



Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

dei trasporti, della logistica e dei servizi ausiliari integrati ad
eventi culturali, sociali, museali e per lo spettacolo

Decorrenza 01 Aprile 2014 - 31 Marzo 2017

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si applica al personale dipendente da imprese che operano nei settori dei trasporti, della logistica e dei servizi ausiliari integrati ad eventi culturali, sociali, museali e per lo spettacolo.

Il giorno 25/03/2014, in Roma

Tra

Le seguenti associazioni datoriali:

UAI – UNIONE ARTIGIANI ITALIANI e PMI, rappresentata dal Dirigente Generale dott. Giuseppe Zannetti, dott. Alessandro Paltoni, Sig. Michele Abballe;

CONFAE – CONFEDERAZIONE ATTIVITA' ECONOMICHE, rappresentata dal Presidente dott.ssa Antonella Sisti, Vice Presidente dott.ssa Manuela Penna, coordinatore di settore dott.ssa Sonia Ferrigno;

E

CONFENAL – CONFEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI, rappresentata dal Segretario Generale dott.ssa Leila Falzone, Segretario Confederale, dott.ssa Sisti Silvana, Coordinatori di settore Sig. Sciarretta Giancarlo, Sig. De Maria Vincenzo;

FSE COBAS – FEDERAZIONE SINDACATI EUROPEI, rappresentata dal Segretario Generale dott. Sarcone Francesco;

si è stipulato

il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente da imprese che operano nei settori dei **TRASPORTI, DELLA LOGISTICA E DEI SERVIZI AUSILIARI INTEGRATI AD EVENTI CULTURALI, SOCIALI, MUSEALI E PER LO SPETTACOLO.**

PREMESSA

Le parti

hanno inteso con la presente disciplina contrattuale regolare i settori dei *trasporti, della logistica e dei servizi ausiliari integrati ad eventi culturali, sociali, museali e per lo spettacolo* resi alle imprese sia pubbliche che private.

Il contratto si muove nelle logiche dettate dalla UE finalizzate al miglioramento dei rapporti individuali e collettivi di lavoro, alla crescita dei livelli occupazionali, alla protezione e sicurezza sociale, per concorrere a formulare e rafforzare le regole di garanzia e di tutela dei processi lavorativi.

Infatti i Governi della UE hanno indicato le materie su cui inciderà la politica sociale comunitaria per il conseguimento degli obiettivi delle loro azioni comuni: la sicurezza e la salute del lavoratore, le migliori condizioni di lavoro, l'informazione e la consultazione dei lavoratori, le pari opportunità, la rappresentanza e la difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro ivi compresa la cogestione, gli aiuti finanziari alla promozione della occupazione e alla creazione dei posti di lavoro, la contrattazione collettiva europea. Per questi obiettivi, le Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori svolgono una

specifiche funzioni che esercitano nei confronti del legislatore comunitario nonché una essenziale funzione negoziale nell'ambito del dialogo sociale.

Le parti concordano, altresì, sulla necessità di affermare la paritaria funzione delle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, sul piano del diritto al lavoro e all'esercizio della impresa privata in un contesto di riconosciute libertà associative.

Sulla base di tali principi le Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori firmatarie affermano il loro ruolo di stimolo e di controllo sulle politiche sociali e del lavoro, nonché la loro essenziale funzione negoziale nell'ambito del confronto con gli Organismi istituzionali, governativi e legislativi del nostro Paese.

Le parti inoltre pongono particolare attenzione anche alle imprese cooperative, le quali hanno caratteristiche peculiari rispetto al restante mondo imprenditoriale. Le Organizzazioni sindacali firmatarie si impegnano pertanto a porre in essere iniziative politiche affinché le disposizioni legislative consentano la più ampia valorizzazione della impresa in tutte le sue forme societarie compreso quelle cooperative.

Con spirito improntato alla massima solidarietà tra lavoro e capitale, la stipula di questo contratto, tra le ulteriori e originali soluzioni introdotte, ha opportunamente esplicitato innovazioni anche sulla metodologia contrattuale, prevedendo in modo consapevole un duplice livello di contrattazione:

- 1) il primo, di livello nazionale, mirato a realizzare un quadro normativo generale
- 2) il secondo, di livello territoriale o aziendale, equiparato a quello nazionale

Le parti stipulanti, oltre a dare valenza al duplice livello di contrattazione, che produrrà positivi risultati, hanno ritenuto opportuno inserire nel contratto un impianto normativo rivolto a migliorare il rapporto di lavoro. Sono previsti, infatti, istituti di garanzia contrattuale, una più efficace azione di tutela dei lavoratori e di salvaguardia dei loro diritti, ferma restando la facoltà delle aziende di esercitare liberamente e con profitto il diritto di impresa e di associazione.

Le parti ribadiscono, per concludere, che particolare cura sarà dedicata alla valutazione delle politiche aziendali e degli obiettivi da conseguire in tutti gli ambiti territoriali perché una parte non trascurabile degli utili aziendali venga destinata al miglioramento delle condizioni ambientali e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché a retribuire i risultati conseguiti in ragione dell'impegno partecipativo della componente lavoro.

Le parti, infine si impegnano ad esercitare, con il massimo scrupolo, una azione di controllo e a denunciare eventuali posizioni e/o gestioni irregolari, specie in ordine al "lavoro nero" e allo sfruttamento del lavoro minorile che degradano il rapporto di lavoro e disonorano la società civile.

TITOLO I - VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1 - Ambito d'applicazione

Il presente Contratto Collettivo di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato, posti in essere tra le imprese, Consorzi, Cooperative *trasporti, della logistica e dei servizi ausiliari integrati ad eventi culturali, sociali, museali e per lo spettacolo* ed il relativo personale dipendente, che operano nelle attività di seguito elencate e nelle attività ad esse affini:

- a) attività di facchinaggio, trasporto, trasloco di beni mobiliari e di opere d'arte, ausiliarie alle sopra indicate attività, anche con l'ausilio di mezzi meccanici e macchine aeree;
- b) servizi di trasporto ed assistenza all'allestimento di eventi socio-culturali, mostre, concerti, ed attività in genere dello spettacolo;
- c) servizi e assistenza al trasporto di documenti e gestione archivi anche per conto terzi;

- d) attività di assistenza all'organizzazione ed alla logistica di manifestazioni di qualsiasi genere;
- e) attività di portierato per la custodia e per garantire la corretta fruizione di immobili e le relative attività di servizi amministrativi, tecnici ed organizzativi;
- f) attività di segreteria e di reception, di gestione centralini telefonici, di front desk, segretariato, immissione dati; data-entry; call-center;
- g) attività di gestione degli incassi in genere e di riscossione;
- h) servizi di accoglienza e indirizzo della clientela in uffici pubblici e privati e aziende industriali e commerciali;
- i) attività di smistamento ed archivio di corrispondenza;
- j) attività di controllo degli accessi e regolazione del flusso di persone e merci;
- k) attività ausiliarie alla viabilità, agli spazi per il parcheggio ed il ricovero di autoveicoli, motoveicoli e cose in genere;

Art. 2 Validità del contratto

Il presente contratto rappresenta per tutto il periodo di validità un insieme normativo unico ed inscindibile. In tal senso quindi il contratto assorbe e sostituisce ad ogni effetto le precedenti normative contrattuali applicate da aziende aderenti alle associazioni firmatarie dello stesso, fatto salvo quanto previsto dagli accordi di armonizzazione ed allineamento nonché tutti gli usi e consuetudini, da considerarsi pertanto incompatibili con l'applicazione di qualsiasi norma contenuta nel contratto stesso.

Dichiarazione di principio :

Le parti, preso atto della presenza di molteplici normative applicate al settore di riferimento al momento della sottoscrizione del presente CCNL, e per esse le strutture territoriali e/o le aziende facenti capo alle parti firmatarie potranno entro il 30 giugno 2014, procedere alla stipula di specifici accordi di armonizzazione e riallineamento a quanto previsto dal presente CCNL, dei trattamenti normativi ed economici in precedenza applicati ai lavoratori. In ogni caso tali accordi andranno stipulati con assistenza delle parti firmatarie del presente contratto.

TITOLO II- RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 - Diritti di informazione

L'Azienda fornirà a richiesta delle strutture sindacali firmatarie, di norma semestralmente, nei limiti della opportuna e necessaria riservatezza/informazioni sulle prospettive aziendali e su eventuali programmi di investimenti tecnologici.

Le strutture sindacali verranno informate inoltre:

- sulla consistenza degli organici;
- sulle varie tipologie dei servizi;
- sulla organizzazione del lavoro; su ristrutturazioni aziendali.

In tale ambito le Parti ferma restando la reciproca autonomia esprimeranno le proprie valutazioni su quanto sopra, improntandole al mantenimento di corrette relazioni sindacali.

Art. 4 Istituzione e composizione degli strumenti bilaterali

Le parti, per la realizzazione degli impegni e obiettivi previsti nella premessa al presente contratto, concordano di istituire i sotto elencati strumenti bilaterali con le modalità di composizione, gli scopi, i ruoli e le procedure di costituzione e di funzionamento, così come riportati nei successivi articoli che ad essi fanno riferimento:

- l'ente bilaterale nazionale (art. 5);

- la commissione paritetica nazionale (art. 6);
- Organismo Paritetico Nazionale (art. 7).

Dichiarazione congiunta:

Con riferimento agli strumenti bilaterali di cui al presente articolo, le parti firmatarie si impegnano per definire entro e non oltre il 30 Giugno 2014, statuti e regolamenti funzionali degli enti, organismi e commissioni in parola.

