#### **PARTE GENERALE**

ART. 1 (Sfera di applicazione,)

### **TITOLO II**

#### **DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO**

ART. 2 (Classificazione del personale)

### **TITOLO III**

#### **QUADRI**

ART. 3 (Declaratoria, indennità di funzione e polizza assicurativa)

### **TITOLO IV**

#### **ASSUNZIONE, PERIODO DI PROVA E CONTRATTO DI INSERIMENTO**

ART. 4 (Assunzione)

ART. 5 (Periodo di prova)

ART. 6 (Contratto di inserimento)

### **TITOLO V**

#### **APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

ART. 7 (Apprendistato)

### **TITOLO VI**

#### **ORARIO DI LAVORO**

ART. 8 (Orario di lavoro)

ART. 9 (Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro)

### **TITOLO VII**

#### **LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO**

ART. 10 (Lavoro straordinario)

ART. 11 (Lavoro notturno)

ART. 12 (Lavoro festivo)

### **TITOLO VIII**

#### **LAVORO A TEMPO DETERMINATO E CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE**

ART. 13 (Lavoro a tempo determinato)

ART. 14 (Contratto di somministrazione)

ART. 15 (Disposizioni comuni al contratto di lavoro a tempo determinato ed al contratto di somministrazione)

#### TITOLO IX

##### **CONTRATTO A TEMPO PARZIALE**

ART. 16 (Lavoro a tempo parziale)

#### TITOLO X

##### **LAVORO INTERMITTENTE E RIPARTITO**

ART. 17 (Lavoro intermittente)

ART. 18 (Lavoro ripartito)

#### TITOLO XI

##### **RIPOSI, FESTIVITÀ, PERMESSI E CONGEDI**

ART. 19 (Riposi settimanali, festività, riposi compensativi e riposi retribuiti)

ART. 20 (Permessi e congedi)

#### TITOLO XII

##### **FERIE, ASPETTATIVE, ASSENZE, MALATTIE E INFORTUNI**

ART. 21 (Ferie)

ART. 22 (Aspettativa)

ART. 23 (Assenze)

ART. 24 (Malattia e infortunio )

#### TITOLO XIII

##### **TRASFERTE E TRASFERIMENTI**

ART. 25 (Trasferta)

ART. 26 (Trasferimento)

#### TITOLO XIV

##### **NORME DISCIPLINARI**

ART. 27 (Provvedimenti disciplinari)

#### TITOLO XV

##### **RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

ART. 28 ( Preavviso)

ART. 29 (Trattamento di fine rapporto)

#### TITOLO XVI

##### **ANZIANITA' DI SERVIZIO E SCATTI DI ANZIANITA'**

ART. 30 (Anzianità di servizio)

ART. 31 (Scatti di anzianità)

TITOLO XVII  
**TRATTAMENTO ECONOMICO**

- ART. 32 (Normale retribuzione)
- ART. 33 (Quota giornaliera e quota oraria)
- ART. 34 (Paga base nazionale aziende fino a 15 dipendenti)
- ART. 35 (Paga base nazionale aziende con più di 15 dipendenti)

TITOLO XVIII  
**MENSILITÀ SUPPLEMENTARI**

- ART. 36 (Tredicesima e quattordicesima mensilità)

TITOLO XIX  
**DIRITTI SINDACALI**

- ART. 37 (Commissione paritetica nazionale)
- ART. 38 (Commissione Paritetica Regionale)
- ART. 39 (Contrattazione collettiva decentrata)
- ART. 40 (Responsabili Sindacali Aziendali)
- ART. 41 (Trattenute sindacali)

TITOLO XX  
**ENTI BILATERALI**

- ART. 42 (Ente Bilaterale)
- ART. 43 (Osservatorio Nazionale)
- ART. 44 (Osservatorio Territoriale)
- ART. 45 (Finanziamento Enti Bilaterali)

TITOLO XXI  
**CONTRIBUTI DI ASSISTENZA CONTRATTUALE**

- ART. 46 (Contributi di assistenza contrattuale)

TITOLO XXII  
**ESCLUSIVITA' DI STAMPA**

- ART. 47 (Esclusività di stampa)
- ART. 48 (Decorrenza e durata)
- ART. 49 (Riallineamento)

TITOLO XXIII

- ART. 50 (Controversie)
- ART. 51 (Assistenza sanitaria integrativa)
- ART. 52 (fondo interprofessionale per la formazione continua)

DICHIARAZIONE A VERBALE

TITOLO I  
**PARTE GENERALE**

ART. 1  
***(Sfera di applicazione)***

1. Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di Lavoro tra le aziende del settore terziario, commercio, della distribuzione e dei servizi appartenenti alle categorie qui di seguito specificate ed il relativo personale dipendente:

**A) Alimentazione**

- commercio all'ingrosso di generi alimentari;
- supermercati, supermercati integrati, ipermercati, soft e hard discount;
- commercio al minuto di generi alimentari misti (escluso le rivendite di pane e pasta alimentari annesse ai forni con attività prevalente artigiana);
- salumerie, salsamenterie e pizzicherie;
- importatori e torrefattori di caffè;
- commercio all'ingrosso e al dettaglio di droghe e coloniali;
- commercio all'ingrosso e al dettaglio di cereali, legumi e foraggi;
- commercio all'ingrosso di bestiame e carni macellate, macellerie, norcinerie, tripperie, spacci di carne fresca e congelata;
- commercio all'ingrosso e al dettaglio di pollame, uova, selvaggina e affini;
- rivendite di pollame e selvaggina;
- commercio all'ingrosso e al dettaglio di prodotti della pesca;

- commercio all'ingrosso di formaggi, burro, latte, latticini e derivati in genere;
- commercio al dettaglio del latte;
- commercio all'ingrosso ed al dettaglio, anche in commissione dei prodotti ortofrutticoli effettuati nei mercati;
- commercio al dettaglio dei prodotti ortofrutticoli;
- commercio a posto fisso ed itinerante per i mercati regionali e comunali;
- commercio all'ingrosso e al dettaglio di prodotti vinicoli e affini;
- commercio all'ingrosso e al dettaglio di acque minerali e gassate e di ghiaccio;
- commercio all'ingrosso e al dettaglio di prodotti oleari;
- aziende commerciali di stagionatura e conservazione dei prodotti lattiero caseari.

#### **B) Fiori, piante e affini**

- commercio all'ingrosso e al dettaglio di fiori e piante ornamentali, compresa la coltivazione annessa, quando non rientrante nel settore agricoltura;
- commercio di piante aromatiche e officinali e di prodotti erboristici in genere;
- produttori, grossisti, esportatori e rappresentanti di piante medicinali ed aromatiche;

#### **C) Mercati d'uso e affini**

- grandi magazzini e negozi, nonché tutte le attività svolte in tutti i settori merceologici collegati, anche in relazione alle modifiche intervenute dalla revisione delle autorizzazioni necessarie, per lo svolgimento delle attività commerciali, in relazione agli spazi occupati.
- apparecchi TV, radiofonici, elettrodomestici, telefonia fissa e mobile in qualsiasi modo commercializzata anche in rete franchising, computer ed accessori, impianti di sicurezza;
- gestori di impianti di distribuzione carburante;
- aziende distributrici di carburante metano compresso per autotrazione;
- aziende distributrici di specialità medicinali e prodotti chimico-farmaceutici;
- rivendite di generi di monopolio, magazzini di generi di monopolio, accettazione di scommesse legali, sale giochi;

#### **D) Ausiliari del commercio e commercio con l'estero**

- agenti e rappresentanti di commercio;
- compagnie di importazione ed esportazione e case per il commercio internazionale (importazioni ed esportazioni di merci promiscue);
- imprese portuali di controllo e gestione di porti privati, compreso il rimessaggio e trasporto natanti con qualsiasi mezzo.
- Commercio di autoveicoli di qualsiasi genere, anche usati, con annesso officine di assistenza, compreso il noleggio di auto e il soccorso stradale.

#### **E) Servizi alle imprese/alle organizzazioni, servizi di rete, servizi alle persone**

- imprese di leasing;
- recupero crediti, factoring;
- servizi di informatica, telematica, robotica;
- servizi di revisione contabile, auditing;
- servizi di gestione e amministrazione del personale, non in contrasto con l'Ordinamento professionale;
- servizi di gestione fiscale e tributaria ed elaborazione dati, non in contrasto con l'Ordinamento professionale;
- servizi di ricerca, formazione e selezione del personale, svolto anche sotto forma di lavoro in somministrazione;

- ricerche di mercato, economiche e sondaggi di opinioni;
  - consulenza e direzione e organizzazione aziendale;
  - agenzie di informazioni commerciali;
  - servizi di design, grafica, progettazione, e allestimenti di interni e vetrine;
  - servizi di progettazione industriale, engineering;
  - servizi di ricerca, collaudi, analisi, certificazione tecnica e controllo qualità;
  - società per lo sfruttamento commerciale dei brevetti, invenzioni e scoperte;
  - concessionarie di pubblicità;
  - aziende di pubblicità;
  - agenzie di distribuzione e consegna di materiale pubblicitario;
  - promozione vendite;
  - agenzie fotografiche, di casting cinematografici, di realizzazione di opere televisive e teatrali;
  - uffici Residences, svolti anche sotto forma di B&B, per il personale addetto al riassetto camere;
  - società di organizzazione e gestione congressi, esposizioni, mostre e fiere;
  - altri servizi alle imprese e alle organizzazioni, compresi i fondi interprofessionali;
  - autorimesse e autoriparatori non artigianali;
  - società di carte di credito;
  - uffici cambi extrabancari;
  - servizi fiduciari;
  - aziende ed agenzie di consulenza, intermediazione e promozione immobiliare, amministrazione e gestione beni immobili;
  - servizi di richiesta certificati, disbrigo pratiche di dattilografia e fotocopiatura;
  - servizi di traduzioni e interpretariato;
  - agenzie di recapiti, corrispondenza, stampa e plichi;
  - vendita di multiproprietà;
  - autoscuole;
  - agenzie di servizi matrimoniali;
  - altri servizi alle persone, compresa l'assistenza domiciliare agli anziani e persone disabili, svolti anche da onlus e cooperative;
2. Salve le decorrenze particolari stabilite dai singoli istituti, il presente contratto entra in vigore il 1° maggio 2009 e sarà valido fino al 30 aprile 2012.
  3. Esso si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto da alcuna delle parti stipulanti con lettera raccomandata A/R tre mesi prima della scadenza.
  4. Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori dipendenti e sono impegnative solo dopo richiesta di adesione all'ente bilaterale.
  5. L'applicabilità del presente contratto da parte dei datori di lavoro è subordinata all'adesione ad una delle Organizzazioni datoriali firmatarie del presente CCNL

## TITOLO II

### **DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO**

#### ART. 2

#### ***(Classificazione del personale)***

## **PRIMO LIVELLO**

Appartengono al primo livello i lavoratori con funzioni di responsabilità che sovrintendono e organizzano le unità produttive, con iniziativa e autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate.

### **Profili esemplificativi:**

- Capo di servizio e di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale (vendita o acquisti), legale, capo centro EDP;
- Gestore o gerente di negozio, di filiale, o di supermercato alimentare anche se integrato in un grande magazzino o negozio;
- Responsabile laureato in chimica-farmacia previsto dalle leggi sanitarie per magazzini all'ingrosso di prodotti farmaceutici e specialità medicinali;
- Analista sistemista;
- Gerente o capo di officina o di sede assistenziale con la completa responsabilità sia tecnica che amministrativa;
- Responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti;
- Responsabile marketing nelle aziende di pubblicità;
- Responsabile pubbliche relazioni nelle aziende di pubblicità;
- Responsabile ricerche di mercato nelle aziende di pubblicità;
- Responsabile ufficio studi nelle aziende di pubblicità;
- Responsabile commerciale testate nelle concessionarie di pubblicità con compiti di promozione, coordinamento, supporto e controlli produttori;
- Copywriter nelle agenzie di pubblicità;
- Art director nelle agenzie di pubblicità;
- Producer-tv-cine-radio nelle agenzie di pubblicità;
- Account executive nelle agenzie di pubblicità;
- Media planner nelle agenzie di pubblicità;
- Public relation executive nelle agenzie di pubblicità;
- Research executive nelle agenzie di pubblicità;
- Tecnico stampa responsabile di un servizio produzione nelle agenzie di pubblicità;
- Product manager;
- Coordinatore di prodotto nelle aziende di ricerca di mercato;
- Esperto di sviluppo organizzativo;
- Direttore e vice direttore di Fondi Interprofessionali, con funzione di quadri;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

## **SECONDO LIVELLO**

Appartengono al secondo livello i lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi con funzioni di controllo e di coordinamento.

### **Profili esemplificativi:**

- Ispettore;
- Cassiere principale che sovrintenda più casse;
- Propagandista scientifico;

- Corrispondente di concetto con conoscenza di lingue estere;
- Addetto alla esecuzione di progetti o parti di essi;
- Capo di reparto o settore anche se non addetto ad operazioni di vendita;
- Contabile con mansioni di concetto;
- Segretario di direzione con mansioni di concetto;
- Consegnatario responsabile di magazzino;
- Estimatore nelle aziende di arte e antichità;
- Enotecnico diplomato, enologo e tecnico oleario;
- Chimico di laboratorio;
- Capitano di rimorchiatore;
- Tecnico chimico anche con funzioni di vendita nel settore commercio chimico;
- Interprete o traduttore;
- Creatore di bozzetti, creatore-redattore di testi pubblicitari;
- Collaudatore e/o accettatore: il lavoratore che in piena autonomia provvede alla prova e la diagnosi dell'autoveicolo, predispone il piano di lavorazione, effettua il controllo di accettazione e quello di delibera, provvede a valutare il costo della riparazione e ad intrattenere con la clientela rapporti rappresentativi nell'ambito della sua specifica funzione;
- Impaginatore di concessionarie di pubblicità che definisce il menabò di impaginazione del giornale o strumento equivalente, in contatto o collegamento con la redazione dell'editore anche tramite sua tipografia;
- Segretario di produzione di concessionarie di pubblicità con mansioni di concetto e funzioni di coordinamento e controllo;
- Programmatore di pubblicità cinema nelle concessionarie di pubblicità;
- Art-buyer nelle agenzie di pubblicità;
- Organizzatore traffic (progress) nelle agenzie di pubblicità;
- Visualizer nelle agenzie di pubblicità;
- Assistente copywriter nelle agenzie di pubblicità;
- Assistente art director nelle agenzie di pubblicità;
- Assistente account executive nelle agenzie di pubblicità;
- Assistente media planner nelle agenzie di pubblicità;
- Tecnico stampa nelle agenzie di pubblicità;
- Capo piazzale: coordina su specifico incarico del gestore il personale e le vendite in quegli impianti che per struttura ed importanza richiedono tale funzione. Svolge inoltre le normali mansioni di pompista specializzato;
- Programmatore analista;
- Programmatore di officina: il lavoratore che svolge congiuntamente i seguenti compiti: coordina l'attività di più linee di accettazione e, sulla base di piani di lavorazione sulle singole commesse predisposte dai vari accettatori, pianifica, in piena autonomia operativa, l'attività dell'officina, ne predispone il piano di lavoro stabilendo la sequenza degli interventi sui singoli autoveicoli, determina autonomamente i relativi tempi di consegna e fornisce i dati e le relative imputazioni dei costi per la contabilità di officina;
- Supervisore di processo nelle aziende di ricerca di mercato;
- Supervisore di rilevazione nelle aziende di ricerca di mercato;
- Assistente del product manager;
- Internal auditor;
- EDP auditor;
- Specialista di controllo di qualità;
- Revisore contabile;
- Analista di procedure organizzative;

- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

## **TERZO LIVELLO**

Appartengono al terzo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto che richiedono adeguata specializzazione e specifica capacità professionale nonché i lavoratori specializzati provetti che, in condizione di autonomia operativa, svolgono mansioni che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante preparazione teorica o tecnico-pratica comunque acquisita.

### Profili esemplificativi:

- Steno-dattilografo in lingue estere;
- Disegnatore tecnico;
- Figurinista;
- Vetrinista;
- Creatore o redattore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali, con discrezionalità di valutazione dei dati informativi;
- Commesso stimatore di gioielleria;
- Ottico diplomato da scuola riconosciuta a norma dell'art. 140, R.D. 27 luglio 1934, n. 1265; ottico patentato a norma degli art. 30,31, 32 R.D. 31 maggio 1928, n. 1334;
- Commesso di libreria che abbia la responsabilità tecnica per il rifornimento librario della azienda o di un reparto di essa, che sappia provvedere alla corrispondenza inerente al rifornimento stesso e che abbia sufficiente conoscenza di una lingua estera e della bibliografia;
- Operaio specializzato provetto;
- Addetto alla vendita di autoveicoli con funzioni di stima dell'usato;
- Operaio specializzato provetto nel settore automobilistico: (è il meccanico riparatore di gruppo/i (elettrico e/o meccanico e/o idraulico e/o alimentazione), nonché l'addetto alla carrozzeria (lattoniere, verniciatore), che svolgono le mansioni in autonomia operativa, sulla base di cognizioni teoriche e pratiche approfondite, anche mediante l'uso appropriato di specifiche strumentazioni, individuando, dal punto di vista tecnico economico, nell'ambito di specifiche direttive aziendali, le opportunità e le modalità di esecuzione, di intervento e di definizione delle cause dei difetti e ne effettuano le delibera funzionale)
- Operaio specializzato provetto nelle concessionarie di pubblicità: tecnico cine-TV; tecnico proiezione;
- Addetto all'accettazione clienti nelle agenzie di raccolta pubblicitaria;
- Commesso specializzato provetto anche nel settore alimentare: (personale con mansioni di concetto, di comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita in azienda, al quale è riconosciuta autonomia operativa e adeguata determinante iniziativa, con l'incarico di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: fornire attive azioni di consulenza per il buon andamento dell'attività commerciale, assicurare nell'ambito delle proprie mansioni l'ottimale gestione delle merceologie affidategli, intervenendo sulla composizione degli stocks e sulla determinazione dei prezzi, intrattenere rapporti commerciali e di vendita al pubblico anche attraverso opportune azioni

- promozionali, espletare operazioni d'incasso, porre la sua esperienza al fine dell'addestramento e della formazione professionale degli altri lavoratori)
- Operatore di elaboratore con controllo di flusso;
  - Contabile/impiegato amministrativo: (personale che in condizione di autonomia operativa e di adeguata determinante iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni e applicando procedure operative complesse relative al sistema contabile e/o amministrativo adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, è incaricato di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare date e chiudere conti, elaborare situazioni contabili ed effettuare operazioni anche funzionali e bilanci preventivi o consuntivi, evidenziare posizioni irregolari e gestire i conseguenti interventi operativi)
  - Addetto al controllo di materiale in entrata e uscita che organizza lo stoccaggio dei prodotti e delle attività dei preparatori di commissioni, nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami;
  - addetto alla distribuzione dei fascettari, nell'ambito dei reparti di lavorazione con controllo delle spedizioni, nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
  - conducente di autotreni e di autoarticolati pesanti che, in condizione di autonomia operativa, svolge anche funzioni di manutenzione e riparazione dell'automezzo in dotazione;
  - operatore specialista di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
  - rilevatore di mercato nelle aziende di ricerche di mercato;
  - tecnico riparatore del settore elettrodomestici: (l'aggiustatore e il riparatore che, in condizioni di autonomia operativa, con interpretazione critica del disegno e dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di apparecchiature complesse curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale, anche presso il domicilio del cliente; compila, se del caso, la necessaria documentazione relativa alla prestazione effettuata ed incassa il corrispettivo previsto dalle tariffe dell'azienda)
  - tecnico riparatore del settore macchine per ufficio: (l'aggiustatore ed il riparatore che, in condizione di autonomia operativa, con interpretazione critica del disegno e dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di macchine ed apparecchiature complesse curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale, anche presso il domicilio del cliente; compila, se del caso, la necessaria documentazione relativa alla prestazione effettuata ed incassa il corrispettivo previsto dalle tariffe dell'azienda)
  - macellaio specializzato provetto: (è il lavoratore con specifiche ed adeguate capacità professionali acquisite mediante approfondita preparazione teorico e tecnico-pratica che, in autonomia operativa, nell'ambito delle mansioni assegnate, esegue con perizia tutte le seguenti fasi di lavoro: taglio anatomico, disossatura, sfasatura, rimondatura, taglio a filo, a mano e a macchina, presentazione in vassoio, rifilatura dei tagli e riconfezionamento delle confezioni ritirate dal banco)
  - altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

## **QUARTO LIVELLO**

Appartengono al quarto livello i lavoratori che eseguono compiti operativi, comprese le operazioni di vendita e ausiliarie alla vendita e i lavoratori che eseguono mansioni che richiedono specifiche conoscenze tecniche.

Nelle “operazioni ausiliarie alla vendita” devono ritenersi ricomprese quelle di movimentazione merce, di cassa, di rifornimento merci nelle scaffalature, di marcatura e di preparazione dei prodotti.

### *Profili esemplificativi:*

- contabile d'ordine;
- cassiere comune;
- astatore;
- controllore di settore tecnico di centro elaborazione dati, compreso il settore delle telecomunicazioni;
- operatore meccanografico;
- Addetto alla vendita al pubblico, commesso/a;
- Addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi simili): (addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tale l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di pezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei bilanci, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci)
- Addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centro di distribuzione e/o depositi nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi simili);
- Commesso di rosticceria, friggitoria e gastronomia, anche se addetto normalmente alla preparazione e confezione;
- Magazziniere, magazziniere anche con funzioni di vendita;
- Indossatrice;
- Estetista, anche con funzioni di vendita;
- Stenodattilografo; addetto a mansioni che non richiedono cognizioni di carattere scientifico;
- Esattore, esclusi i fattorini e portapacchi autorizzati a riscuotere l'importo della merce all'atto della consegna;
- Pittore o disegnatore Esecutivo;
- Allestitore Esecutivo di vetrine e display;
- Addetto al ricevimento ed esecuzione delle mansioni di bordo;
- Autotrenista conducente di automezzi pesanti;
- Banconista di spacci di carne e salumi;
- Operaio specializzato;
- Specialista di macelleria, gastronomia, salumeria, pescheria, formaggi, pasticceria, anche con funzioni di vendita;
- Allestitore di commissioni nei magazzini di ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche;

- Telefonista addetto agli ordini nei magazzini di ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche anche con digitazione nei sistemi informatici;
- Addetto al controllo delle partite di resa in arrivo da distributori e da rivenditori delle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
- Addetto al collaudo: (lavoratore che effettua prove sull'autoveicolo ed operazioni di semplice collaudo sempre su istruzioni del campo officina o del collaudatore senza compiti di diagnosi)
- Pompista specializzato: (attende alla erogazione dei carburanti ed alla vendita di tutti i prodotti esitati dal punto di vendita; attende ai servizi di assistenza tecnica, piccola manutenzione e ricambi nei confronti dell'utenza; provvede alla riscossione con responsabilità di cassa, alla fatturazione, alla pulizia del proprio posto di lavoro; fornisce informazioni ed assistenza)
- Operaio specializzato nelle aziende commerciali dei settori ferro acciai, metalli non ferrosi e rottami:
- addetto alle variazioni dei servizi diffusionari nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
- operatore di processo nelle aziende di ricerca di mercato;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione;

## **QUINTO LIVELLO**

Appartengono al quinto livello i lavoratori che eseguono mansioni per la cui esecuzione sono richieste semplici conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite e/o che richiedono il possesso di normali conoscenze pratiche.

### **Profili esemplificativi:**

- fatturista;
- preparatore di commissioni;
- informatore negli istituti di informazioni commerciali;
- addetto al controllo delle vendite;
- addetto ai negozi o filiali di esposizioni;
- addetto al riscontro, controllo e conteggio presso le aziende di distribuzione di libri, riviste e giornali e le agenzie giornalistiche;
- pratico di laboratorio chimico;
- dattilografo;
- archivist, protocollista;
- schedarista;
- codificatore (traduce in codice i dati contabili, statistici, ecc.);
- operatore di macchine verificatrici;
- campionarista, prezzista (addetto alla compilazione dei listini dell'azienda);
- addetto all'applicazione dei prezzi unitari sulle copie delle note di accompagnamento presso le aziende di distribuzione di giornali, libri e riviste;
- addetto alla materiale distribuzione di giornali e riviste nelle agenzie giornalistiche;
- addetto al controllo e alla verifica delle merci;
- addetto al centralino telefonico;
- aiuto-commesso o aiuto banconista;
- conducente di autovetture;
- addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi

ausiliari); addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tale l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di pezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci, per i primi 18 mesi di servizio;

- addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari), per i primi 18 mesi di servizio;
- operaio qualificato;
- operaio qualificato nelle aziende commerciali dei settori ferro ed acciai, metalli non ferrosi e rottami;
- addetto alla preparazione e/o suddivisione del fascettario nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente compresa nella predetta elencazione.

## **SESTO LIVELLO**

Appartengono al sesto livello i lavoratori che eseguono mansioni per la cui esecuzione sono richieste semplici conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche e che richiedono il possesso di normali conoscenze pratiche.

### **Profili esemplificativi:**

- usciere;
- imballatore;
- impacchettatore;
- conducente di motofurgone;
- conducente di motobarca;
- guardiano di deposito;
- fattorino;
- portapacchi con o senza facoltà di esazione;
- custode;
- avvolgitore;
- fascettatore e tagliatore di testate nelle aziende di distribuzione di giornali;
- portiere;
- ascensorista;
- addetto al carico e scarico;
- operaio comune;
- pompista comune senza responsabilità di cassa; lavatore; asciugatore;
- operaio comune nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione

## **SETTIMO LIVELLO**

Appartengono al settimo livello i lavoratori che svolgono mansioni di pulizia o equivalenti.

## **Profili esemplificativi:**

- addetto alle pulizie anche con mezzi meccanici;
- garzone

## **TITOLO III**

### **QUADRI**

#### **ART. 3**

#### ***(Declaratoria, indennità di funzione e polizza assicurativa)***

1. In aderenza a quanto previsto dalla L. 13 maggio 1985, n. 190, appartengono alla categoria “*quadri*” i lavoratori che, con carattere continuativo, svolgono funzioni direttive di rilevante importanza nell’ambito delle strategie aziendali e che hanno poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella conduzione delle risorse in settori di particolare complessità.
2. Al lavoratore inquadrato nella categoria di cui al comma precedente verrà corrisposta, mensilmente, una indennità di funzione pari ad € 180,00 lordi per 14 mensilità, con le norme contenute nell’art. 40.
3. L’azienda è tenuta ad assicurare i lavoratori quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle loro funzioni.