Art. 5 - Ente Bilaterale

Gli enti bilaterali sono organismi "paritetici", perché costituiti in egual misura: rappresentati dei datori di lavoro da una parte e rappresentanti dei lavoratori dall'altra.

Il loro scopo è quello di promuovere iniziative nel comune interesse dei contraenti, con il fine di fornire alle imprese e ai lavoratori l'opportunità di usufruire di servizi, finanziamenti e strumenti a sostegno dello sviluppo professionale ed imprenditoriale.

Il Legislatore ne ha ampliato, col tempo, le competenze, promuovendone il ruolo in tema di incontro tra domanda e offerta di lavoro, di certificazione dei contratti di lavoro e di gestione mutualistica di fondi per l'integrazione del reddito nei settori non coperti dalla cassa integrazione.

La bilateralità del sistema UAI/CONFENAL ha voluto porre l'attenzione su alcuni aspetti legati in particolare allo sviluppo dell'apprendistato, al sostegno al reddito, all'osservatorio contrattuale, alla formazione sulla sicurezza.

Con lo sviluppo del concetto di bilateralità, le parti sottoscrittrici del presente CCNL hanno inteso conferire al suddetto un carattere cogente:

1. disciplina la figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, vengono istituiti gli organismi paritetici nazionali e provinciali e viene altresì disciplinata la formazione in materia di sicurezza.
2. disciplinare la materia dell'apprendistato.
3. Osservatorio della Contrattazione e del Lavoro

L'Ente Bilaterale Piccole Imprese e Cooperative denominato E.Bi.P.I.C. disciplinato da apposito Statuto e Regolamento ha i seguenti scopi:

incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore dei trasporti, della logistica e dei servizi ausiliari integrati ad eventi culturali, sociali, museali e per lo spettacolo.

- a) con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;
- b) promuovere, progettare e/o gestire anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;
- c) attivare, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e gestirne, direttamente o in convenzione, la realizzazione;
- d) promuovere ed attivare, attraverso le iniziative di informazione, le procedure necessarie al fine di favorire l'incontro tra la domanda e offerta di lavoro, anche attraverso tecnologia informatica;
- e) favorire, anche attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, nonché il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;
- f) ricevere dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla legge 936/86 di riforma del CNEL;

- g) promuovere lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza sanitaria integrativa, secondo le intese tra le parti sociali nazionali;
- h) valorizzare in tutti gli ambiti significativi le specificità delle relazioni sindacali e delle relative esperienze bilaterali;
- i) individuare ed adottare iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'Ente Bilaterale stesso;
- j) attuare gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire E.Bi.P.I.C.;
- k) monitorare l'evoluzione del settore;
- l) elaborare e proporre, alle Istituzioni competenti ogni iniziativa atta al miglioramento delle condizioni di lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici e allo sviluppo delle aziende del settore;
- m) programmare e organizzare studi e ricerche sullo stato e sulle previsioni del settore trasporti, della logistica e dei servizi ausiliari integrati ad eventi culturali, sociali, museali e per lo spettacolo.
- n) alle imprese occupazionali con particolare attenzione all'evoluzione del mercato del lavoro, 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 annuali di informazione;
- o) valutare l'opportunità di avviare forme di sostegno al reddito sulla base delle future disposizioni legislative in materia di ammortizzatori sociali; a tale scopo potranno anche essere considerate iniziative che favoriscano la predisposizione di progetti di formazione e/o riqualificazione, al fine di agevolare il reinserimento dei lavoratori al termine del periodo di sospensione del lavoro, in sinergia con enti, fondi, e istituzioni che finanziano la formazione;
- p) svolgere funzioni di segreteria operativa dell'Organismo paritetico Nazionale nonché della Commissione Paritetica Nazionale;
- q) rilasciare il certificato di assistenza tecnica alle aziende che abbiano presentato un piano di formazione su base nazionale, previa verifica della relativa regolarità contributiva;
- r) curare la registrazione degli accordi territoriali o aziendali secondo la legge 936/86 di riforma del CNEL.

L'Ente Bilaterale Nazionale altresì:

1. promuove la costituzione di enti bilaterali a livello regionale e ne coordina l'attività, verificandone la coerenza con gli accordi nazionali;
2. predisporre i modelli di statuto per gli Enti Bilaterali Territoriali da mutuarsì a livello regionale;
3. provvede a rilasciare la Certificazione Liberatoria ai singoli datori di lavoro per la partecipazione agli appalti pubblici privati attestante il recepimento e l'integrale applicazione della normativa contrattuale nazionale e decentrata stipulata dalle parti sociali firmatarie il CCNL per i dipendenti del settore trasporti, della logistica e dei servizi ausiliari integrati ad eventi culturali, sociali, museali e per lo spettacolo.
4. anche per il tramite di commissioni opportunamente a ciò costituite.
5. provvede a rilasciare il Parere di Conformità in coerenza alla norma collettiva in materia di apprendistato nel caso di mancata costituzione dell'Ente Bilaterale Regionale competente, anche per il tramite di commissioni opportunamente a ciò costituite.
6. L'Ente bilaterale nazionale costituirà una apposita Commissione di certificazione per lo svolgimento di quanto previsto dalla L. 4 novembre 2010, n. 183 in materia di Certificazione preventiva di cui all'art. 75 e segg. D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.
7. costituirà una apposita Commissione di arbitrato per lo svolgimento di quanto previsto dalla L. 4 novembre 2010, n. 183.

8. Gli organi statuari dell' Ente Bilaterale saranno composti pariteticamente dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro stipulanti il presente CCNL.
9. istituirà al proprio interno il Comitato di Vigilanza Nazionale con le modalità definite dallo Statuto.
10. invierà periodicamente alle parti sociali e al Ministero del Lavoro, gli aggiornamenti del costo del lavoro su base Nazionale, determinati dagli aumenti contrattuali del presente CCNL.
11. costituirà, se occorre anche con componenti esterni, un Osservatorio che avrà il fine di monitorare il settore trasporti, della logistica e dei servizi ausiliari integrati ad eventi culturali, sociali, museali e per lo spettacolo.
12. promuoverà la costituzione di enti bilaterali territoriali con analoghe competenze e funzioni, definendo tassativamente statuti e regolamenti dei medesimi.

Vengono così definite le misure dei versamenti a carico delle aziende che applicano il CCNL trasporti, della logistica e dei servizi ausiliari integrati ad eventi culturali, sociali, museali e per lo spettacolo.

Questa l'articolazione dei versamenti:

- A. **"Fondo Sicurezza EBi.P.I.C."** il versamento in ragione d'anno è costituito:
 1. dal versamento del contributo sicurezza dovuto dalle aziende prive del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nella misura di euro 42,00 per ciascun lavoratore;
 2. dal versamento di euro 24,00 dovuto dalle aziende per ciascun lavoratore da parte delle rimanenti aziende che operano con la presenza del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.
- B. **"Fondo Sviluppo Bilateralità E.Bi.P.C."** il versamento in ragione d'anno è così stabilito:
 1. quota destinata all'attività per lo sviluppo dell'Apprendistato pari a euro 48,00 per ciascun lavoratore a tempo pieno e pari a euro 24,00 per ciascun lavoratore part time fino a 20 ore, a carico delle aziende;
- C. **"Fondo Sostegno al Reddito"**, quale strumento di welfare integrativo degli strumenti previsti per legge. La quota annua a carico delle aziende è fissata in euro 54,00 per ciascun lavoratore.
- D. **"Osservatorio della Contrattazione e del Lavoro"** suddiviso in due articolazioni:
 1. quota a carico azienda destinata al sostegno e allo sviluppo degli strumenti bilaterali e delle relative articolazioni settoriali e territoriali, all'introduzione e relativo sostegno delle attività di rappresentanza sindacale territoriale/bacino nonché alla contrattazione territoriale di secondo livello, pari a complessivi euro 48,00 per ciascun lavoratore;
 2. quota destinata per ulteriori attività correlate, per ciascun lavoratore pari a euro 24,00 a carico delle aziende.

Gli importi mensili andranno determinati come segue:

- a. **"Fondo Sicurezza E.Bi.P.I.C."**
 - ✓ 3,50 euro mensili per 12 mensilità per ciascun lavoratore dovuto dalle aziende prive del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
 - ✓ 2,00 euro mensili per 12 mensilità per ciascun lavoratore dovuto dalle aziende con RLS.
- b. **"Fondo Sviluppo Bilateralità E.Bi.P.C."**
 - ✓ 4,00 euro mensili per 12 mensilità per ciascun lavoratore a tempo pieno per lo sviluppo dell'Apprendistato;
 - ✓ 2,00 euro mensili per 12 mensilità per ciascun lavoratore part time fino a 20 ore;
- c. **"Fondo Sostegno al Reddito"**
 - ✓ 4,50 euro mensili per 12 mensilità per ciascun lavoratore;
- d. **"Osservatorio della Contrattazione e del Lavoro"**
 - ✓ 4,00 euro mensili per 12 mensilità;

✓ 2,00 euro mensili per 12 mensilità.

L'ente E.Bi.P.I.C. gestirà tutti i fondi a), b), c), d), in tal senso sarà istituito un unico codice di versamento.

I versamenti avranno carattere mensile, in rapporto al numero di dipendenti occupati. Il mezzo di pagamento è stato individuato nel modello F24.

Il principio è quello di competenza, per cui entro il 16 del mese occorrerà adempiere ai versamenti afferenti le retribuzioni del mese precedente la data del versamento stesso.

Modalità di versamento

A partire dal mese di maggio 2014, le aziende che applicano il CCNL trasporti, della logistica e dei servizi ausiliari integrati ad eventi culturali, sociali, museali e per lo spettacolo verseranno i relativi contributi all'E.Bi.P.I.C. tramite modello F24.