## **TITOLO IV**

### **ASSUNZIONE, PERIODO DI PROVA E CONTRATTO DI INSERIMENTO**

#### **ART. 4**

#### ***(Assunzione)***

1. L’assunzione del lavoratore sarà effettuata secondo le leggi in vigore.
2. Essa dovrà risultare da atto scritto contenente:
  - la data di assunzione;
  - la tipologia e durata del rapporto;
  - la durata del periodo di prova;
  - la qualifica di inquadramento;
  - la tipologia contrattuale;
  - il trattamento economico;
  - la sede di assegnazione.
  - l’indicazione dell’applicazione del presente contratto collettivo di lavoro;
  - l’indicazione del numero d’iscrizione al libro matricola
3. Contestualmente alla lettera di assunzione, l’azienda dovrà consegnare al lavoratore copia del presente contratto.
4. All’atto dell’assunzione, il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:
  - certificato di nascita;
  - stato di famiglia;
  - titolo di studio;
  - codice fiscale;
  - altra documentazione che l’Azienda riterrà opportuno richiedere in relazione all’attività che il lavoratore è chiamato a svolgere.

## ART. 5

### **(Periodo di prova)**

1. La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:
  - quadri e primo livello: 120 giorni;
  - secondo e terzo livello: 60 giorni;
  - quarto e quinto livello: 45 giorni;
  - sesto e settimo livello: 30 giorni.I giorni indicati per i rispettivi livelli devono intendersi di effettivo lavoro.
2. Nel corso del periodo di prova, il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento, da entrambi le parti, senza preavviso, con diritto al T.F.R., ai ratei di 13<sup>^</sup> e 14<sup>^</sup> e alle ferie.  
Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio a tempo indeterminato ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità.
3. Sono esenti dal periodo di prova:
  - i lavoratori stagionali a tempo determinato, che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le identiche mansioni nel biennio precedente;
4. Trascorso il periodo di prova l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata a tempo indeterminato ed il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.

## ART. 6

### **(Contratto di inserimento)**

1. Ai sensi degli artt. 54 e ss. del D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro di:
  - a) soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni non compiuti;
  - b) disoccupati di lunga durata, con età compresa tra 29 e 32 anni, come definiti dall'art. 1, comma 1, lett. c) del D. Lgs. n. 297/2002 e, pertanto, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi;
  - c) lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
  - d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni;
  - e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, determinato con apposito Decreto del Ministro del Lavoro, sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile;
  - f) persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico.
2. Assunzione con contratto di inserimento:  
Per poter procedere all'assunzione mediante contratti di inserimento è necessario:
  - il consenso del lavoratore ad un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo;
  - che l'impresa abbia mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti (salvo che, nei 18 mesi precedenti alla assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento).

3. Per le finalità di cui al precedente punto non si computano:
- i lavoratori che si siano dimessi;
  - i lavoratori licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
  - i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova;
  - i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a 4 contratti.

4. Periodo di prova.

Il contratto di inserimento potrà prevedere un periodo di prova di effettiva prestazione pari al livello di inserimento iniziale del lavoratore.

5. Piano individuale di inserimento.

Il piano individuale di inserimento dovrà prevedere:

- il profilo professionale da conseguire;
- il livello di inquadramento contrattuale, iniziale e finale;
- l'orario settimanale di lavoro (a tempo pieno o parziale) e la sua distribuzione;
- l'iter formativo.

6. Formazione.

Il lavoratore dovrà ricevere una formazione teorica di almeno 10 ore, accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartita anche con modalità di e-learning e/o con affiancamento, che riguarderanno nozioni di base relative alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione aziendale (5 ore) nonché alla prevenzione ambientale e antinfortunistica (5 ore). La formazione effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro, dovrà essere registrata nel "libretto formativo del cittadino", previsto dall'art. 2, lett. i) del D. Lgs n. 276/2003. Al contratto di inserimento, stipulato in forma scritta, deve essere allegato il progetto individuale di inserimento. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

7. Durata del contratto di inserimento:

Il contratto di inserimento ha una durata:

- a) di 3 mesi per il conseguimento dei qualifiche inquadrate nel 5° livello
- b) di 6 mesi, per il conseguimento di qualifiche inquadrate nel 4° livello;
- c) non superiore a 9 mesi, per il conseguimento di qualifiche inquadrate nel 3° livello;
- d) non superiore a 12 mesi, per il conseguimento di qualifiche inquadrate in livelli superiori al 3°.

In caso di assunzione di persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata massima può essere estesa fino a 36 mesi.

Nel computo del limite massimo di durata non si tiene conto degli eventuali periodi di servizio militare o civile, nonché dei periodi di astensione per maternità.

Il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti.

Nei casi b) e c) di cui al precedente punto, qualora il contratto sia stato inizialmente stipulato per durate inferiori a quelle massime, eventuali proroghe sono ammesse entro i limiti massimi di durata di cui sopra.

- Ai contratti di inserimento si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni sul lavoro a tempo determinato (di cui al D. Lgs. 6 settembre 2001 n. 368 ed all'art. 13 del presente C.C.N.L.).
- Durante la vigenza del contratto di inserimento, la categoria di inquadramento del lavoratore non può essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento.
- Il lavoratore che si dimette in corso di rapporto deve dare al datore di lavoro il preavviso previsto dall'art. 28 del presente contratto.
- Il contratto di inserimento non viene considerato nell'anzianità di servizio per la maturazione degli aumenti periodici di anzianità.
- I lavoratori assunti con contratto di inserimento, per l'intera durata del contratto, sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e dal presente C.C.N.L. per l'applicazione di particolari normative e istituti.

## TITOLO V APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

### ART. 7 (apprendistato)

Le parti, considerata la revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo in conformità con le direttive dell'Unione Europea, alla luce delle nuove normative introdotte, a seguito del Patto per il lavoro del 24 settembre 1996, della legge 19 luglio 1997 n. 196 in materia di promozione dell'occupazione, ed in particolare in adempimento all'art. 16 che disciplina l'apprendistato e al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 riconoscono in tale istituto uno strumento utile per l'acquisizione delle competenze necessarie allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile anche in considerazione dei processi di trasformazione e di informatizzazione che rendono necessario un costante aggiornamento rispetto alle mutevoli e diversificate esigenze della clientela.

Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

- a) contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
- b) contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;
- c) contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

In attesa che la nuova normativa di legge sull'apprendistato venga attuata anche con riferimento alla regolamentazione dei profili formativi rimessi alle Regioni e alle durate per l'apprendistato di tipo a) e c) le parti concordano la presente disciplina sperimentale dell'istituto dell'apprendistato definito professionalizzante, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali.

A tal fine le parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale anche in relazione alla fase formativa, concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta adeguata alle esigenze delle aziende dei settori rappresentati e finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi da parte degli apprendisti.

Il rapporto di apprendistato, comunque sia articolato, sarà un rapporto di lavoro a tempo determinato.

### **Limiti di età**

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dal titolo sesto del Decreto Legislativo 10 settembre 2003 n. 276 potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge n. 28 marzo 2003 n. 53. Nelle aziende commerciali di armi e munizioni l'età minima per l'assunzione di apprendisti è il diciottesimo anno compiuto.

### **Dichiarazione a verbale**

*Per i lavoratori apprendisti di cui all'art. 48 D.Lgs. 276/03 di età inferiore ai 18 anni, troveranno applicazione le norme del presente contratto, in quanto compatibili.*

### **Proporzione numerica**

Considerato che la legge 19.7.1997 n. 196 e successive modifiche, prevede la partecipazione degli apprendisti alle iniziative di formazione, le parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100 per cento dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa.

Per i lavoratori apprendisti di cui all'art. 48 D.Lgs. 276/03 di età inferiore ai 18 anni, troveranno applicazione le norme del presente contratto, in quanto compatibili.

### **Assunzione**

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato nonché il piano formativo individuale.

Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

### **Procedure di assunzione di lavoratori apprendisti**

I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, debbono presentare domanda a mezzo raccomandata a.r., corredata dal piano formativo, predisposto anche sulla base di progetti standard, alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale, la quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal presente C.C.N.L. in materia di apprendistato, ai programmi di formazione indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.

Ai fini del rilascio del parere di conformità, la Commissione è tenuta alla verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto delle altre condizioni previste dal presente CCNL. Ove la Commissione non si esprima nel termine di 15 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

### **Periodo di prova**

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Può essere convenuto un periodo di prova, di durata non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

### **Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato**

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende non sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Le parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermo restando i limiti massimi di durata.

### **Obblighi del datore di lavoro**

In virtù di quanto previsto dalla normativa vigente in tema di apprendistato il datore di lavoro che intenda procedere alla assunzione di lavoratori apprendisti ha l'obbligo:

- a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- c) di non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di produzione in serie e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- d) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione formale, interna o esterna alle singole aziende;
- e) di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lettera c), non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto a un lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate a fattorini, sempre che lo

svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

### **Doveri dell'apprendista**

L'apprendista deve:

- seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- prestare la sua opera con la massima diligenza;
- frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;
- osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi, anche se in possesso di un titolo di studio.

### **Trattamento normativo**

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, al trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio ridotto del 10%.

Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico

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

- 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;
- 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.

Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

È vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

### **Malattia**

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto:

a) per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a sei eventi morbosi in ragione d'anno, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;

b) per i periodi successivi e fino alla conservazione del posto prevista dal vigente CCNL, in conformità della legge n. 296 del 27 dicembre 2006 (legge finanziaria 2007), si stabilisce che dal 1° gennaio 2007 ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato secondo le tre tipologie previste dal Dlgs n. 276/2003 (per adempiere all'obbligo di istruzione, professionalizzante e alto apprendistato) sono estese le disposizioni in materia di indennità giornaliera di malattia secondo la disciplina generale prevista per i lavoratori subordinati. L'estensione interessa anche gli apprendisti assunti con le precedenti regole; l'indennizzo INPS interessa gli eventi di malattia insorti dal 1° gennaio 2007 in poi; il lavoratore deve inviare la certificazione al datore di lavoro e all'INPS entro 2 giorni dal rilascio e, durante la malattia, rispettare le fasce di reperibilità; l'INPS paga il 50% dal 4° al

20° giorno e il 66,66% dal 21° al 180° giorno; durante il ricovero ospedaliero per gli apprendisti senza familiari a carico l'indennità di malattia spetta nella misura di 2/5 di quella ordinaria.

c) nel caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti del periodo di comporto previsti dal CCNL, l'apprendista avrà diritto ad una integrazione, a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere il 100% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

### **Infortunio**

1) Durante il periodo d'infortunio l'apprendista avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni in un anno solare. (controllare ).

2)Trattamento economico : integrazione indennità INAIL fino a raggiungere il 50% ( anziché 60% ) per i primi 3 giorni; 60% ( anziché l' 80%) dal 4 al 20 giorno e 70% ( anziché 90%) dal 21 giorno in poi.

Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova

### **Durata dell'apprendistato**

Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

<b>Livello</b>	<b>Durata (mesi)</b>
II	48
III	48
IV	48
V	36
VI	24

### **Obblighi di comunicazione**

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 5 giorni al competente Centro per l'impiego di cui al Decreto legislativo n. 469/97 i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

In rapporto alle specifiche realtà territoriali ed anche in relazione alla regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato, che è rimessa alle Regioni, tra le Associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti Organizzazioni sindacali possono essere realizzate intese diverse. Le predette intese devono essere trasmesse agli Enti Bilaterali Territoriali ed all'Osservatorio Nazionale.

### **Formazione: durata**

Per il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione e per il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, le parti attueranno quanto sarà definito in materia dalle Regioni.

A titolo esemplificativo il presente CCNL le regola, al minimo, sulla base della correlazione tra la qualifica professionale, la mansione A livello di area professionale e/o di area professionale omogenea potrà essere stabilito un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni dell'attività delle strutture lavorative.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazioni o gli Enti bilaterali, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi. È facoltà del datore di lavoro anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi. L'attività formativa potrà essere di tipo teorico; di tipo pratico e di tipo teorico/pratico.

L'attività formativa potrà anche essere svolta con modalità FAD e/o e\_learning per non più dell'80% delle ore totali di formazione.

Le ore dedicate all'attività formativa svolta con modalità FAD e/o e\_learning non saranno comprese nel normale orario di lavoro mentre i costi per l'utilizzo degli applicativi FAD e/o e-learning saranno coperti dal datore di lavoro.

Ogni altro tipo di attività formativa sarà invece compresa nel normale orario di lavoro.

Al secondo livello di contrattazione potrà essere, stabilito un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività. Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione accreditati, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

## **Formazione: contenuti**

Per la formazione degli apprendisti le aziende faranno riferimento ai contenuti formativi elaborati dalle parti stipulanti il presente C.C.N.L. secondo il modello sperimentale sottoscritto presso l'ISFOL in data 10 gennaio 2002 d'intesa con il Ministero del lavoro per la parte relativa al C.C.N.L. del terziario della distribuzione e dei servizi.

Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante. In particolare sia i contenuti a carattere trasversale di base sia quelli a carattere tecnico-professionale andranno predisposti, anche all'interno degli enti bilaterali, per gruppi di profili omogenei della categoria in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento.

Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti cinque aree di contenuti:

- accoglienza, valutazione del livello di ingresso e definizione del patto formativo
- competenze relazionali
- organizzazione ed economia
- disciplina del rapporto di lavoro
- sicurezza sul lavoro

secondo il modello sperimentale sottoscritto presso l'ISFOL in data 10 gennaio 2002 d'intesa con il Ministero del lavoro per la parte relativa al C.C.N.L. del terziario della distribuzione e dei servizi.

I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità
- conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro
- conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

secondo il modello sperimentale sottoscritto presso l'ISFOL in data 10 gennaio 2002 d'intesa con il Ministero del lavoro per la parte relativa al C.C.N.L. del terziario della distribuzione e dei servizi.

Il recupero eventuale di conoscenze linguistiche/matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali di base e tecnico-professionali.

Le parti firmatarie del presente C.C.N.L. considerano altresì valide ai fini della sperimentazione le eventuali offerte formative realizzate tra Regioni/Province ed associazioni territoriali datoriali e sindacali competenti, con particolare riferimento alle iniziative formative promosse congiuntamente attraverso gli Enti Bilaterali validamente costituiti, ai sensi del presente ccnl.

## **Rinvio alla legge**

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.

## **Dichiarazione a verbale**

*Le parti si danno atto che le norme di cui al presente articolo costituiscono nel loro complesso una condizione di miglior favore rispetto a tutti i precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro del settore.*

## TITOLO VI **ORARIO DI LAVORO**

### ART. 8 **(Orario di lavoro)**

1. La durata normale del lavoro effettivo è fissata in quaranta ore settimanali suddivise in cinque, ovvero sei giorni lavorativi.
2. Per *lavoro effettivo* deve intendersi ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non rientra in tale accezione il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi goduti sia all'interno che all'esterno dell'azienda e le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.
3. Le parti stipulanti il presente contratto, mediante specifico accordo tra le OO.SS. regionali, potranno prevedere orari settimanali inferiori alle quaranta ore anche mediante assorbimento di parte dei permessi retribuiti.
4. Gli orari di lavoro praticati nell'azienda dovranno essere esposti in modo facile e visibile a tutti i dipendenti e devono essere comunicati, da parte dell'azienda, all'Ispettorato del Lavoro.

5. La durata massima dell'orario di lavoro è soggetta alla disciplina legislativa vigente.

#### ART . 9

##### ***(Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro)***

1. Considerate le particolari caratteristiche del settore a cui il presente contratto si riferisce ed al fine di fronteggiare le variazioni di intensità di lavoro, l'azienda - d'intesa con le OO.SS. firmatarie - potrà prevedere, in particolari periodi dell'anno e in caso di comprovate esigenze, regimi di orario che superino il normale orario settimanale di cui al precedente art. 8, in mancanza di RSU o RSA, la comunicazione sarà effettuata all'ente bilaterale di riferimento, sulla apposita modulistica che sarà predisposta dallo stesso ente.
2. In ogni caso, il suddetto diverso regime di orario di lavoro non può prevedere eccedenze rispetto alle quarantotto ore settimanali lavorate.
3. A fronte del superamento dell'orario di lavoro normale, l'azienda diminuirà - nel corso dell'anno e in periodi di diminuzione del lavoro - una pari entità di ore lavorative, con la stessa articolazione per settimana prevista per i periodi di superamento dell'orario contrattuale. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che di diminuzione dell'orario contrattuale.
4. L'Azienda dovrà tenere registrazione delle ore in regime di flessibilità dandone comunicazione periodica ai lavoratori ed alle RSU o RSA o Ente Bilaterale.
5. La flessibilità dell'orario di lavoro, così come disciplinata dal presente articolo, deve ritenersi vincolante per tutti i lavoratori e non prevede il lavoro domenicale.

#### TITOLO VII

### **LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO**

#### ART . 10

##### ***(Lavoro straordinario)***

1. Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario settimanale di cui all'art. 8 del presente contratto sono considerate lavoro straordinario.
2. Il lavoro straordinario ha carattere di volontarietà.
3. È facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni lavorative straordinarie nel limite massimo di duecento ore annue per ogni lavoratore.
4. Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia stato espressamente autorizzato dal datore di lavoro.
5. Per le prestazioni lavorative straordinarie sono previste le seguenti maggiorazioni:

a. lavoro straordinario diurno feriale (fino alla 48° ora)	15%
b. lavoro straordinario diurno feriale (dopo la 48° ora)	20%
c. lavoro straordinario notturno	40%
d. lavoro straordinario festivo	30%
e. lavoro straordinario festivo notturno	50%

#### ART. 11

##### ***(Lavoro notturno)***

1. Sempre che non si tratti di turni regolari di lavoro, è considerato lavoro notturno quello prestato tra le 22.00 e le 6.00.
2. Il lavoro notturno è compensato con una maggiorazione pari al 35% sulla retribuzione ordinaria.

ART. 12  
**(Lavoro festivo)**

1. È considerato lavoro festivo quello prestato il:
  - 1° gennaio (capodanno);
  - 6 gennaio (Epifania);
  - lunedì di Pasqua;
  - 25 aprile (Festa della Liberazione);
  - 1° maggio (Festa del lavoro);
  - 2 giugno (Festa della Repubblica);
  - 15 agosto (Assunzione);
  - 1° novembre (Ognissanti)
  - 8 dicembre (Immacolata Concezione);
  - 25 dicembre (Natale);
  - 26 dicembre (S. Stefano);
  - giorno del S. Patrono del luogo di lavoro.
2. Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi elencati nel punto precedente, saranno compensate come lavoro straordinario festivo, nella misura di cui all'art. 10 di cui alle lettere d) ed e) del presente contratto.

TITOLO VIII  
**LAVORO A TEMPO DETERMINATO E CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE**

ART. 13  
**(Lavoro a tempo determinato)**

1. Ferma restando la possibilità di stipulare contratti a termine nei casi rientranti nella previsione di cui all'art. 1, comma 1, D. Lgs. n. 368/2001 e successive modifiche, la stipula di contratti di lavoro a tempo determinato è consentita nei seguenti casi:
  - a) incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi, di esigenze stagionali, nonché installazione e collaudo di nuove linee produttive;
  - b) punte di più intensa attività, derivante da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per le quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste, anche mediante sperimentazioni di turni di lavoro aggiuntivi;
  - c) esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
  - d) esigenze di attività, che non consentano una stabile programmazione (es. commesse a contratto quali le *private labels*);
  - e) operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti;
  - f) per ragioni di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modificazioni;
  - g) nelle fasi di avvio di nuove attività, conseguenti a nuovi investimenti: ai fini dell'attuazione della previsione di cui al comma 7, lett. a), dell'art. 10 del D. Lgs. n. 368/2001, per "*fase di avvio di nuove attività*" si intende un periodo di tempo fino a 18 mesi per l'avvio di una nuova unità produttiva; si intende, altresì, quella di avvio di una nuova linea/modulo di produzione, che potrà protrarsi per un periodo di

tempo fino a 12 mesi. Tali periodi potranno essere incrementati previo accordo aziendale con particolare riferimento alle aziende e/o unità produttive o di servizio operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218;

- h) sostituzione di lavoratori assenti per ferie o aspettative con indicazione del nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione nonché di lavoratori part-time a tempo determinato;
  - i) utilizzazione di figure professionali specializzate o sperimentali, che non sia possibile occupare stabilmente, non assumibili (per età, livello di inquadramento o durata dell'incarico) con contratto di inserimento o di apprendistato;
  - j) fabbisogni connessi a temporanee esigenze amministrative e/o burocratico-commerciali e/o tecniche;
  - k) sperimentazione, per un periodo massimo di sei mesi, di nuovi modelli di orario di lavoro, che presuppongano personale ulteriore rispetto a quello in servizio.
2. Il contratto a tempo determinato può, inoltre, essere concluso nei casi di cui al successivo art. 14, qualora non siano reperibili lavoratori iscritti presso le imprese di somministrazione di lavoro operanti sul territorio, con le caratteristiche professionali corrispondenti alle mansioni da svolgere presso l'azienda.
3. La durata massima del contratto a termine di cui al presente articolo è di: mesi 36 come per legge;
- 3.bis Ai sensi dell'art. 4 dlgs 368/01, le parti stabiliscono che il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni.
4. I lavoratori assunti ai sensi della presente normativa hanno diritto di precedenza all'assunzione qualora l'azienda assuma:
- a) a tempo indeterminato per la medesima qualifica e mansioni ed alle condizioni previste dall'art. 10, comma 10, della L. n. 368/2001 e successive modifiche;
  - b) tale diritto si esercita mediante richiesta che dovrà essere avanzata al datore di lavoro dal lavoratore entro il termine di un mese dalla data di cessazione del contratto a tempo determinato.
  - c) In ogni caso la possibilità di accoglimento di tale richiesta, si estingue come diritto di prelazione, entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
5. Il datore di lavoro, ove proceda a nuove assunzioni nei casi indicati nel precedente punto 4, si impegna ad assumere prioritariamente tali lavoratori nella misura almeno del 70% delle assunzioni da effettuare.
6. Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, le ferie, la tredicesima e la quattordicesima mensilità, saranno corrisposte e frazionate per 365esimi, quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine.
7. Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore il T.F.R. previsto dal presente C.C.N.L.
8. L'apposizione del termine è priva di effetto, se non risulta da atto scritto.

#### ART. 14

##### **(Contratto di somministrazione)**

- 1. Le parti convengono di dare attuazione ai rinvii alla contrattazione nazionale di categoria, contenuti negli artt. 20 e ss. del D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.
- 2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 20, comma 3, del D. Lgs n. 276/2003, le Parti, solo in sede nazionale, potranno demandare alle proprie strutture territoriali,

l'individuazione di ulteriori fattispecie di ammissibilità di contratti di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

3. In applicazione di quanto previsto dall'art. 20, comma 4, D. Lgs n. 276/2003, il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere stipulato a fronte delle seguenti ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'attività ordinaria dell'impresa:

- a) necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino delle funzionalità e sicurezza degli impianti;
- b) assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici nonché ad imprevedibili altre situazioni aziendali;
- c) sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ai sensi del dlgs 81/2008;
- d) ritardi nella consegna di materie prime o di materiale di lavorazione;
- e) adempimento di pratiche di natura tecnico-contabile-amministrativa-commerciale, aventi carattere non ricorrente o che, comunque, non sia possibile attuare con l'organico in servizio;
- f) esigenze di lavoro per partecipazione a fiere, mostre e mercati, per pubblicizzazione dei prodotti o *directmarketing*;
- g) sostituzione di lavoratori assenti per qualsiasi motivo, ad eccezione delle iniziative di diritto di sciopero o stato di agitazione sindacale;
- h) temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali ovvero previste dai normali assetti produttivi aziendali, ma temporaneamente scoperte, per il tempo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente;
- i) esigenze lavorative temporanee, per le quali l'attuale legislazione consente il ricorso al contratto a termine;
- j) installazione e collaudo di nuove linee produttive, o apertura di nuovi punti vendita da avviare con start-up aziendale per un massimo di 4 mesi di lavoro;
- k) aumento temporaneo delle attività, derivanti da richieste di mercato, dall'acquisizione di commesse, dal lancio di nuovi prodotti o anche indotte dall'attività di altri settori;
- l) esecuzione di commesse che, per la specificità del prodotto o delle lavorazioni, richiedano l'impiego di professionalità e specializzazione diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale.

(1) Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può, inoltre, essere concluso in tutti i casi di cui al precedente art. 13, qualora non siano reperibili lavoratori, iscritti nelle liste delle Sezione Circostrizionali dell'impiego territorialmente competenti, disponibili all'assunzione a tempo determinato, con le caratteristiche professionali richieste dall'azienda.

4. Ai sensi dell'art. 20, comma 5, del D. Lgs. n. 276/2003, il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della L. 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni, cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di ammortizzatori sociali, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;

- c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.lgs 81/2008, e successive modifiche.
5. Ai sensi dell'art. 23, comma 5, D. Lgs. n. 276/2003, il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal D. Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore; in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore. Nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'utilizzatore ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. n.81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni. L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.
6. Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere prorogato, senza alcuna maggiorazione retributiva:
- per un massimo di quattro volte e per una durata complessiva delle proroghe non superiore a 24 mesi;
  - in caso di sostituzione di lavoratori assenti, per l'intera durata dell'evento che ha determinato tale sostituzione;
  - negli altri casi, permanendo le condizioni che hanno dato origine all'utilizzo del lavoratore.
7. Per i lavoratori assunti con contratto di somministrazione di lavoro, sia a tempo indeterminato che determinato, per il premio obiettivo eventualmente stabilito dalla contrattazione aziendale, applicata nell'azienda utilizzatrice, valgono le stesse modalità stabilite per le equivalenti tipologie di rapporto di lavoro a tempo determinato e non, in atto in azienda.
8. Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo non inferiore, nonché un trattamento economico e normativo non meno favorevole, rispetto a quello spettante al dipendente dell'utilizzatore, di pari livello e mansione, relativamente:
- all'importo della retribuzione;
  - all'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
  - all'accesso ai servizi aziendali;
  - ai criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente C.C.N.L.;
  - ai diritti sindacali previsti dall'art. 24 del D.Lgs. n. 276/2003.
- In conformità all'art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 276/2003, il trattamento retributivo così come disciplinato nel presente punto, non trova applicazione in relazione ai contratti di somministrazione conclusi da soggetti privati autorizzati nell'ambito di specifici programmi di formazione, inserimento e riqualificazione professionale erogati a favore dei lavoratori svantaggiati, in concorso con Regioni, Province ed Enti Locali ai sensi e nei limiti di cui all'art. 13 dello stesso D.Lgs.

#### ART. 15

#### **(Disposizioni comuni al contratto di lavoro a tempo determinato ed al contratto di somministrazione)**

1. In caso di sostituzione di lavoratori assenti per maternità, aspettative e servizio militare, il numero di lavoratori con contratto a tempo determinato o di somministrazione di lavoro a tempo determinato non può superare il numero di lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato presso l'impresa utilizzatrice (in caso di part-time tale numero si intende proporzionalmente adeguato).
2. Al di fuori dei casi previsti dal punto precedente, fatte salve le esclusioni esplicitamente previste, l'impresa utilizzatrice non potrà utilizzare, separatamente per ciascuno dei due istituti, rispetto al monte ore complessivo annuo dei lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato, un numero di ore annue superiori all'80% delle ore svolte complessivamente dal personale assunto a tempo indeterminato, con qualsiasi tipologia contrattuale.

## TITOLO IX CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

### ART . 16

#### ***(Lavoro a tempo parziale)***

In attuazione dei rinvii disposti dal D. Lgs. 10 settembre 2003 n. 276, le parti convengono di regolare come di seguito il rapporto di lavoro a tempo parziale.

1. Il rapporto a tempo parziale può essere di tipo:
  - “orizzontale”, come riduzione dell'orario di lavoro giornaliero rispetto al tempo pieno;
  - “verticale”, come orario a tempo pieno ma limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
  - “misto”, come combinazione del tempo parziale “orizzontale” e “verticale”.
2. L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato od indeterminato, deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore, risultante da atto scritto. Tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto part-time a quello a tempo pieno e viceversa (in quest'ultimo caso l'accordo deve essere convalidato dalla Direzione Provinciale del Lavoro).
3. Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia i lavoratori in forza , che i nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale, potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno e l'azienda, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, potrà assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito.
4. Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicati l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, e la sua distribuzione anche articolata nel corso dell'anno (part-time verticale o misto), nonché, in caso di nuova assunzione con contratto a tempo parziale, gli altri elementi previsti dall'art. 4 del presente C.C.N.L.
5. In applicazione di quanto previsto dall'art. 2, comma 2 e dall'art. 3, commi 7, 8 e 9 del D. Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, come modificato dall'art. 46 del D. Lgs. n. 276/03, le parti interessate, con specifico patto scritto, potranno prevedere l'inserzione nel contratto a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine, di:
  - clausole flessibili, relative alla collocazione temporale della prestazione lavorativa, anche determinando il passaggio da un part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero al sistema misto;

- nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.
7. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale con clausole flessibili e/o elastiche richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro. L'eventuale rifiuto dello stesso non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento nemmeno per recidiva.
- Per la sottoscrizione di tale patto il lavoratore può richiedere l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale o rsu dove costituita, indicato dal lavoratore medesimo.
8. Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale, la disponibilità a tale variabilità dell'orario potrà essere inserita nella lettera di assunzione e, in tal caso, espressamente accettata dal lavoratore.
9. In applicazione di quanto previsto dall'art. 3, comma 7, ultimo periodo e 8 del D. Lgs. n. 61/2000, come modificato dall'art. 46 del D. Lgs. n. 276/03, il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale dell'orario ovvero variare, anche se solo per un periodo predeterminato o predeterminabile, in aumento la durata della prestazione lavorativa (clausola di elasticità per i part-time verticali o misti):
- comunicando al lavoratore tale modifica con preavviso:
    - di almeno 5 giorni lavorativi;
    - comunque non inferiore a 2 giorni, in presenza di particolari esigenze organizzative e produttive;
  - erogando al lavoratore una maggiorazione del:
    - 10% della retribuzione oraria, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, nel caso di comunicazione con almeno 5 giorni di preavviso;
    - 15% della retribuzione oraria, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, nel caso di comunicazione comunque non inferiore a 2 giorni di preavviso.
- Quanto sopra non si applica:
- in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intera azienda o unità organizzative autonome della stessa;
  - qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore, seppur accettata dal datore di lavoro.
10. Il lavoratore può esimersi dalla variazione dell'orario precedentemente accettata solo in casi di assoluta necessità e urgenza relative all'accudimento di familiari gravemente infermi e minori con gravi malattie, dimostrate con idonea documentazione sanitaria.
11. Ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. 25 febbraio 2000 n. 61, come modificato dall'art. 46 del D.Lgs. n. 276/2003, il datore di lavoro è tenuto a far convalidare dalla Direzione provinciale del lavoro la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, nonché ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento dell'utilizzo delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare, in mancanza di rappresentanza sindacale, tale comunicazione sarà effettuata all'Ente Bilaterale di riferimento, per le finalità statistiche dello strumento negoziale.
12. In caso di assunzione di personale a tempo pieno, il contratto individuale deve prevedere un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale, in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni od a mansioni equivalenti, rispetto a quelle da assumere, tale diritto si

estingue, con il rifiuto del lavoratore di passare a rapporto di lavoro a tempo pieno, qualora si verificano le condizioni di trasformazione .

13. In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore a cui si riferisce il presente C.C.N.L., il datore di lavoro, in attuazione dell'art. 3 del D. Lgs. n. 61/00, come modificato dall'art. 46 del D. Lgs. n. 276/03, ha facoltà di richiedere, anche in caso di rapporti a tempo determinato, lo svolgimento di:

- prestazioni supplementari ai lavoratori a tempo parziale di tipo orizzontale e, qualora la prestazione sia inferiore all'orario normale settimanale, ai lavoratori a tempo parziale di tipo verticale o misto;
- prestazioni straordinarie ai lavoratori a tempo parziale di tipo verticale o misto, per le stesse causali previste per i lavoratori a tempo pieno dall'art. 10.

14. Nel rapporto di tipo orizzontale, verticale o misto, le prestazioni straordinarie sono disciplinate dalle disposizioni per i lavoratori a tempo pieno, di cui all'art. 10 del presente contratto.

15. L'eventuale rifiuto del lavoratore all'effettuazione di lavoro supplementare e straordinario non può integrare in alcun caso gli estremi del giustificato motivo di Il lavoratore può esimersi dall'effettuazione di prestazioni supplementari o straordinarie solo in casi di assoluta necessità e urgenza relative all'accudimento di familiari gravemente infermi e minori con gravi malattie:

- a. Il lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo non inferiore, nonché un trattamento economico e normativo non meno favorevole, rispetto a quelli corrisposti al dipendente di pari livello e mansione.

In tal senso il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda:

- l'importo della retribuzione oraria;
- la durata del periodo di prova e delle ferie annuali;
- la maternità;
- la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali;
- l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- l'accesso ai servizi aziendali;
- i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente C.C.N.L.;
- i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III, L. 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni.

16. Qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia si intende proporzionalmente ridotta.

Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa; l'importo della retribuzione feriale; l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.

17. In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di

orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

## TITOLO X LAVORO INTERMITTENTE E RIPARTITO

### ART. 17 **(Lavoro intermittente)**

1. Ai sensi degli artt. 33 e ss. del D.Lgs. 10 settembre 2003 n. 276, il contratto di lavoro intermittente, che può essere stipulato anche a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell'azienda, che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei casi ed alle condizioni di seguito riportati.
2. Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso 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.
3. In via sperimentale, e comunque fino alla data prevista dagli artt. 34, comma 2, e 86, comma 12, del D. Lgs. n. 276/2003, 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.
4. Il ricorso al lavoro intermittente, invece, è vietato:
  - a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
  - b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della L. 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero 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 cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
  - c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.
5. Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e contenere i seguenti elementi:
  - a) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, indicate ai precedenti punti 1.2 ed 1.3, che consentono la stipulazione del contratto;
  - b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
  - c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove pattuita, nei limiti di quanto previsto al successivo punto 7;
  - d) indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;

- e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
  - f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;
  - g) il rinvio alle norme del presente articolo.
6. L'azienda è tenuta ad informare, con cadenza annuale, le R.S.U./RSA, ove esistenti, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente o in mancanza all'Ente Bilaterale Nazionale.
7. Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, che deve essere corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità all'azienda in attesa di utilizzazione.
- 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 25% della retribuzione prevista dal presente contratto, per il livello di riferimento in base alla mansione svolta.
- La retribuzione mensile, da prendere a base di riferimento per la determinazione dell'indennità, è costituita da:
- minimo tabellare;
  - E.D.R.;
  - ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità.
- L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o del presente contratto ed il pagamento delle mensilità supplementari, si esaurisce con il pagamento di quanto sopra indicato.
8. In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore, che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare l'azienda preventivamente specificando la durata dell'impedimento, con le modalità previste dall'art. 24 del presente C.C.N.L. e, successivamente, documentandone la motivazione.
- Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità.
9. Ove il lavoratore non provveda all'adempimento di cui al punto che precede, perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale di lavoro.
10. Le disposizioni di cui ai precedenti punti si applicano soltanto nei casi in cui il lavoratore si obblighi contrattualmente a rispondere alla chiamata dell'azienda. 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 comma 6, del D.Lgs. n. 276/2003, un risarcimento del danno pari all'importo corrispondente alle quote orarie di indennità di disponibilità relative al periodo di prestazione rifiutata.
11. 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 nei contratti territoriali, l'indennità di disponibilità di cui al precedente punto 7 è corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte dell'azienda.
12. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

13. 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.
14. Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata dell'azienda non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo la suddetta indennità di disponibilità.
15. Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre precedente (gennaio-giugno; luglio-dicembre).

#### ART. 18

##### **(Lavoro ripartito)**

1. Ai sensi degli artt. 41 e ss. del D. Lgs. 10 settembre 2003 n. 276, il contratto di lavoro ripartito è il contratto di lavoro, anche a tempo determinato, mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa, tale da coprire l'intera durata del normale orario di lavoro.
2. Il contratto di lavoro ripartito deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:
  - a) la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede che venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati, secondo le intese tra loro intercorse, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione tra di loro ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro;
  - b) il luogo di lavoro, nonché il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore;
  - c) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;

Nella lettera di assunzione deve comunque essere indicato quanto previsto dall'art. 4 del presente C.C.N.L.

3. Le variazioni dell'orario di lavoro dei coobbligati devono essere comunicate al datore di lavoro con un preavviso di almeno 5 giorni di effettiva prestazione.
4. Fatta salva una diversa intesa tra le parti contraenti, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa, indipendentemente dai motivi di assenza di uno dei coobbligati.
5. Fatte salve diverse intese tra le parti contraenti, i lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nei limiti di quanto previsto al precedente punto 3, nel qual caso il rischio della impossibilità della prestazione per fatti attinenti a uno dei coobbligati è posta in capo all'altro obbligato.  
Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso scritto del datore di lavoro.
6. Salvo diversa intesa tra le parti contraenti, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale. Tale disposizione non trova applicazione in caso di dimissioni o di licenziamento per giusta

causa o per giustificato motivo soggettivo di uno dei due coobbligati qualora 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 un normale contratto di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 del codice civile.

7. L'impedimento di entrambi i lavoratori coobbligati è disciplinato ai sensi dell'art. 1256 Cod. Civ.
8. Le parti potranno concordare, all'atto dell'assunzione, la durata dell'impedimento di entrambi i coobbligati, che legittimi il datore di lavoro alla risoluzione del rapporto per giusta causa.  
In ogni caso, tenuto conto di specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive, la durata del giustificato e documentato impedimento di entrambi i lavoratori coobbligati, che legittimi il datore di lavoro alla risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa, è convenzionalmente fissata in 75 giorni di calendario.
9. Al contratto di lavoro ripartito si applica la normativa generale del lavoro subordinato e, fatto salvo quanto specificamente previsto nel presente articolo, la disciplina dell'art. 16 del presente C.C.N.L.
10. Il periodo di prova è quello previsto dall'art. 5 del presente C.C.N.L.
11. Ciascun lavoratore non deve ricevere un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte, e verrà retribuito in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.  
Di conseguenza, il lavoratore, che presti meno ore di quelle previste, nulla potrà vantare in ordine alle ore non prestate e il lavoratore che abbia prestato più ore rispetto a quelle previste, non potrà vantare per queste alcuna maggiorazione fino a concorrenza dell'orario di lavoro complessivamente pattuito.
12. Ai lavoratori possono essere richieste prestazioni supplementari e straordinarie, intendendosi per queste ultime quelle effettuate oltre l'orario risultante dalla somma degli orari ordinari dei coobbligati.  
Ciascun lavoratore potrà effettuare prestazioni lavorative, anche contemporaneamente al coobbligato, con l'applicazione delle norme del presente C.C.N.L. riguardanti le maggiorazioni retributive per il lavoro supplementare e straordinario.  
A ciascun lavoratore potrà essere richiesto l'utilizzo della flessibilità di cui all'art. 9 del presente C.C.N.L.
13. Tutti gli istituti contrattuali (tredicesima e quattordicesima mensilità, ferie, trattamenti per malattia ed infortunio sul lavoro, congedi parentali, ecc.) maturano in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto.