Art. 6 - Commissione Paritetica Nazionale

La Commissione paritetica nazionale costituisce lo strumento per l'esame di tutte le controversie di interpretazione per la corretta e autentica applicazione del presente CCNL, con le procedure e le modalità sottoelencate:

- a) alla commissione paritetica potranno rivolgersi, a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno od altro mezzo idoneo ad attestare la data di ricevimento e l'identità del mittente, le Organizzazioni nazionali stipulanti il presente contratto ovvero, le Organizzazioni locali ad esse facenti capo nonché, singoli datori di lavoro o lavoratori;
- b) all'atto della presentazione dell'istanza, la parte richiedente deve presentare tutti gli elementi utili all'esame della controversia. In pendenza di procedure presso la commissione paritetica, le Organizzazioni sindacali interessate non potranno prendere alcuna iniziativa entro 40 (quaranta) giorni successive (procedura di Raffreddamento);
- c) la data di convocazione, per l'esame della controversia sarà fissata, d'accordo tra i componenti la commissione paritetica, entro 20 (venti) giorni dalla presentazione dell'istanza e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 40 (quaranta) giorni successivi;
- d) la commissione paritetica prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia stessa;
- e) la commissione paritetica provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della commissione paritetica stessa;
- f) le deliberazioni della commissione paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di conformarvisi;
- g) La commissione sarà composta in via paritetica dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro stipulanti il presente CCNL;
- h) La sede della Commissione Paritetica sarà in Roma.

Art. 7 - Organismo Paritetico Nazionale,

All' Organismo paritetico nazionale (O.P.N.) sono attribuite le seguenti funzioni e compiti:

- a) promozione della costituzione degli organismi paritetici territoriali a norma dell'art. 2, comma 1) D.lgs. 81/2008, di cui al successivo punto 2 e coordinamento delle loro attività;
- b) promozione, anche diretta, di attività formativa a favore dei componenti degli O.P.T.; a tal fine potranno essere organizzati corsi, seminari ed altre attività complementari, anche tramite l'Ente Bilaterale di cui all'art. 5;
- c) collaborazione, in funzione di surroga e/o di supplenza rispetto agli O.P.T., per qualunque causa resasi necessaria, nella attuazione degli interventi formativi di cui al D.lgs. 81/2008;

- d) definizione e proposizione di buone prassi e linee guida in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, che siano di riferimento per gli O.P.T.;
- e) promozione e coordinamento di interventi formativi, anche attraverso l'attivazione di canali di finanziamento da parte dell'Unione europea e di altri Enti pubblici comunitari, nazionali e/o locali;
- f) elaborazione e proposizione alle parti sociali di valutazioni e pareri in merito alle normative, sia comunitarie che nazionali, inerenti la tutela della salute e sicurezza sul lavoro, e la prevenzione degli infortuni;
- g) indicazione agli O.P.T. di criteri interpretativi nei riguardi delle modalità di applicazione dell'accordo di cui alla dichiarazione congiunta in calce al presente articolo;
- h) Le attività operative di segreteria necessarie per l'attuazione delle funzioni proprie dell'O.P.N. saranno assolte dall'Ente Bilaterale di cui all'art. 5.

ART 8 - Contributo di assistenza contrattuale

Per la pratica realizzazione ed il funzionamento degli Strumenti di bilateralità di cui al presente Contratto e per assicurare, nell'interesse dei datori di lavoro e dei lavoratori, l'efficienza e l'efficacia del ruolo e delle proprie strutture, le parti firmatarie procederanno alla riscossione di un contributo di assistenza contrattuale *e.bi. c.as.co* art. 148 ex art. 111, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, comma 1, per il tramite di un Istituto Bancario o tramite specifica convenzione con l'INPS. Le relative modalità sono definite dal relativo regolamento.

La gestione delle risorse economiche di cui sopra e la loro ripartizione saranno assicurate dalle parti stipulanti il presente Contratto con apposite intese, in rapporto agli scopi sopracitati, allegati al presente CCNL onde formarne parte integrante ed essenziale,

Il contributo è fissato nella misura dello 0,50% della paga tabellare conglobata mensile per dipendente, da calcolarsi per 13 mensilità ed è così ripartito:

- 0.20% calcolato come sopra indicato a carico del lavoratore;
- 0.30% calcolato come sopra indicato a carico del datore di lavoro.

Sono tenuti al versamento mensile del contributo di assistenza contrattuale tanto il datore di lavoro che i rispettivi dipendenti sul conto corrente che verrà comunicato dall'ente bilaterale.

I datori di lavoro non associati verseranno su c/c bancario intestato a E.Bi.P.I.C. – ENTE BILATERALE PICCOLE IMPRESE E COOPERATIVE.

ART 9 - Contrattazione integrativa e materie demandate

E' ammessa la Contrattazione integrativa territoriale e/o aziendale tra le Organizzazioni Sindacali Territoriali (Regionali e/o Provinciali) delle parti stipulanti il presente Contratto Collettivo. La stipula di contratti integrativi potrà riguardare esclusivamente le seguenti materie:

- turni e nastri orari, rotazione del personale nei vari servizi;
- sistemi di distribuzione oraria della settimana lavorativa;
- quanto delegato alla contrattazione dall'articolo 20 della legge 300/70 in materia di assemblea dei lavoratori ;
- quanto demandato dalla normativa sul mercato del lavoro prevista dal presente CCNL;
- modalità di svolgimento dell'attività dei patronati;
- materie demandate dal DLGS 81/08 e successive modifiche e/o integrazioni;
- l'adozione di diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro;
- la disciplina di ulteriori voci retributive inerenti l'attività prestata relativamente alle mansioni svolte;

- indennità di cassa e maneggio denaro; eventuali buoni mensa;
- premio di produzione variabile correlato agli incrementi di produttività/ qualità e redditività e legato a specifici parametri oggettivi. In tal senso il premio dovrà avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa vigente;
- divisa ed equipaggiamenti.

Art. 10 - Dirigenti Sindacali nazionali e provinciali delle R.S.A. e delle R.S.U.

Agli effetti di quanto stabilito negli articoli seguenti si considerano dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

- a) di consigli o comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni Sindacali di categoria stipulanti il presente Contratto;
- b) di rappresentanze sindacali costituite ai sensi della legge 300/70 e firmatarie il presente CCNL;
- c) di rappresentanze sindacali costituite in applicazione degli accordi sulle R.S.U. costituite da Rappresentanze Sindacali iscritti ad Organizzazione Sindacale firmataria del presente contratto collettivo aziendale, o qualora altre rappresentanze sindacali aderiscano al presente CCNL;
- d) L'elezione dei lavoratori a dirigenti sindacali deve essere comunicata dalla O.S. di appartenenza per iscritto con lettera raccomandata all'Azienda.

Art. 11 - Permessi retribuiti

I componenti dei consigli o comitati di cui alla lettera a) del precedente articolo, hanno diritto ai necessari permessi o congedi retribuiti per partecipare alle riunioni degli organi suddetti nella misura massima di 70 ore annue complessive,

I dirigenti delle rappresentanze sindacali di cui alla lettera b) e c) del precedente art. 3 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Il diritto riconosciuto spetta a:

- a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale nell'Azienda qualora occupasse da 15 fino a 200 dipendenti;
- b) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale qualora il numero complessivo di dipendenti superasse le 200 unità, ovvero per ogni 300 e frazione di 300 dipendenti fino a concorrenza di ipotetici 3000 dipendenti;
- c) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale ogni 500 e frazione di 500 dipendenti nelle aziende di maggiori dimensioni.

I permessi di cui al presente articolo, cumulativi per OO.SS., saranno pari a 8 ore mensili nelle aziende di cui alla lettera b) e c); nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi saranno di due ore annue per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al presente articolo, deve darne comunicazione scritta all'Azienda, di norma 24 ore prima, tramite l'Organizzazione Sindacale territoriale di appartenenza (R.S.A.) o tramite l'organizzazione Sindacale nelle liste della quale è stato eletto (RSU).

Art. 12 - Diritto di affissione.

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che l'Azienda ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 13 - Permessi non retribuiti

I dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente art. 3 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura pari a 8 (otto) giorni all'anno.

I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui al comma precedente, devono darne comunicazione scritta all'Azienda di norma tre giorni prima tramite le organizzazioni sindacali di appartenenza.

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato; la medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali, provinciali e nazionali.

Art. 14 - Referendum

L'Azienda consentirà, compatibilmente con le esigenze di garantire la piena copertura dei servizi alla propria clientela, lo svolgimento nell'ambito aziendale e fuori dall'orario di lavoro, di referendum, sia generali che di categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti dalla R.S.U. o dalla R.S.A. tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'Azienda o alla categoria interessata.

Art. 15 - Assemblee

Nelle aziende in cui sono normalmente occupati più di 15 dipendenti i lavoratori hanno diritto di riunirsi per la trattazione di problemi di interesse sindacale e del lavoro.

Dette riunioni avranno luogo su convocazione singola o unitaria delle rappresentanze sindacali aziendali costituite dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie il presente CCNL o dalle OO.SS. territoriali firmatarie il presente contratto.

La convocazione sarà comunicata alla Società entro la fine dell'orario di lavoro del secondo giorno antecedente la data di effettuazione e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.

Le riunioni potranno essere tenute fuori dall'orario di lavoro nonché, entro il limite di 8 ore annue complessive, regolarmente retribuite, durante l'orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso all'Azienda, dirigenti esterni del sindacato firmatario del presente CCNL, che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

Art. 16 – Delegato aziendale

Nelle aziende che hanno da undici sino a quindici dipendenti l'organizzazione sindacale firmataria ovvero le Organizzazioni Sindacali stipulanti possono nominare complessivamente 1 (uno) delegato aziendale, su indicazione dei lavoratori, con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione dei contratti e delle leggi sul lavoro.

Il licenziamento di tale delegato per i motivi inerenti all'esercizio delle sue funzioni é nullo ai sensi dell'art. 4 della Legge 15 Luglio 1966 n. 604 .

Per quanto non previsto dal presente Contratto in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali, si rinvia alla Legge 20 Maggio 1970 n. 300.

Il mandato di delegato aziendale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del Contratto a termine.

Art. 17 - Contributi Associativi Sindacali

La Società provvederà alla trattenuta del contributo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta, mediante consegna di una delega debitamente sottoscritta dal lavoratore, nella misura dell'1% della retribuzione per 13 mensilità.

La delega conterrà l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale di spettanza.

Il datore di lavoro verserà l'importo della trattenuta sindacale di cui sopra all'Organizzazione di spettanza.

TITOLO III- TUTELE E GARANZIE

Art. 18 - Previdenza Integrativa (P.I.)

Le Parti stipulanti Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, in considerazione di quanto disposto dal D.Lgs. n.124 del 21 Aprile 1993 e successive modificazioni ed integrazioni, in materia di disciplina delle forme di previdenza per l'erogazione di trattamenti pensionistici complementari e non, al fine di sviluppare un sempre più elevato livello di copertura previdenziale a favore dei lavoratori dipendenti, convengono di aderire al Fondo individuato dalle parti entro lo 01/01/2015.

La P.I. deve avere lo scopo di fornire prestazioni complementari ai trattamenti pensionistici pubblici in forma di rendita e capitale, sulla base dei contributi accantonati e capitalizzati, nonché dei rendimenti realizzati dai soggetti gestori dello stesso.

L'associazione al Fondo dei lavoratori avverrà mediante adesione volontaria, secondo forme e modalità da definire e potrà riguardare tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato o determinato, con contratto a tempo pieno o a tempo parziale, nonché con contratto di apprendistato, classificati in uno dei livelli di cui al presente CCNL, nonché quelli appartenenti alla categoria Quadri.

Le parti concordano le seguenti entità di contribuzione per ogni lavoratore aderente:

- una quota a carico dell'impresa nella misura dello 0,55% della retribuzione utile per il computo del TFR;
- una quota a carico del lavoratore nella misura dello 0,55% della retribuzione utile per il computo del TFR.

Per quanto concerne la "quota di iscrizione" al Fondo e la "quota di adesione" al medesimo, si fa riferimento a quanto disposto in materia dallo Statuto e dal regolamento del Fondo individuato.

L'obbligo posto a carico dell'azienda sussisterà per la durata dell'adesione del lavoratore al Fondo individuato come previsto dal presente articolo.

Il lavoratore potrà versare al Fondo individuato ulteriori quote individuali.

Art. 19- Assistenza sanitaria integrativa (A.S.I.)

Le parti individueranno un Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori del settore, che risponda ai requisiti previsti dal D.Lgs. 2.9.97, n. 314 e successive modifiche ed integrazioni.

A decorrere dal 01 giugno 2014 sono iscritti al Fondo i lavoratori dipendenti da aziende del settore dei trasporti, della logistica e dei servizi ausiliari integrati ad eventi culturali, sociali, museali e per lo spettacolo assunti a tempo indeterminato, con contratto a tempo pieno e a tempo parziale, compresi i lavoratori apprendisti.

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

- per il personale assunto a tempo indeterminato e determinato 20 euro mensili per ciascun iscritto.

I contributi sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento.

In attesa dell'individuazione del Fondo le Aziende accantoneranno le quote previste a far data dalla sottoscrizione del presente contratto e verranno versate al fondo stesso nel mese di giugno 2014.

Con decorrenza dal 01 giugno 2014, fatto salvo quanto previsto dagli accordi di armonizzazione ed allineamento, di cui all' art. 2, il datore di lavoro che ometta il versamento delle suddette quote è tenuto:

- 1) ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione di importo pari ad euro 30.00 lordi da corrispondere per 13 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto di cui all'art. 62,
- 2) ad assicurare al lavoratore le medesime prestazioni sanitarie garantite del Fondo sulla base del relativo nomenclatore sottoscritto dalle parti sociali firmatarie del presente CCNL .

Le prestazioni devono comunque essere garantite a tutti i lavoratori con un minimo periodo di tre mesi di contribuzione regolare; successivamente il diritto alle prestazioni sarà riconosciuto solo in costanza di versamento dei contributi suddetti dalla data di iscrizione.

Art. 20 – Cambio di appalto

Si rileva che il settore è caratterizzato, nella generalità dei casi, dalla esecuzione di servizi tramite contratti di appalto. Da questo conseguono frequenti cambi di gestione fra le aziende con risoluzione dei rapporti di lavoro da parte dell'impresa cessante e predisposizione delle necessarie risorse lavorative, con assunzioni "ex novo" da parte dell'azienda subentrante. Le Parti intendono tenere conto delle difficoltà conseguenti alla iniziale applicazione del presente CCNL e riconducibili alle differenti regolamentazioni in materia, previste dai diversi CCNL attualmente applicati nel settore.

Le Parti convengono pertanto la seguente disciplina, valida per ogni tipologia giuridica di impresa.

Procedura

L'azienda uscente, con massima tempestività e comunque anticipatamente alla cessazione dell'appalto ne darà formale notizia alle OO.SS competenti sul territorio e all'azienda subentrante, fornendo contestualmente l'indicazione numerica delle unità lavorative ritenute coinvolte.

L'azienda subentrante, anch'essa con la massima tempestività darà a sua volta comunicazione alle OO.SS, firmatarie del presente CCNL, competenti per territorio e all'Azienda uscente circa l'inizio della nuova gestione.

Incontro di verifica

Su richiesta di una delle Parti (azienda uscente, azienda subentrante, OO.SS) saranno effettuati uno o più incontri preventivi alla data di effettivo subentro nell'appalto, finalizzati:

- a) alla verifica delle condizioni di applicazione della presente disciplina nel rispetto della prioritaria esigenza di garantire le condizioni necessarie per l'avvio del servizio;
- b) alla determinazione delle unità lavorative coinvolte nel subentro. A tale fine l'azienda uscente è tenuta a consegnare alle parti l'elenco nominativo dei lavoratori interessati, con anzianità di prevalente servizio nel medesimo appalto di almeno sei mesi, indicando:
 - Nominativo e Codice fiscale
 - CCNL applicato se diverso dal presente
 - Data assunzione
 - Livello inquadramento

- Orario settimanale
 - Dati retributivi
- c) all'esame delle eventuali criticità che il subentro evidenzia e alla ricerca di possibili soluzioni, tenuto conto delle eventuali mutate condizioni del servizio apportate dalla committenza e/o delle mutate modalità organizzative del servizio proposte dal subentrante.

Modalità e condizioni di assunzione

L'azienda subentrante assumerà il personale inquadrato al 5° e 4° livello della classificazione di cui all'art.21 necessario addetto ai servizi oggetto di cambio di appalto a cui saranno garantiti i trattamenti derivanti dall'applicazione del presente CCNL, con esclusione del personale assegnato all'appalto entro i sei mesi precedenti al cambio d'appalto.

Nel caso in cui il CCNL di riferimento delle aziende coinvolte non coincida, in sede di incontro tra le parti si procederà ad analizzare la reciprocità di applicazione della norma e quindi la sua applicazione.

Il personale assunto presso l'azienda subentrante, potrà essere impiegato anche in differente servizio.

Dichiarazione congiunta:

le parti si impegnano ad intervenire presso i committenti al fine di assicurare l'applicazione delle norme del presente CCNL.

TITOLO IV – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art . 21 – Classificazione

In relazione alle peculiarità e caratteristiche delle Imprese, Consorzi e Cooperative dei *trasporti, della logistica e dei servizi ausiliari integrati ad eventi culturali, sociali, museali e per lo spettacolo resi alle imprese e ai soggetti privati*, i lavoratori sono classificati come di seguito indicato:

Quinto Livello:

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono lavori per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze pratiche, anche con l'utilizzo di mezzi e meccanici e informatici.

1. *Operatore*: personale che svolge servizi di accoglienza, reception, portierato, custodia, guardiania, monitoraggio aree, attività ausiliarie alla viabilità e parcheggi, centralinisti,
2. *Sportellista addetto all'emissione di ricevute* anche con utilizzo di apparecchiature informatiche e funzione di cassa;
3. *Addetto al ricovero e utilizzo di autoveicoli e motoveicoli, anche in elevazione*;
4. *Addetto ufficio posta* con gestione e smistamento corrispondenza;
5. *Fattorino per attività sia interne che esterne all'azienda*;
6. *Addetto alla gestione archivi*;
7. *Addetto alle pulizie* per attività svolte in sede o sedi aziendali esterne all'impresa datrice di lavoro;
8. *altre qualifiche di valore equivalente* non comprese nella suddetta esemplificazione.

Quarto Livello

Lavoratori che eseguono lavori qualificati con specifiche conoscenze ed adeguate capacità tecnico pratiche adibiti ad operazioni di media complessità, anche con l'utilizzo di mezzi meccanici e informatici per la cui esecuzione sono richieste specifiche conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite.

Appartengono altresì a questo livello gli impiegati esecutivi d'ordine che svolgono semplici attività amministrative o tecniche che non richiedono particolare preparazione.