Per tutto quanto non specificamente previsto nel presente articolo, si intendono applicabili tutti gli istituti contrattuali in quanto compatibili con la particolare natura del rapporto di lavoro ripartito.

## TITOLO XI RIPOSI, FESTIVITÀ, PERMESSI E CONGEDI

### ART. 19

#### ***(Riposi settimanali, festività, riposi compensativi e riposi retribuiti)***

1. Il riposo settimanale cade normalmente di domenica.
2. Il lavoratore straniero ovvero con esigenze religiose diverse - e solo se le esigenze organizzative lo permettano - può beneficiare di un riposo settimanale in un giorno diverso concordato tra le parti. In tal caso, al lavoratore non verranno applicate le

maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi.

3. Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla L. 22 febbraio 1934, n. 370, dovranno essere retribuite con una maggiorazione pari al 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 24, fermo restando il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni legislative vigenti in materia.
4. Il lavoratore che nei casi consentiti dalla legge lavori di domenica godrà, oltre che delle percentuali di maggiorazione salariale previste dal punto precedente, anche del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana da concordare.
5. Qualora una delle citate festività elencate nel precedente art. 12 dovesse cadere di domenica - ovvero nel giorno concordato con il lavoratore straniero in relazione al punto 2 del presente articolo, è dovuta al lavoratore una giornata di retribuzione.

## ART. 20

### **(*Permessi e congedi*)**

1. In relazione alle festività soppresse di cui alla L. n. 54/1977, i lavoratori usufruiranno di quaranta ore di permessi retribuiti che dovranno essere utilizzati entro l'anno solare.
2. In applicazione dell'art. 4 della L. n. 53/2000, il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi. Per fruire del permesso, l'interessato è tenuto a comunicare previamente all'azienda l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato.
3. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.
4. Nel caso di grave infermità dei soggetti di cui sopra, la lavoratrice o il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni. Nell'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore, sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa. Dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.
5. I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della L. 5 febbraio 1992 n. 104 e successive modificazioni.
6. Ai sensi dell'art. 32 del D. Lgs. 26 marzo 2001 n. 151, ciascun genitore, per ogni bambino nei primi suoi otto anni di vita, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente dodici mesi. Nell'ambito del suddetto limite, i relativi congedi parentali spettano:
  - a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
  - b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non

inferiore a tre mesi (in quest'ultimo caso il periodo massimo, per entrambi i genitori, è di undici mesi);

c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

7. Ai fini dell'esercizio del diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 10 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto (di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) ed allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva. Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.
8. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
9. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1 della L. n. 104/1992 hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.  
In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 42, comma 1 della L. n. 53/2000.
10. Ai sensi dell'art. 47 del D. Lgs. n. 151/01, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.  
I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di sette giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.  
Per fruire dei congedi di cui al presente punto il genitore deve presentare al datore di lavoro idoneo certificato rilasciato da un medico specialista del servizio nazionale o con esso convenzionato.  
Tali congedi spettano al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto, e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.
11. Ai sensi dell'art. 5 della L. n. 53/2000, il lavoratore con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di dodici mesi, continuativo o frazionato, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.
12. Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta all'azienda almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.
13. La Direzione aziendale valuterà la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico organizzative e in caso di non accoglimento o differimento del congedo, informerà il lavoratore interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.
14. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio di tale diritto non dovranno superare l'uno per cento del totale della forza occupata, dovendo comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva, mediante accordi con la R.S.U.

Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

15. Ai sensi dell'art. 4, comma 2, della L. n. 53/2000, il lavoratore può richiedere un periodo di congedo per gravi motivi, espressamente indicati dal regolamento d'attuazione di cui al Decreto Interministeriale del 21 luglio 2000 n. 278, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art. 433 Cod. Civ. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni. Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo (di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) e documentando, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il grado di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

Il lavoratore dovrà altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del citato regolamento d'attuazione.

16. L'azienda è tenuta, entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

17. Nel caso di rapporti a tempo determinato, l'azienda può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto, ovvero quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente disposizione.

18. Il congedo di cui al presente articolo può essere inoltre richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui al precedente punto 6, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva.

19. Quando la richiesta di congedo di cui al precedente punto è riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni. Il dipendente, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, previo preavviso all'azienda non inferiore a 7 giorni.

20. Durante il periodo di congedo di cui al presente punto, il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

21. Fermo restando le norme di legge, in caso di matrimonio spetta al lavoratore non in prova un periodo di congedo retribuito di quindici giorni consecutivi computato escludendo i giorni festivi.

22. È prevista l'integrazione al 100% dell'indennità INPS per tutto il periodo dell'astensione obbligatoria

## TITOLO XII

### **FERIE, ASPETTATIVE, ASSENZE, MALATTIE E INFORTUNI**

## ART. 21

### **(Ferie)**

1. Il personale ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi.
2. Agli effetti del computo delle ferie, la settimana lavorativa è, comunque, considerata di sei giorni lavorativi.
3. Le ferie non potranno essere frazionate in più di due periodi e sono irrinunciabili.
4. Compatibilmente con le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie, pari a due settimane, nei periodi di minor lavoro.
5. Le ferie sono interrotte in caso di sopraggiunta malattia o infortunio.
6. Durante il periodo di ferie decorre la normale retribuzione.
7. Per ragioni di servizio, il datore di lavoro può richiamare il lavoratore dalle ferie fermo restando il diritto del lavoratore a completare successivamente il periodo di ferie nonché ad ottenere il rimborso delle spese sostenute per il rientro e per il ritorno nel luogo dove trascorre le ferie.

## ART . 22

### **(Aspettativa)**

1. L'azienda può concedere, oltre a quelli già previsti dalla normativa vigente, periodi di aspettativa al lavoratore che ne faccia richiesta e che abbia almeno quattro anni di anzianità per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari per un periodo massimo di sei mesi.
2. L'aspettativa non dà diritto ad alcuna retribuzione, nè alla maturazione di qualsiasi altro istituto contrattualmente previsto, sia esso corrente che differito. (ratei, 13<sup>^</sup>, 14<sup>^</sup>, TFR)

## ART . 23

### **(Assenze)**

1. L'eventuale assenza per grave impedimento va tempestivamente comunicata all'azienda al fine di consentire la sostituzione del lavoratore assente e per permettere il normale svolgimento dell'attività e della programmazione aziendale.
2. L'assenza va comunque documentata entro il giorno successivo l'evento.
3. L'inosservanza delle prescrizioni sancite dai precedenti punti 1. e 2. sarà sanzionata nei modi e nelle forme di cui al successivo art. 31 (provvedimenti disciplinari).

## ART . 24

### **(Malattia e infortunio)**

1. In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore - al fine di consentire gli adeguamenti organizzativi necessari - deve avvertire i preposti aziendali tramite chiamata telefonica o fax ovvero tramite interposta persona, prima dell'inizio del suo normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza - fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o accertata forza maggiore - inviando all'azienda, entro il secondo giorno di assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro. Quanto sopra si applica anche in caso di continuazione, ovvero di insorgenza di una nuova malattia senza soluzione di continuità.

2. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.  
Il lavoratore assente per malattia oltre 5 giorni è tenuto a presentare una dichiarazione medica attestante l'inesistenza di pericolo di contagio.
3. Al fine di consentire le visite mediche di controllo domiciliari secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, il lavoratore deve rendersi reperibile, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00. Restano salve diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative e/o amministrative locali o nazionali. Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicati all'Azienda e successivamente documentati.
4. Il lavoratore che, durante le fasce orarie sopra definite, senza giustificato motivo non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche presso il recapito comunicato, perderà l'intero trattamento economico, parziale o totale a carico dell'Azienda, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo. Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. In tale ipotesi l'assenza sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 27. Costituisce, altresì, grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza. Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere preventivamente comunicato all'azienda.
5. Il lavoratore non in prova, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio non sul lavoro, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per i seguenti periodi:
  - a) 180 giorni di calendario, comprensivi del periodo di malattia;
  - b) per poter decorre nuovamente la conservazione del posto di lavoro, di cui alla lettera a) deve esserci la ripresa dell'attività lavorativa per almeno 30 giorni continuativi.
  - c) per le malattie di particolari gravità (oncologiche, sclerosi multipla, cirrosi epatica) la conservazione del posto, può arrivare a 24 mesi.
6. Cesserà per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto e del trattamento economico qualora il lavoratore abbia raggiunto in complesso, durante i 17 mesi antecedenti, i limiti massimi previsti dalla lettera a) del precedente punto e, durante i 24 mesi antecedenti, quelli previsti dalla lettera b) del precedente punto, anche in caso di diverse malattie. Eguale diritto spetterà al lavoratore nel periodo di preavviso fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso.
7. Almeno 24 ore prima che siano superati i limiti di conservazione del posto, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa debitamente certificato di durata non superiore a mesi 8 durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto.  
A tal fine la direzione aziendale, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari, fornirà lo stato di applicazione della norma contrattuale.
8. Non si terrà conto dell'aspettativa goduta per alcun istituto contrattuale i cui benefici sono collegati all'anzianità di servizio ed inoltre i periodi di aspettativa non verranno considerati ai fini del calcolo del periodo di comporto e del trattamento economico. Durante il periodo di preavviso il diritto alla conservazione del posto spetta soltanto fino alla scadenza del preavviso stesso.

Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

9. Ove l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità.
10. Durante il periodo di malattia previsto dall'articolo precedente i lavoratori avranno diritto alle prestazioni a carico dell'INPS.  
Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto a percepire la retribuzione comprensiva dell'indennità erogata dall'inps come di seguito indicato:
  - a) Al 100% per i primi 3 giorni di malattia;
  - b) Al 75% della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal 4° al 20°;
  - c) Al 100% della retribuzione giornaliera per i giorni, di malattia dal 21° al 180°.
  - d) Per le ipotesi previste dal comma 5 lettera c) qualora l'assistenza sanitaria integrativa (FONSAN) preveda erogazioni sostitutive del datore di lavoro, percepirà gli appositi trattamenti previsti, in caso contrario, oltre il 180° giorno di malattia, per i quali valgono le stesse regole previste al precedente punto c), conserverà solo il posto di lavoro, per massimo 24 mesi dall'inizio della malattia di lungo periodo.  
L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2, legge 29.2.80 n. 33.
11. Il trattamento economico e normativo previsto dal presente articolo si applica, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto, anche in caso di TBC. In tale ipotesi il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'I.N.P.S.
12. Per l'assistenza di malattia a favore del lavoratore o dei suoi familiari valgono le vigenti disposizioni di legge o contrattuali.
13. La conservazione del posto per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato è limitata al periodo massimo di 4 mesi e, comunque, non oltre la scadenza del termine apposto al contratto medesimo.  
Ai lavoratori assunti con contratto a termine l'integrazione aziendale sarà corrisposta per un periodo non superiore a quello per il quale è dovuta l'indennità economica di malattia da parte dell'I.N.P.S. e, comunque, non oltre la scadenza del predetto contratto.
14. Nel caso in cui l'infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, è assimilato al trattamento di malattia.
15. Nel caso di infortunio sul lavoro, al dipendente spetta tutto quanto previsto dalla normativa del T.U.1124/65 e successive modifiche, sia in tema di retribuzione erogabile a carico dell'INAIL, sia come conservazione del posto di lavoro fino a guarigione avvenuta.

### TITOLO XIII TRASFERTE E TRASFERIMENTI

#### ART. 25 **(Trasferta)**

1. Al lavoratore in trasferta, oltre al rimborso dell'importo delle spese di viaggio e delle altre spese eventualmente sopportate per conto dell'Azienda, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera da concordare in sede territoriale entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente contratto.
2. Se al lavoratore verranno attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, tali mezzi e relative spese saranno a carico dell'azienda.

ART. 26  
**(Trasferimento)**

1. Il lavoratore non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.
2. Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto con congruo preavviso.
3. Al lavoratore trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio per se e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento, nonché il rimborso delle spese di trasporto degli effetti familiari.
4. Qualora, per effetto del trasferimento, il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione abitativa ha diritto al rimborso di tale indennizzo.
5. In caso di trasferimento aziendale per distanze superiori a 30 Km dalla sede di assunzione del lavoratore, i dipendenti con età superiore ai 50 anni, saranno trasferiti per ultimi, rispetto al numero complessivo dei dipendenti in forza nella sede aziendale.