1. addetto all'attività di facchinaggio, smontaggio e rimontaggio anche di scene, trasporto, trasloco di beni mobiliari
2. addetti alla gestione di spazi di deposito e stoccaggio materiali di scena;
3. addetto alle ricerche di informazioni e accesso in banche dati;
4. addetto controllo e verifica degli incassi con gestione fiduciaria manuale e/o con utilizzo di macchinario verificatore;
5. addetto al giardinaggio ed alla conduzione di spazi a verde e/o destinati ad attività sportivo – ricreative;
6. Impiegato amministrativo con compiti d'ufficio, inserimento dati e compilazione documenti e fatture;
7. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Terzo Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze di tipo specialistico, esplicano attività tecnico-operative di adeguata complessità, ovvero svolgono attività amministrative, commerciali, tecniche; i lavoratori adibiti ad operazioni e compiti per la cui attuazione sono richieste conoscenze tecniche e/o particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, anche coordinando e sorvegliando attività svolte da altri lavoratori.

1. operatori di mezzi meccanici di sollevamento e di elevazione per lavori aerei;
2. autisti anche adibiti al carico e scarico delle merci trasportate;
3. impiegato contabile e addetto all'amministrazione del personale;
4. addetto al servizio CED;
5. coordinatore addetti controllo attività di più servizi nella singola area territoriale;
6. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Secondo Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni, di concetto in condizioni di autonomia esecutiva con possesso di capacità professionali e gestionali, nonché di preparazione teorica e tecnico-pratica altamente specialistica.

- 1) redattori rapporti informativi in autonomia in ambito investigativo;
- 2) coordinatore di più servizi esterni, in più aree territoriali;
- 3) impiegato contabile di concetto;
- 4) addetto alla selezione del personale;
- 5) formatore;
- 6) programmatore;
- 7) tecnico marketing;
- 8) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Primo Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni direttive che richiedono una specifica preparazione e capacità professionale con la necessaria autonomia e discrezionalità di poteri e iniziativa

(nell'ambito del processo di competenza) e che sono responsabili circa i risultati attesi/obiettivi da conseguire.

1. impiegati con funzioni direttive;
2. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Quadri

Ai sensi e per gli effetti della legge 13.5.85 n. 190 e della legge 2.4.86 n. 106, appartengono alla categoria dei Quadri i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi di impresa nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrata.

Art. 22 - Mutamenti di mansioni

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni inerenti alla qualifica assegnatagli all'atto dell'assunzione.

In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente.

Il lavoratore promosso ad un livello superiore ha diritto alla retribuzione relativa al nuovo livello oltre agli importi in cifra delle maggiorazioni derivanti da eventuali scatti di anzianità già maturati.

Ove il dipendente all'atto della promozione percepisca una retribuzione di fatto superiore al trattamento economico previsto per il nuovo livello, conserverà la relativa eccedenza come assegno "ad personam", avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie.

In relazione alle comprovate esigenze aziendali il lavoratore può essere assegnato, temporaneamente, a mansioni diverse da quelle inerenti alla propria qualifica, purché ciò non comporti alcun peggioramento economico e normativa né un mutamento sostanziale della sua posizione. Trascorso un periodo di 12 mesi continuativi nell'espletamento di mansioni superiori, al dipendente sarà attribuita a tutti gli effetti la qualifica superiore.

TITOLO V - MERCATO DEL LAVORO

Premessa

Le parti, condividendo la finalità di valorizzare le potenzialità professionali e occupazionali e conseguire migliore occupabilità dei lavoratori inoccupati e disoccupati, mediante strumenti e fattispecie che facilitino l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e consentano, governandola, una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori, tenuto conto della peculiarità del settore, hanno convenuto sulla esigenza e sulla opportunità di disciplinare, per via contrattuale, le diverse modalità di impiego previste dalle vigenti normative in materia di Mercato del Lavoro.

In coerenza con tutto quanto sopra, le parti hanno concordato di disciplinare le sotto elencate modalità di impiego:

1. Apprendistato;
2. Contratto a tempo determinato;
3. Contratto di lavoro intermittente o a chiamata.

Capo 1 - Apprendistato, lavoro a chiamata e lavoro a termine

Art. 23 - Il Contratto di Apprendistato.

Le parti, considerata la revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo di cui al Testo Unico D.lgs n. 167 del 14/9/2011, come modificato dalla L.92 del 28 giugno 2012 e dal D.L. 34/2014 che individuano nell'apprendistato in canale privilegiato di accesso dei giovani al mercato del lavoro, riconoscono in tale istituto uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa, in un quadro che consenta di promuovere lo sviluppo del settore e la sua capacità competitiva, anche in considerazione dei processi di trasformazione e di informatizzazione che rendono necessario un costante aggiornamento rispetto alle mutevoli e diversificate esigenze della clientela.

Quanto sopra considerato altresì che le caratteristiche strutturali delle attività di servizi integrati e l'evoluzione della domanda unite alle fluttuazioni tipiche dell'attività, rendono necessaria una sempre maggior efficienza volta a rispondere alle mutevoli e diversificate esigenze della clientela.

Il contratto di apprendistato è contratto a tempo indeterminato, eccezion fatta per attività prestate in cicli stagionali, previa previsione da CCNL.

Datore di lavoro e apprendista non possono recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Le parti che intendono recedere dal rapporto al termine del periodo di formazione hanno l'onere di dare il preavviso a norma dell'art. 2118 del Cod. Civ.

Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Le tipologie di contratto di apprendistato sono.

- 1) apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;
- 2) apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- 3) apprendistato di alta formazione e ricerca;
- 4) apprendistato per qualificare o riqualificare professionalmente i lavoratori in mobilità.

Nel presente CCNL viene disciplinato in maniera specifica il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere.

I - Sfera di applicazione

L'apprendistato professionalizzante o di mestiere è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali attraverso la formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze trasversali e tecnico professionali.

L'apprendistato è ammesso solo per le professionalità declinate nei livelli d'inquadramento compresi tra il quinto e il secondo di cui all'art.21 del presente CCNL.

Con riferimento alla normativa in vigore all'atto della firma sottoscrizione del presente CCNL, in imprese che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10 unità, il numero complessivo di apprendisti non potrà superare il 100% delle maestranze specializzate e di quelle qualificate, in servizio presso lo stesso datore di lavoro. Qualora l'azienda occupi più di dieci dipendenti, il numero complessivo di apprendisti che il datore di lavoro può assumere, non dovrà superare il limite di 1 (uno) apprendista per ogni lavoratore qualificato.

Le percentuali e proporzioni descritte sono per Legge applicabili a decorrere dal 1 gennaio 2015. Fino a tale data restano in vigore percentuali e proporzioni di cui al comma 3 dell'articolo 2 del D.lgs 167/2011.

E' in ogni caso esclusa la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto a tempo determinato.

Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Ai sensi ed alle condizioni previste dalla legislazione vigente è possibile instaurare rapporti di apprendistato anche con giovani in possesso di titolo di studio post – obbligo o di attestato di qualifica professionale (da centri di formazione professionale) idonei rispetto all'attività da svolgere.

II - Limiti di età

In applicazione di quanto previsto dal D.lgs 167/2011 e s.m. potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni (da intendersi 29 anni e 364 giorni). Per i soggetti in possesso di qualifica professionale conseguita ai sensi del D. lgs 226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

III - 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, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato. Alla luce delle nuove disposizioni legislative in vigore all'atto della sottoscrizione del presente CCNL, non vi è l'obbligatorietà alla redazione, in forma scritta del piano formativo individuale.

IV - Periodo di prova

La durata del periodo di prova è la medesima prevista nel presente CCNL per i lavoratori qualificati di pari livello.

V - Percentuali di conferma - Nuove assunzioni

Vengono integralmente recepite le disposizioni previste dal D.L. 34/2014 con particolare riferimento all'abolizione di qualsiasi obbligo da parte del datore di lavoro di confermare in servizio gli apprendisti che terminano il loro periodo formativo al fine di poter legittimamente avviare nuovi rapporti di apprendistato.

VI - Periodo di apprendistato

Livello da conseguire Durata

2° livello 36 mesi

3° livello 36 mesi

4° livello 24 mesi

5° livello 24 mesi

VII - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

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

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli istituti di formazione o gli Enti Bilaterali, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

VIII - Obblighi del datore e del lavoratore

Il datore di lavoro 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 sottoporre l'apprendista 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 all'azienda;
- e) di prevedere la presenza di un tutore o referente aziendale;

In conseguenza del DL 112/08 non è più prevista la visita medica pre-assuntiva per gli apprendisti maggiorenni se impiegati in mansioni che non comportano esposizione a rischi normati, e non soggette a sorveglianza sanitaria.

L'apprendista ha l'obbligo:

- a) di 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;
- b) di prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c) di frequentare con assiduità e diligenza le iniziative formative esterne ed interne all'azienda, anche se in possesso di titolo di studio;
- d) di osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda.

IX - Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante

Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna aziendale, o esterna, finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze, avvalendosi di specifiche metodologie a ciò consone.

X - Formazione

L'impegno formativo dell'apprendista è graduato in relazione all'eventuale possesso di un titolo di studio corrispondente alle mansioni da svolgere, con le seguenti modalità:

formazione trasversale:

Formazione disciplinata dalle Regioni, sentite le parti sociali e posta in essere con offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda.

Dovrà perseguire gli obiettivi articolati nelle seguenti quattro aree di contenuti:

- competenze relazionali
- organizzazione ed economia
- disciplina del rapporto di lavoro
- sicurezza sul lavoro

Durata:

titolo di studio	ore di formazione nel triennio	ore di formazione nel biennio
scuola dell'obbligo	120	80
attestato di qualifica e diploma di scuola media superiore	80	60
diploma universitario e diploma di laurea	40	30

Le ore di formazione sono riproporzionabili nel biennio.

formazione professionalizzante:

formazione per la cui erogazione l'azienda si rende esclusivamente responsabile. I contenuti e le competenze tecnico professionali sono definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- conoscere i prodotti e i servizi di Settore;
- conoscere e sapere applicare le basi tecniche/scientifiche della professionalità;
- conoscere e sapere utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
- conoscere e sapere utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto di interesse settoriale.

Durata:

livelli	scuola dell'obbligo	attestato di qualifica e diploma di scuola media superiore	diploma universitario e diploma di laurea
2° livello	240 ore	160 ore	80 ore
3° livello	240 ore	160 ore	80 ore
4° livello	160 ore	120 ore	40 ore
5° livello	160 ore	120 ore	40 ore

E' in facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi. E' prevista la registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita, nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lettera i), del D.lgs 276/2010. La stessa avverrà a cura del datore di lavoro.

XI – Tutor o Referente

La figura del Tutor o Referente aziendale costituirà riferimento per l'apprendista durante l'intero periodo formativo . I requisiti in possesso del tutor dovranno essere:

- triennale esperienza lavorativa;
- inquadramento contrattuale a livello superiore a quello che acquisirà l'apprendista a conclusione della fase formativa;

Ogni tutor non potrà seguire più di 5 apprendisti.

XII - Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente Contratto per i lavoratori della qualifica nella quale egli compie il tirocinio.

Le ore di insegnamento sono comprese nell'orario di lavoro e sono quindi retribuite. Eventuale formazione esterna all'orario di lavoro sarà retribuita con la normale retribuzione oraria di lavoro ordinario dell'apprendista e indicata come " formazione retribuita".

XIII – Trattamento economico

La retribuzione degli apprendisti è determinata con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello, così come definita contrattualmente, secondo le seguenti proporzioni:

livello	1* Anno	2* Anno	3* Anno
2°	80%	85%	90%
3°	85%	90%	95%
4°	90%	95%	
5°	95%	95%	

XIV - Malattia

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto:

- a) per i primi tre giorni di malattia e/o infortunio, limitatamente a tre eventi morbosi in ragione d'anno, ad un'indennità pari al 50% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
- b) in caso di ricovero ospedaliero e per la durata dello stesso, ad un'integrazione a carico del datore di lavoro, atta a raggiungere il 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, in sostituzione di quanto previsto dalla sopracitata lettera a) del presente articolo.

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

In caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a trenta giorni, il contratto di apprendistato potrà essere prolungato per un periodo di tempo corrispondente.

XV- Rinvio alla legge

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

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per valutare eventuali armonizzazioni.

Art. 24 - Contratto di lavoro intermittente (a chiamata)

Il contratto di lavoro a chiamata, introdotto e regolamentato dal d.lgs. 276/03 come reintrodotta dall'art.39 della L. 133/2008 e successivamente modificato dalla L. 92/2012, può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente di cui al RDL 692/23;

può essere inoltre concluso con qualsiasi soggetto che abbia più di 55 anni - anche pensionato - o meno di 24 anni - fermo restando, in tal caso, che le prestazioni contrattuali vengano svolte entro il 25° anno di età del lavoratore, intendendosi, al compimento del 25° anno di età, il rapporto concluso e risolto fatti salvi accordi tra datore di lavoro e lavoratore circa la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi di legge, nonché per periodi predeterminati.

Ai soli fini dell'applicabilità del contratto intermittente si intende per periodi predeterminati:

- a) *week-end*: il periodo che va dal venerdì pomeriggio, dopo le ore 13:00, fino alle ore 6:00 del lunedì mattina;
- b) *vacanze natalizie*: il periodo che va dal 1° dicembre al 10 gennaio;
- c) *vacanze pasquali*: il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo il Lunedì dell'Angelo;
- d) *periodo estivo*: i giorni compresi dal 1° giugno al 30 settembre.

E' escluso il ricorso al lavoro intermittente :

- per la sostituzione di lavoratori in sciopero;

- salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi o sospensioni /riduzioni dell'orario con diritto al trattamento di integrazione salariale, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle medesime mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- da parte di aziende che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi di cui al Dlgs 81/2008;

Il contratto di lavoro intermittente può prevedere, in alternativa, due regolamentazioni

- a) il lavoratore si obbliga a rispondere a tutte le chiamate del datore di lavoro; in tal caso ha diritto all'indennità di disponibilità;
- b) il lavoratore non si obbliga a rispondere a tutte le chiamate del datore di lavoro, ma si riserva di accettare o meno l'offerta; in tal caso non ha diritto all'indennità di disponibilità.

Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta e dovrà contenere i seguenti elementi:

- 1) la durata e le ragioni che determinano la stipulazione del contratto;
- 2) periodo di prova;
- 3) luogo e la modalità della disponibilità e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- 4) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita che non può essere inferiore a quella spettante agli altri lavoratori di pari livello e mansione e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
- 5) Durante il periodo di attesa il lavoratore non matura alcun trattamento economico e normativo e non è titolare di alcun diritto spettante ai lavoratori subordinati tranne, se dovuta, l'indennità di disponibilità;
- 6) 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;
- 7) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- 8) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato a tempo indeterminato, ma anche a termine.

Trattamento economico

Se nel contratto di lavoro intermittente è previsto l'obbligo per il lavoratore di rispondere alla chiamata del datore di lavoro, è altresì stabilita la corresponsione di una indennità mensile di disponibilità per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione, la stessa è prevista nella misura pari al 20% della retribuzione mensile, calcolata ai sensi dell'art. 62 del CCNL. In ogni caso si tiene conto di quanto previsto dal DM 10 marzo 2004 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo. Il trattamento economico, normativo e previdenziale è riproporzionato in ragione della prestazione effettivamente resa.

In caso di malattia o di altro evento da cui deriva la temporanea impossibilità di rispondere alla chiamata, il lavoratore intermittente, con obbligo di risposta alla chiamata, è tenuto a informare il datore di lavoro secondo le modalità previste del presente CCNL specificando la durata dell'impedimento; nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità. Se il lavoratore non informa il datore di lavoro nei termini anzidetti perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di 15 giorni, salva diversa previsione del contratto individuale.

Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata, il cui obbligo dovesse risultare pattuito nel contratto individuale è ricompreso nella fattispecie della assenza ingiustificata.

Ai lavoratori dipendenti assunti con contratto di lavoro intermittente sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente CCNL, salvo le aree di esclusione previste o direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

Computo

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

Art. 25 - Il Contratto a tempo determinato

Fermo restando che la tipologia di contratto a tempo indeterminato è da intendersi la forma comune dei rapporti di lavoro, le parti ritengo comunque che il contratto a tempo determinato sia forma contrattuale caratteristica dell'impiego di alcuni settori, occupazioni e attività atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva di eventuali proroghe, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Fatto salvo quanto disposto dall'articolo 10, comma 7, il numero complessivo di rapporti di lavoro costituiti da ciascun datore di lavoro ai sensi del presente articolo, non può eccedere il limite del 20% dell'organico complessivo. Per le imprese che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. L'apposizione del termine di cui al comma è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto.

Contratti a termine senza causale:

Il datore di lavoro potrà instaurare rapporti di lavoro a tempo determinato senza causale anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro, nel limite di durata di 36 mesi (tre anni), D.L.34/2014.

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. In questi casi le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di otto volte, a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.

Riassunzione a termine:

L'intervallo per la riassunzione a termine del lavoratore, ai sensi dell' art. 5, comma 3, ultimo periodo, d.lgs. n. 368/2001 e s.m., è fissato in 20 giorni nel caso di un contratto di durata fino a 6 mesi e in 30 giorni, nel caso di un contratto di durata superiore a 6 mesi, per tutte le fattispecie di legittima apposizione al termine.

Pluralità di contratti a termine:

il termine massimo di 36 mesi come sommatoria di diversi contratti fra le stesse parti va conteggiato tenendo altresì conto dei periodi, aventi ad oggetto mansioni equivalenti, in relazione alla somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Le imprese, in caso di assunzioni a tempo indeterminato, daranno la priorità, a parità di mansioni, ai lavoratori già assunti con rapporto a tempo determinato, il cui contratto sia stato rinnovato almeno una volta, e che sia scaduto nel corso dei 12 mesi precedenti.

Il lavoratore potrà esercitare tale diritto a condizione che manifesti la propria volontà in tal senso entro la cessazione del rapporto di lavoro.

Procedure d'informazione

Quadrimestralmente l'azienda comunicherà alle Organizzazioni Sindacali territoriali firmatarie del presente accordo, previa richiesta di queste ultime, ed alle Rappresentanze Sindacali Aziendali se esistenti, il numero e le ragioni dei contratti a termine stipulati nel quadrimestre precedente, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Capo 2 - Lavoro a tempo parziale

Premessa

Le parti, visto il D.Lgs 25 Febbraio 2000 n. 61 , la L. n.92 /2012 e successive modificazioni, nell'Intento di garantire ai lavoratori a Tempo Parziale un corretto ed equo regime normativo, hanno convenuto sull'opportunità di armonizzarlo con i contenuti della suddetta legislazione.