TITOLO XIV  
**NORME DISCIPLINARI**

ART. 27  
**(Provvedimenti disciplinari)**

1. Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:
  - ammonizione verbale;
  - ammonizione scritta;
  - multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione;
  - sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro,
  - licenziamento.
2. La procedura di contestazione degli addebiti verrà tempestivamente avviata quando sia esaurita la necessaria attività istruttoria.  
L'Azienda non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.  
Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
3. I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale possono essere applicati non prima che siano trascorsi 5 giorni dalla formale contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa e, di norma, non oltre il 30° giorno dal ricevimento delle giustificazioni e comunque dallo scadere del 5° giorno successivo alla contestazione.
4. Non si tiene conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi 2 anni dalla loro applicazione.
5. Esclusivamente in via esemplificativa si precisa, di seguito, il carattere dei provvedimenti disciplinari e l'entità degli stessi;
  - a) **Rimprovero verbale**: in caso di infrazione di lieve entità il lavoratore potrà essere diffidato verbalmente;
  - b) **Rimprovero scritto**: è un provvedimento di carattere preliminare e si infligge per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi.
  - c) **Multa**: vi si incorre per:
    - 1) inosservanza dell'orario di lavoro;
    - 2) assenza ingiustificata non superiore ad un giorno;

- 3) negligenza nell'effettuazione del servizio;
- 4) abusi, disattenzioni di natura involontaria, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano creato danno.

La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di multa, non prescritti, dà facoltà all'Azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino ad un massimo di 10 giorni. L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, deve essere versato all'INPS ovvero, ove esistenti, alle istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale.

d) **Sospensione:** vi si incorre per:

- 1) inosservanza ripetuta per oltre 2 volte dell'orario di lavoro;
- 2) assenza arbitraria di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3;
- 3) mancata comunicazione della variazione di domicilio;
- 4) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'Azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- 5) presenza al lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcoliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti;
- 6) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto più oltre;
- 7) consumazione abusiva di generi alimentari prodotti o presenti in Azienda;
- 8) esecuzione di lavori per proprio conto nei locali aziendali, fuori dell'orario di lavoro;
- 9) insubordinazione verso i superiori;
- 10) irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze;
- 11) atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce, comprensivo del comportamento persecutorio e vessatorio (stalking).

La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di sospensione non prescritti fa incorrere il lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo.

e) **Licenziamento:** vi si incorre per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, in particolare:

- 1) assenze ingiustificate oltre 3 giorni consecutivi;
- 2) assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;
- 3) abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo nei casi in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti;
- 4) grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;
- 5) danneggiamento grave al materiale aziendale;
- 6) inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità, alla salute e alla sicurezza degli impianti;
- 7) furto in Azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
- 8) trafugamento o rivelazione di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule ricette, procedimenti particolari di lavorazione, nonché marchi e brevetti;
- 9) esecuzione di lavori all'interno dell'Azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
- 10) rissa o vie di fatto nello stabilimento ;
- 11) gravi offese verso i colleghi di lavoro ;

- 12) manomissioni di scritturazioni aziendali o false timbratura di schede, contabili e di rilevazione di presenza;
- 13) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo della presenza;
- 14) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici, o di videosorveglianza aziendale;
- 15) concorrenza sleale.

In caso di licenziamento per giusta causa, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 giorni. Durante i quali il lavoratore potrà presentare eventuali giustificazioni, nei 5 giorni assegnati dalla legge.

Qualora il licenziamento venga comminato, avrà effetto dal momento della sospensione.

Il licenziamento, come sopra motivato, ovvero per casi di analoga gravità, esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva di preavviso.

Le norme su indicate, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, per conoscere le conseguenze dei loro comportamenti.

## TITOLO XV RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

### ART. 28 ( *Preavviso* )

1. Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso per iscritto con raccomandata A/R.
2. La comunicazione di recesso, senza preavviso, da parte del datore di lavoro può avvenire per una delle cause elencate nel precedente art. 27, punto 5, lett. e).
3. I termini di preavviso per ambedue le parti contraenti sono:

	Fino a 5 anni di servizio	fino a 10 anni	oltre 10 anni
<b>Quadri e livello 1:</b>	60 giorni	90 giorni	120 giorni
<b>livello 2 e 3:</b>	30 giorni	45 giorni	60 giorni
<b>livello 4 e 5:</b>	20 giorni	30 giorni	45 giorni
<b>livelli 6 e 7:</b>	15 giorni	20 giorni	20 giorni

4. Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie, con il congedo matrimoniale e la malattia.
5. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del T.F.R.  
I giorni si intendono di calendario. I termini di preavviso decorrono dal 1° o dal 16° giorno di ciascun mese.

### ART. 29 ( *Trattamento di fine rapporto* )

1. In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 Cod. Civ. e dalla L. 29 maggio 1982, n. 297.
2. Gli istituti da prendere a base per la determinazione annua del trattamento di fine rapporto sono di seguito tassativamente elencati, purché effettivamente riconosciuti al lavoratore:
  - o minimo tabellare conglobato;
  - o aumenti periodici di anzianità;
  - o superminimi e aumenti di merito corrisposti in modo continuativo e non occasionale;
  - o salario integrativo aziendale;
  - o indennità di turno corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
  - o indennità di maneggio denaro corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
  - o tredicesima e quattordicesima mensilità;
3. Ai sensi dell'art. 2120 Cod. Civ. e della L. 8 marzo 2000 n. 68, la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del T.F.R. maturato, da parte dei lavoratori con almeno 8 anni di servizio in azienda, deve essere giustificata dalla necessità di:
  - a) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
  - b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.Le richieste saranno accolte annualmente entro i limiti del 10% degli aventi diritto di cui sopra e del 4 % del numero totale dei dipendenti. Quale condizione di miglior favore, di cui all'art. 4 della L. n. 297/82, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per:
  - a) significative ristrutturazioni apportate alla prima casa di abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate;
  - b) acquisto della prima casa mediante partecipazione ad una cooperativa, purché il lavoratore produca all'azienda il verbale di assegnazione ovvero, in mancanza di questo:
    - l'atto costitutivo della cooperativa;
    - la dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa, autenticata dal notaio, che il socio ha versato o deve versare l'importo richiesto per la costruzione sociale;
    - la dichiarazione del socio dipendente di far pervenire all'azienda il verbale di assegnazione;
    - l'impegno a restituire la somma ricevuta, anche con ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota;
  - c) sostenere le spese durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 5 del D. Lgs. 26.3.2001 n. 151 (astensione obbligatoria e facoltativa) e per la formazione, di cui agli artt. 5 e 6 della legge 8.3.2000 n. 68 (l'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo);

**Nota a verbale in tema di previdenza integrativa.**

*Le parti, condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa a capitalizzazione e nell'intento di conciliare le attese di tutela previdenziale dei*

*lavoratori con l'esigenza delle imprese di contenere i costi previdenziali, intendono attivare un sistema di previdenza complementare volontario con la costituzione di un fondo pensione nazionale complementare a capitalizzazione in aderenza alle norme vigenti.*

## TITOLO XVI

### **ANZIANITA' DI SERVIZIO E SCATTI DI ANZIANITA'**

#### ART 30

##### ***(Anzianità di servizio)***

1. L'anzianità di servizio decorre dal giorno di assunzione.
2. Sono fatti salvi criteri diversi di decorrenza dell'anzianità espressamente previsti per singoli istituti contrattuali, ai fini della maturazione dei relativi diritti.

In proposito le parti chiariscono che le norme contrattuali relative all'anzianità di servizio non si riferiscono, comunque, al T.F.R. che trova regolamentazione specifica nel precedente art. 29 nonché nelle disposizioni della L. 29 maggio 1982, n. 297.

#### ART. 31

##### ***(Scatti di anzianità)***

1. Gli aumenti periodici degli scatti di anzianità sono pari al 3% della retribuzione globale di fatto e decorrono dal primo giorno del mese successivo, rispetto al compimento del terzo anno di anzianità servizio, per un massimo di dieci scatti triennali.

## TITOLO XVII

### **TRATTAMENTO ECONOMICO**

#### ART. 32

##### ***(Normale retribuzione)***

1. La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:
  - a) paga base nazionale conglobata;
  - b) terzi elementi;
  - c) scatti di anzianità maturati;
  - d) altre voci derivanti dalla contrattazione decentrata.
2. L'adeguamento annuale sarà effettuato in base all'indice stabilito dall'IPCA, in attuazione del nuovo accordo interconfederale del 22.01.2009 tra Governo e Parti Sociali, in mancanza di tale dato, sarà erogato un aumento provvisorio, con possibilità di conguaglio in più o in meno, del 3%, sulle paghe in vigore alla data del 30.04.2010.

#### ART.33

##### ***(Quota giornaliera e quota oraria)***

1. La quota giornaliera della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale "26".
2. La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per "168".

#### ART.34

##### **(Paga base nazionale aziende fino a 15 dipendenti)**

Livelli	Minimi salariali <u>01/05/09</u>
Quadri	2.002,00
I	1.853,00
II	1.669,00
III	1.498,00
IV	1.362,00
V	1.278,00
VI	1.198,00
VII	1.100,00

#### ART. 35

##### **(Paga base nazionale aziende con più di 15 dipendenti)**

Livelli	Minimi salariali <u>01/05/09</u>
Quadri	2.012,00
I	1.863,00
II	1.679,00
III	1.508,00
IV	1.372,00
V	1.288,00
VI	1.208,00
VII	1.107,00

#### TITOLO XVIII

### **MENSILITÀ SUPPLEMENTARI**

#### ART. 36

##### **(Tredicesima e quattordicesima mensilità)**

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno l'azienda dovrà corrispondere al personale dipendente un importo pari a 1 mensilità della retribuzione in atto, esclusi gli assegni familiari. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati. Per i periodi d'assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la 13a mensilità limitatamente alla aliquota corrispondente al 80% della retribuzione.

In coincidenza con il periodo delle ferie e comunque non oltre il 31 luglio di ogni anno, verrà corrisposto a tutti i lavoratori un quattordicesima, in proporzione alla maggiore presenza in azienda. Per giorni di assenza si definiscono tutti i giorni di mancata prestazione lavorativa per qualsiasi motivo, anche a seguito di malattia, infortunio, maternità, permessi non retribuiti, le ferie ed i permessi retribuiti, non sono considerate giornate di assenze da detrarre.

Si assume come importo base, denominato A, quello di 1 mensilità della retribuzione globale mensile di fatto in atto allo stesso 31 luglio per il livello di competenza

Si calcola il coefficiente di 14<sup>a</sup> prendendo il coefficiente premio corrispondente ai giorni di assenza e sommando il numero di mesi effettivamente lavorati.

Si stabilisce il range e si moltiplica l'importo base denominato A, per il valore range, diviso cento.

**Esempio** per un lavoratore con dato A = 1000 e 8 mesi di anzianità ed 1 giornata di assenza, si determina il valore della quattordicesima lui spettante come segue:

giorni di assenza 1 coefficiente premio 103 sommare i mesi di servizio 8, in tal caso si avrà 111 (103 + 8) questo dato stabilisce il range.

La 14<sup>a</sup> viene quindi determinata moltiplicando l'importo base denominato A, (1000) per il coefficiente range così determinato (111) diviso 100. (1000 x 111 diviso 100) = **1110**

Stesso lavoratore ma con 5 giorni di assenza (73+8=81) range

Premio ferie (1000 x 81 diviso 100) = **810**

Stesso lavoratore, ma con 12 mesi di anzianità e 5 giorni di assenza nell'anno

[1000 x (73+12)= 85 diviso 100] = **850**

Stesso lavoratore , ma senza assenze e con 12 mesi di anzianità

[1000 x (108+12)= 120 diviso 100] =**1200**

<b>Giorni di assenza</b>	<b>Coefficiente premio</b>	<b>Range</b>
0	108	108-120
1	103	103-115
2/3	88	88-100
4	83	83-95
5	73	73-85
Oltre	68	68-80

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno e in tutti gli altri casi valgono le disposizioni del precedente articolo.

Non hanno diritto al premio ferie tutti i lavoratori che alla data dell'entrata in vigore del presente contratto già percepiscono mensilità di retribuzione oltre la 13a, di importo almeno pari a quello del premio ferie di cui sopra; ove la parte di mensilità eccedente non raggiunga l'intero importo del premio ferie di cui sopra, i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare del premio stesso e l'importo in atto percepito. Non sono assorbibili nel premio ferie le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo.

## TITOLO XIX DIRITTI SINDACALI

ART. 37

**(Commissione Paritetica Nazionale)**

1. Le parti intendono costituire Commissioni Paritetiche Nazionali ( una ogni parte datoriale firmataria )che si riunisce almeno una volta all'anno per le verifiche dell'andamento del settore con particolare attenzione alle seguenti tematiche:
  - a) apprendistato, formazione, pari opportunità;
  - b) evoluzione del mercato e del lavoro;
  - c) ristrutturazione, ammodernamento e nuove tecnologie;
  - d) verifiche e modifiche contrattuali;
  - e) verifica e ricerca delle soluzioni delle problematiche sorte a livello territoriale.
2. La Commissione Paritetica Nazionale è composta da 4 rappresentanti dei datori di lavoro e da 4 rappresentanti dei lavoratori.