Art. 26 - Definizione e disciplina del rapporto a tempo parziale

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro subordinato prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente CCNL e potrà essere svolto con le tipologie, le opportunità e le modalità di impiego come in appresso riportate:

- a) *di tipo "Orizzontale"*, quello in cui la riduzione di orario, rispetto al tempo pieno, è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- b) *di tipo "Verticale"* , quello in relazione al quale risulta previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno , ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- c) *di tipo "Misto"*, quello in cui il rapporto di lavoro a tempo parziale si svolga secondo una combinazione delle due modalità indicate ai precedenti punti a) e b).

Le assunzioni a tempo determinato possono essere effettuate anche con rapporto a tempo parziale.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale, tra l'Azienda ed il lavoratore, si attua con atto scritto contenente:

- le mansioni, la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, la durata della prestazione lavorativa ridotta;
- il periodo di prova, secondo quanto previsto dal presente CCNL.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

volontà delle parti;

priorità del passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni;

- reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
- applicazione delle norme del presente CCNL;
- volontarietà delle parti, in caso di modifica dell'articolazione dell'orario concordata.

- I genitori di portatori di handicap, comprovato dai Servizi Sanitari competenti per territorio, che richiedano il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori richiedenti.

I - Elementi e durata del rapporto a tempo parziale

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati i seguenti elementi:

- 1) il periodo di prova per i nuovi assunti;
- 2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti in azienda; la prestazione individuale sarà fissata fra datore di lavoro e lavoratore in misura non inferiore ai seguenti limiti:
 - 20 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
 - 87 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
 - 1040 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.
- 3) il trattamento economico e normativa secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;
- 4) la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

II - Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale

In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o per una corretta interpretazione e applicazione del CCNL, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel numero complessivo dei dipendenti, in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno così come definito dal presente CCNL, con l'arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello pieno.

Ai soli fini dell'applicabilità della disciplina di cui al titolo III della Legge 300/70 e successive modificazioni, i lavoratori a tempo parziale si computano come unità intere, quale che sia la durata della loro prestazione lavorativa.

III - Clausole elastiche e flessibili del rapporto di lavoro a tempo parziale

Fermo restando l'indicazione nel Contratto di lavoro della distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, al mese e all'anno, l'Azienda ha facoltà di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa, rispetto a quella inizialmente concordata con il lavoratore oltre alla possibilità di variare temporaneamente l'arco lavorativo con relative compensazioni.

La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, ai sensi del precedente comma prevede:

- a. Il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso un patto scritto; nel patto dovrà essere fatta menzione della data di stipula, di quanto qui previsto in merito;
- b. il rifiuto da parte del lavoratore di stipulare il patto di cui al precedente punto a), non possono costituire in nessun caso gli estremi di giustificato motivo di licenziamento;
- c. la variazione temporale, e organizzativa della prestazione lavorativa, di cui al primo comma del presente articolo è ammessa sia nel caso in cui il rapporto di lavoro a tempo parziale sia stipulato a tempo indeterminato o a tempo determinato;

- d. l'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare, totalmente o parzialmente, la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale, comporta un preavviso di 10 (dieci) giorni.

Al lavoratore è consentito richiedere la revoca o la modifica delle clausole flessibili e delle clausole elastiche alle seguenti condizioni e con le seguenti modalità:

- esigenze di carattere familiare;
- esigenze di tutela della salute, certificata dal competente Servizio Sanitario Pubblico;
- esigenze di studio specificatamente documentata.

E' comunque riconosciuto il diritto di revoca di clausole elastiche e flessibili ai lavoratori affetti da patologie oncologiche, a coloro che prestano assistenza a familiari in stato di grave disabilità, nonché ai lavoratori studenti. La richiesta, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi almeno sei mesi dalla data di stipula del patto e dovrà essere altresì accompagnata da un preavviso di due mesi a favore del datore di lavoro. Il datore di lavoro ha facoltà di rinunciare al preavviso. Successivamente alla richiesta, nel corso di svolgimento del rapporto di lavoro, è fatta salva la possibilità di stipulare un nuovo patto scritto con clausola flessibile o elastica della prestazione lavorativa a tempo parziale.

IV - Lavoro supplementare

Per lavoro supplementare si intende quello prestato su base volontaria fino al raggiungimento dell'orario di lavoro a tempo pieno. Il tetto massimo di ore supplementari consentito è stabilito nella misura di 200 ore annue. L'Azienda ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari.

Le prestazioni di lavoro supplementare dovranno essere considerate ai fini del computo dei ratei dei vari istituti normativi contrattuali.

Il relativo conguaglio potrà avvenire, tenuto conto delle esigenze aziendali o sotto forma di integrazione diretta a percentuale (20%) della retribuzione del lavoro supplementare oppure, in occasione della liquidazione dei suddetti istituti contrattuali, secondo quanto previsto dal CCNL.

Le ore di lavoro supplementare, di fatto svolte in misura eccedente quella consentita ai sensi del 2° comma del presente articolo, comportano, in aggiunta alla maggiorazione di cui al precedente comma, l'applicazione di una ulteriore maggiorazione del 15% sull'importo della retribuzione oraria di fatto per esse dovute.

Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo "verticale" o di tipo "misto", con una prestazione lavorativa che si articola per uno o più giorni della settimana o per uno o più mesi dell'anno a tempo pieno, è consentito durante tali periodi l'effettuazione del lavoro straordinario, così come disciplinato dal presente CCNL.

V - Principio di non discriminazione e di proporzionalità

In ottemperanza al principio di non discriminazione di cui all'articolo 4 del D.lgs 25 Febbraio 2000, il lavoratore a tempo parziale deve beneficiare degli stessi diritti previsti per il lavoratore a tempo pieno, quali:

- retribuzione oraria;
- durata del periodo di prova;
- ferie annuali;
- astensione obbligatoria e facoltativa per maternità;
- periodo di conservazione del posto per malattia, infortuni e malattie professionali;
- norme sulla tutela della sicurezza;
- formazione professionale;
- accesso ai servizi sociali della struttura lavorativa;

- i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dalla contrattazione collettiva di lavoro;
- diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della legge 300/70 e successive modificazioni;

Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa, per ciò che riguarda:

- il trattamento economico
- l'importo della retribuzione feriale

Per la determinazione della paga giornaliera ed oraria, valgono le norme contenute nel presente Contratto.

VI - Mensilità supplementari nel contratto a tempo parziale- tredicesima

Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno, l'importo della tredicesima mensilità è determinato per dodicesimi, riproporzionando ciascuno di essi sulla base dei criteri previsti dal presente CCNL. Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione mensile.

TITOLO VI- RAPPORTO DI LAVORO

Art. 27 - Modalità di assunzione

All'atto dell'assunzione e prima dell'inizio dell'attività di lavoro, l'Azienda darà corso alla comunicazione di assunzione al Centro per l'impiego e consegnare al lavoratore copia del contratto individuale di lavoro. Ai sensi dell'art. 4 - bis, comma 2, D.Lgs. n. 181/2000, l'Azienda fornirà, all'atto dell'assunzione, al lavoratore le seguenti informazioni, elencate dall'art. 1 del D.Lgs. n. 152/1997, indicandole nel contratto scritto di lavoro o nella lettera di assunzione o in ogni altro documento scritto da consegnarsi al lavoratore:

- località di lavoro;
- data di effettivo inizio della prestazione lavorativa;
- durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
- durata del periodo di prova;
- inquadramento, livello e qualifica;
- importo iniziale della retribuzione e relativi elementi costitutivi;
- orario di lavoro.

Art. 28 - Documenti per l'assunzione

All'atto dell'assunzione il lavoratore è tenuto a presentare all'Azienda, i seguenti documenti:

- carta d'identità o documento equipollente;
- titolo di studio (fotocopia autenticata);
- diploma o attestato di partecipazione a corsi di formazione e/o di addestramento specifici frequentati;
- codice fiscale.

Il lavoratore è tenuto a dichiarare, all'atto dell'assunzione, la presenza/assenza di contemporaneo ulteriore rapporto di lavoro in essere, la residenza ed il domicilio ed a notificarne i successivi mutamenti;

Art. 29 - Visita medica pre-assuntiva idoneità al lavoro

Il lavoratore potrà essere sottoposto, prima dell'assunzione, a visita medica di norma presso il medico delegato dalla L. 81/ 2008 o Enti previsti dall'art. 5 della Legge 20 maggio 1970 n. 300, per accertarne l'idoneità psico-fisica attitudinale al lavoro (anche utilizzando test attitudinali).

L'Azienda ha l'obbligo di iscrivere i propri dipendenti ai competenti enti di assistenza e previdenza, secondo le vigenti norme di legge.

L'Azienda ha la facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di Enti pubblici o da istituti specializzati di diritto pubblico.

Restano in ogni caso ferme le norme di legge circa le visite mediche obbligatorie la cui diagnosi sarà comunicata al lavoratore.

Art. 30 - Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

- *Quadri*: giorni 150
- *Primo*: livello giorni 120
- *Secondo*: livello giorni 90
- *Terzo*: livello giorni 90
- *Quarto*: livello giorni 60
- *Quinto*: livello giorni 60

I giorni indicati per i relativi livelli devono intendersi di effettivo lavoro prestato. Durante il periodo di prova la retribuzione non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.

Art. 31- Risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova

Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento dall'una e dall'altra parte senza obbligo di preavviso, e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei della mensilità supplementare e delle ferie.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato disdetta per iscritto, l'assunzione del lavoratore si intenderà automaticamente confermata e il servizio prestato in tale periodo sarà computato a tutti gli effetti contrattuali e di anzianità

TITOLO VII- ORARIO DI LAVORO

Art. 32 - Orario di lavoro settimanale

La durata normale del lavoro contrattuale effettivo è fissato in 40 (quaranta) ore settimanali distribuito su 5 (cinque) o su 6 (sei) giorni settimanali

Agli effetti del presente Contratto è considerato lavoro normale quello diurno e notturno, sia feriale che festivo o domenicale, prestato a giornata o in turni di servizio dal personale inquadrato nel presente CCNL.