ART. 38

**(Commissione Paritetica Regionale)**

1. La Commissione Paritetica Regionale, con sede presso la sede dei rappresentanti dei datori di lavoro regionali, interviene per risolvere tutte le problematiche sorte a livello regionale.
2. La Commissione Paritetica Regionale viene attivata a seguito di richiesta effettuata con lettera A/R e la Commissione dovrà esaminarla nonché redigere e sottoscrivere il verbale. In caso di mancato accordo deve intervenire la commissione nazionale per un secondo tentativo di conciliazione.

ART. 39

**(Contrattazione collettiva decentrata)**

1. Entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente contratto, a livello regionale, anche tramite federazioni o associazioni aderenti e autorizzate dalle OO. SS. firmatarie, deve essere terminata la contrattazione regionale.
2. Nell'ambito della contrattazione regionale devono essere trattati i seguenti istituti:
  - trattamenti retributivi integrativi;
  - premi di produzione;
  - orario di lavoro;
  - flessibilità;
  - tutela del lavoro e dell'integrità fisica dei lavoratori;
  - pari opportunità;
  - tutto quanto altro possa apportare modifiche in senso migliorativo rispetto alla contrattazione nazionale.
- 3 in mancanza della contrattazione decentrata si erogherà a partire dalla retribuzione in atto al mesi di dicembre 2009 un elemento provvisorio di € 20,00 che cesserà e sarà sostituito, al momento della definizione della contrattazione decentrata.

ART. 40

**(Responsabili Sindacali Aziendali)**

1. I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto a permessi retribuiti pari a 25 ore mensili nelle aziende con più di 200 dipendenti, a 19 ore mensili nelle aziende con più di 50 dipendenti e a 9 ore mensili nelle aziende con più di 15 dipendenti.

ART. 41

**(Trattenute sindacali)**

1. I datori di lavoro provvederanno alla trattenuta sindacale, a favore delle OO.SS. firmatarie del presente contratto, nei confronti dei lavoratori che ne effettueranno richiesta scritta.
2. La suddetta quota sarà commisurata ad un ammontare pari all'1% della retribuzione netta di fatto e sarà trasmessa alle OO.SS. da parte del datore di lavoro.

## TITOLO XX

### ENTI BILATERALI

#### ART . 42

#### **(Ente Bilaterale Nazionale per i lavoratori del settore privato )**

#### **E.BI.NAS.PRI**

1. Le parti concordano che l'Ente Bilaterale Nazionale costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate delle parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali.
2. A tal fine L'ENTE BILATERALE NAZIONALE attuerà ogni utile iniziativa e, in particolare:
  - a. programmare e organizzare relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;
  - b. provvedere al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi del settore ed elabora proposte in materie di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
  - c. provvedere al monitoraggio delle attività formative ed allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti al settore;
  - d. ricevere dalle organizzazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali ed aziendali; curandone le raccolte e provvede, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla legge n. 936/86;
  - e. attivare una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri;
  - f. ricevere ed elaborare, ai fini statistici, i dati forniti dagli osservatori territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia apprendistato nonché dei contratti a termine;
  - g. svolgere i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
  - h. svolgere i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;
  - i. svolgere la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro (Legge Biagi);
  - j. attuare ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal CCNL che ad esso fanno riferimento;
  - k. attuare il sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento;

Per il miglior raggiungimento dei propri scopi L'Ente Bilaterale potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad istituti, società, associazioni od enti, previa apposita delibera del Consiglio Direttivo.

La costituzione degli Enti Bilaterali Regionali e Territoriali è deliberata dal Comitato Esecutivo Nazionale, che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

#### ART. 43

##### **(Osservatorio Nazionale)**

1. L'Osservatorio Nazionale è lo strumento che ciascun Ente Bilaterale Nazionale può istituire per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le parti sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.
2. A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa e, in particolare:
  - a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni;
  - b) elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
  - c) riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento ed apprendistato nonché dei contratti a termine;
  - d) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;
  - e) predispose i progetti formativi per singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti d'inserimento;
  - f) svolge le funzioni funzionali all'esecuzione delle disposizioni previste dal Titolo IV, art. 6 (contratto d'inserimento), dal Titolo V, art. 7 (apprendistato) e dal Titolo VIII, art. 13 (lavoro a tempo determinato).
  - g) effettua l'attività di conciliazione delle controversie di lavoro, in coerenza a quanto previsto dall'art 411 c.p.c. e deposita i relativi verbali presso la DPL competente per territorio, in base alla sede del datore di lavoro. Per il suo funzionamento, si rinvia al regolamento di attuazione.

#### ART. 44

##### **(Osservatorio Territoriale)**

1. L'Ente Bilaterale può istituire un proprio Osservatorio Territoriale che svolge, a livello locale, le medesime funzioni dell'Osservatorio Nazionale realizzando una fase d'esame e di studio idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio.
2. A tal fine, l'Osservatorio Territoriale:
  - a) programma ed organizza, al livello di competenza, relazioni sulle materie previste al punto 2 dell'art. 42, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Osservatorio Nazionale, anche sulla base di rilevazioni realizzate dalle associazioni imprenditoriali in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 9 della L. n. 56/1987; restano ferme, per le imprese, le garanzie previste dall'art. 4, comma 4, della L. 22 luglio 1961, n. 628;

- b) ricerca ed elabora, anche a fini statistici, i dati relativi alla realizzazione ed all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di formazione di apprendistato, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Osservatorio Nazionale;
- c) predispone i progetti formativi per le singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti di formazione e lavoro;
3. L'Ente Bilaterale nazionale, inoltre, promuove e gestisce iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti.
- In particolare, svolge le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto.
4. Esso svolge attraverso apposite Commissioni Paritetiche Bilaterali, composte da almeno quattro membri rappresentanti, designati dalle OO.SS. territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti d'inserimento, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, nonché la certificazione dei contratti di lavoro atipici.
5. Svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dell'art. 18, della L. n. 196/97 e del D. M. 25 marzo 1998, n. 142.
6. Svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia.
7. Svolge le funzioni in materia di riallineamento retributivo ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia.

#### ART. 45

##### ***(Finanziamento Enti Bilaterali)***

1. Il contributo da destinare in favore dell'Ente Bilaterale Nazionale è stabilito nella misura dello 0,10% a carico dell'azienda e dello 0,05% a carico del lavoratore su paga base conglobata.
2. La quota relativa all'assistenza contrattuale a carico dell'azienda è fissata nella percentuale dello 0,15%
3. Le parti si danno atto della obbligatorietà del contributo dello 0,10% su paga base conglobata a carico delle aziende.
- L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. di importo pari allo 0,10% di paga base conglobata.
4. L'E.D.R. di cui al comma precedente, viene corrisposto per 14 mensilità e non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.
5. L'azienda che ometta il versamento delle quote all'Ente Bilaterale non può avvalersi del presente contratto.

#### TITOLO XXI

##### **CONTRIBUTI DI ASSISTENZA CONTRATTUALE**

#### ART. 46

##### ***(Contributi di assistenza contrattuale)***

1. All'atto del recepimento del presente CCNL i datori di lavoro tratterranno ai lavoratori non iscritti una quota associativa straordinaria di sostegno per le spese sostenute per

il rinnovo contrattuale di € 20,00 da trattenere una sola volta sulla retribuzione mensile immediatamente successiva alla data di applicazione del CCNL.

Le quote trattenute vanno inviate presso la Banca Popolare di Milano sul c/c bancario n°8121 intestato a Fesica Confasal I IBAN IT07D055 8403205000000008121

2. Il versamento di tale contributo forma parte integrante del presente contratto, la cui inosservanza comporta la perdita dei benefici previsti dalla normativa vigente.

## TITOLO XXII

### **ESCLUSIVITA' DI STAMPA, ADEGUAMENTI E RIALLINEAMENTI**

#### ART. 47

##### **(Esclusività di stampa)**

1. Il presente C.C.N.L. è edito dalle parti che ne hanno l'esclusiva.
2. È vietata la riproduzione, totale e parziale, senza la preventiva autorizzazione.

#### ART. 48

##### **(decorrenza e durata)**

Il presente CCNL ha decorrenza dal 1 MAGGIO 2009 e scade il 30 APRILE 2012

#### ART. 49

##### **(riallineamenti)**

1. Ferma restando la possibilità di utilizzare, in rapporto alle differenti esigenze delle società del settore, degli strumenti idonei di legge e i contratti di solidarietà (Legge 23. 7. 1991, n. 223 e legge 19 .7.1993, n. 238 e successivi interventi), in via sperimentale e per tutta la durata di vigenza del presente C.C.N.L., le Parti convengono che, a fronte di casi di difficoltà temporanea di mercato, di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale che determinano esuberi occupazionali, si debbano concordare di volta in volta tra le parti stipulanti il presente C.C.N.L., i comportamenti e gli accorgimenti che tendano a diminuire per quanto possibile, le conseguenze sociali di minore impiego della forza lavoro.

Le Parti altresì, si impegnano a ricercare congiuntamente con specifici accordi negoziali, soluzioni capaci di:

- a. definire la stima dei fabbisogni di mano d'opera e le esigenze relative di qualificazione, le procedure di ricerca, la disponibilità di lavoro extra e di surroga;
- b. promuovere iniziative idonee al conseguimento di nuovi posti di lavoro;
- c. realizzare incontri con le istituzioni per verificare gli obiettivi di sviluppo del settore.

## TITOLO XXIII

### **CONTROVERSIE**

#### Art. 50

##### **(controversie)**

1. Le Parti concordano che tutte le controversie derivanti dall'interpretazione ed applicazione del presente contratto dovranno essere devolute in via propedeutica e pregiudiziale ad un Commissione di Conciliazione istituita a livello regionale e composta da nr. 6 membri ed un Presidente di cui la metà nominati dalle OO.SS. stipulanti e la metà dalle Organizzazioni datoriali. Il Presidente è nominato di comune

accordo tra i membri designati dalle parti, ovvero, in mancanza di accordo, dalla Camera Arbitrale Nazionale ed Internazionale della Regione dove ha sede la società datrice di lavoro. Il collegio arbitrale avrà sede presso la città capoluogo della Regione in cui ha sede la società datrice di lavoro, e deciderà pro bono ed aequo. Le parti sopporteranno ciascuna le spese dell'arbitrio da esse nominato, mentre il compenso del Presidente sarà a carico delle stesse parti uguali. L'instaurarsi di un giudizio arbitrale teso a dirimere eventuali controversie in ordine all'interpretazione ed alle modalità di esecuzione del presente accordo, non farà venire meno, fino alla pronuncia del relativo lodo, gli specifici obblighi contrattuali posti in capo alle parti.

#### Art. 51

##### **(assistenza sanitaria integrativa)**

Le parti istituiranno un Fondo di assistenza sanitaria integrativa, denominato **FONSAN** per i lavoratori del settore privato, che risponda ai requisiti previsti dal D.Lgs.2.9.97, n. 314 e successive modifiche ed integrazioni. Le parti convengono di istituire una Commissione bilaterale per definire, entro il termine del 28 maggio 2009, lo Statuto ed il regolamento del Fondo stesso.

A decorrere dal 1° giugno 2009, sono iscritti al Fondo i lavoratori dipendenti da aziende del settore privato, assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno e i lavoratori dipendenti da aziende del settore privato assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo parziale.

Per il finanziamento del Fondo è dovuto un contributo a carico dell'azienda, pari a:

- per il personale assunto a tempo pieno, 10 euro mensili per ciascun iscritto, con decorrenza dal 1° giugno 2009;
- per il personale assunto a tempo parziale, 7 euro mensili per ciascun iscritto, con decorrenza dal 1° giugno 2009.
- I contributi sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento.

È dovuta al Fondo una quota una tantum, a carico della azienda, pari a 40 euro per ciascun iscritto che saranno versate in due rate di 20 euro ciascuna, la prima all'adesione al presente CCNL, la seconda trascorsi sei mesi dalla prima rata.

Il regolamento del Fondo può consentire l'iscrizione di altre categorie di lavoratori e la prosecuzione volontaria da parte di coloro che, per qualsiasi causa, perdano il possesso dei requisiti richiesti per l'iscrizione. Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello, territoriali o aziendali già sottoscritti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente accordo, che prevedano l'istituzione di casse o fondi di assistenza sanitaria integrativa. Di conseguenza gli obblighi di natura contrattuale relativi ai suddetti accordi continueranno ad essere assolti secondo le modalità ivi contenute.

All'avvio della piena operatività del Fondo a livello nazionale saranno definiti specifici accordi di armonizzazione

#### ART. 52

##### **(fondo interprofessionale per la formazione continua denominato FONARCOM)**

- Per tutta la materia della formazione continua, le parti decidono di voler destinare tutta la contribuzione mensile dello 0,30 % sui salari imponibile, ad apposito fondo,

denominato FONARCOM, in attuazione delle disposizioni dell'art. 118 della legge 23dicembre 2000 n. 388.

### **DICHIARAZIONE A VERBALE**

Per tutto quanto non menzionato in apposita articolazione, le parti contraenti recepiscono integralmente l'accordo interconfederale Governo - Parti Sociali, del 22.01.2009, acquisendo in toto le modalità di disdetta del presente contratto, le modalità, di rinnovo del presente contratto, la tregua sindacale, tutto il rinvio alla materia della contrattazione decentrata, e le forme di welfare domestico previste nell'ambito dell'Ente Bilaterale, ivi compreso gli interventi come ammortizzatori sociali.