La durata massima dell'orario di lavoro è fissata in 48 ore medie settimanali di effettivo lavoro, comprese le ore straordinarie, calcolate su un periodo di 12 (dodici) mesi, così come previsto dall'art. 4, comma 3, del D.Lgs. n. 66/2003.

La distribuzione dell'orario di lavoro non potrà essere suddivisa in più di due frazioni organizzate comunque in un arco temporale di 12 ore.

Per lavoro effettivo si intende ogni attività che richiede un'applicazione assidua e continuativa, conseguentemente non sono comprese nella dizione di cui sopra quelle occupazioni che richiedono, per loro natura o nella specificità del caso, un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia, comunque tutto quanto previsto dall'art. 5 del R.D. n. 1955 del 10 settembre 1923.

Non sono altresì da considerarsi lavoro effettivo il tempo per recarsi sul posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno della Azienda, le ferie e/o permessi individuali infrasettimanali comunque tutto quanto previsto dall'art. 5, RD n. 1955 del 10.9.23.

Durante l'orario di lavoro il lavoratore dipendente non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dall'Azienda o abbandonare il proprio posto di lavoro senza esserne autorizzato.

Il lavoratore del turno smontante non può lasciare il posto di lavoro senza prima aver avuto la sostituzione del lavoratore del turno eventualmente montante, ferma restando la competenza delle quote orarie stabilite dall'art. 38 per il lavoro straordinario. In tal caso il lavoratore avvertirà l'Azienda che provvederà alla sostituzione nei tempi tecnici necessari.

Art. 33- Lavoratori discontinui o di semplice attesa e/o custodia

Sono discontinui o di mera attesa e/o custodia i lavoratori che svolgono attività che non richiedono un impegno continuativo di lavoro e che godono quindi, durante l'orario, di pause o di periodi di inoperosità ai sensi dell'articolo 3 del RDL 692/23.

La durata normale di lavoro del personale di cui ai profili professionali ricompresi nella declaratoria del 4° e 5° livello del presente CCNL è fissata in 42 ore settimanali.

La durata massima dell'orario di lavoro è fissata in 48 ore medie settimanali di effettivo lavoro, comprese le ore straordinarie, calcolate su un periodo di 12 (dodici) mesi, così come previsto dall'art. 4, comma 3, del D.Lgs. n. 66/2003. 28

L'applicazione del 2° comma del presente articolo decorre dal 01 Luglio 2014. Gli accordi di armonizzazione potranno derogare la scadenza di cui al comma che precede, posticipandone, per le specifiche aziende e/o territori ricomprese negli accordi medesimi, l'applicazione entro il 01 gennaio 2015.

Art. 34 - Orario di lavoro del personale con mansioni direttive

Le Parti si danno atto che nel richiamarsi alle vigenti norme di legge sull'orario di lavoro, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1 del RDL n. 692/1923, il quale esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro i lavoratori dipendenti con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni.

A tale effetto si conferma che è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa dell'Azienda con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (articolo 3 del RD n° 1955/1923), individuato nel personale che riveste la qualifica di "Quadro" o di "Impiegato di I° o II° livello", della classificazione di cui all'art. 21 del presente contratto.

Da cui non è soggetto al limite di orario massimo settimanale il personale inquadrato come :

- Quadri
- impiegati primo livello con funzioni direttive

Art. 35– Riposo giornaliero

Il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore. Con riferimento all'art. 17 della legge 66/2003 il riposo giornaliero di 11 ore di cui all'art. 7 della legge 66/2003 può essere derogato accordando periodo equivalente di riposo compensativo entro i successivi 15 giorni o, in caso eccezionale in cui la concessione di tale periodo equivalente di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, accordando una protezione appropriata.

Le modalità e le causali per le quali può essere prevista la deroga al riposo compensativo saranno individuate nell'ambito del secondo livello di contrattazioni di cui all'articolo 3 del presente CCNL.

Il riposo giornaliero di 11 (undici) ore consecutive può essere frazionato per le prestazioni lavorative svolte anche nelle seguenti ipotesi:

- cambio del turno;
- interventi di ripristino della funzionalità di macchinari, impianti ed attrezzature;
- manutenzioni svolte verso terzi;
- attività straordinarie finalizzate alla sicurezza;
- allestimenti in fase d'avvio di nuove attività;
- studi che abbiano un intervallo tra la chiusura e l'apertura del giorno successivo inferiore alle 11 (undici) ore;
- custodia di impianti in genere;
- tempo degli inventari, redazione dei bilanci, preparazione delle assemblee adempimenti fiscali od amministrativi straordinari.

In tali ipotesi, al fine di garantire la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, le parti concordano che la garanzia di un riposo minimo continuativo di almeno 9 (nove) ore rappresenta un'adeguata protezione degli stessi, purché tale contrazione sia contenuta entro il massimo di 20 (venti) giorni lavorativi per anno solare.

In attuazione a quanto previsto dall'art. 7 del D.lgs 66/2003, tenuto conto della esigenza di non esporre comunque i beni custoditi a gravi rischi e comunque con esclusione della turnazione ordinaria, con modalità da concordare tra le parti a livello aziendale o interaziendale, potranno essere utilizzati gli strumenti in deroga previsti dall'art 17 D.lgs 66/2003 per quanto concerne l'art. 7 riguardante il riposo giornaliero.

Art. 36 - Riposo settimanale

Ai sensi di legge, tutto il personale ha diritto ad un riposo settimanale di 24 (ventiquattro) ore, in aggiunta al riposo giornaliero di cui all'articolo precedente.

Le Parti convengono sulla possibilità di ricorrere a diverse modalità di godimento del riposo settimanale ai sensi e per gli effetti dell'art. 9, comma 2, del D. Lgs. 66/2003, nelle sue eccezioni:

1. al fine di favorire l'organizzazione dei turni e la rotazione del giorno di riposo;
2. al fine di rispondere alle esigenze dei lavoratori di conciliazione della vita professionale con la vita privata e le esigenze familiari.

Nelle ipotesi elencate al comma precedente, il riposo potrà essere usufruito ad intervalli più lunghi di una settimana, purché la sua durata complessiva, ogni 14 giorni, corrisponda mediamente ad almeno 24+11 ore di riposo ogni sei giornate effettivamente lavorate.

Il riposo settimanale può anche non decorrere dalle ore 24 ai sensi degli art. 3 e 16 della Lg. 22/02/1934 n. 370, fermo restando che per il personale impiegato in attività discontinue o di attesa tale riposo assorbe quello giornaliero e potrà cadere, in un giorno diverso dalla domenica.

Il riposo settimanale, quale evento atto al recupero di energie psico-fisiche del lavoratore, cadrà normalmente al 7 giorno dopo 6 giorni di lavoro consecutivi.

Detto riposo settimanale potrà anche essere calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni. Per i lavoratori per i quali è previsto il lavoro nei giorni di domenica con riposo compensativo in altro giorno della settimana, la domenica sarà considerata normale giorno lavorativo mentre sarà considerato festivo a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo compensativo.

In relazione a quanto sopra previsto, per l'attività prestata nelle giornate domenicali o in orario notturno, nessuna particolare maggiorazione o indennità competerà al dipendente, giacché tale attività espletata ordinariamente nel ciclo continuo, caratteristico del servizio di cui all'art. 13, trova la sua particolare remunerazione nella determinazione complessiva del trattamento economico e normativa previsto dal presente contratto.

Qualora per esigenze di servizio la giornata di riposo compensativo dovesse essere spostata in un altro giorno della settimana, non previsto dal turno di servizio prestabilito - sempre che tale spostamento

consenta il rispetto di quanto previsto al primo comma del presente articolo - il lavoratore non avrà diritto ad alcuna indennità.

Per i lavoratori che svolgono le loro prestazioni in 5 giornate lavorative settimanali è considerato giorno di riposo settimanale il 1° giorno di non lavoro.

Art. 37 - Flessibilità

Fermo restando che la retribuzione deve essere corrisposta in misura mensile, ove in applicazione dei sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro di cui ai precedenti articoli, non si pervenga al completo esaurimento dell'intero orario giornaliero di lavoro si darà luogo al recupero delle quote orarie giornaliere non lavorate direttamente dalle ore svolte a titolo di straordinario.

Nel caso in cui il lavoro effettuato sia inferiore all'orario normale giornaliero contrattuale la prestazione dovrà avvenire in un unico servizio. Il recupero inoltre non potrà avvenire nei giorni di riposo settimanale e di permesso e dovrà essere effettuato entro e non oltre i due mesi successivi, nella misura, a concorrenza complessiva, di due ore giornaliere.

A tal fine non sarà considerata straordinaria l'attività lavorativa prestata per il recupero e, dunque, non comporterà al lavoratore alcun compenso e/o maggiorazione, così come la prestazione lavorativa giornaliera ridotta non darà luogo a riduzione della retribuzione.

Art. 38 - Straordinario

Il lavoro straordinario è quello eccedente l'orario normale di lavoro settimanale contrattualmente previsto in 40 ore di effettivo lavoro o 42 ore di effettivo lavoro nei casi previsti dal presente CCNL.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 5 del D.lgs. 66/2003, è facoltà dell'Azienda richiedere prestazioni di lavoro straordinario e a carattere individuale per esigenze di servizio nei limiti di 300 ore annue.

Le maggiorazioni da calcolarsi sulla paga oraria contrattuale come prevista all'art. 62:

sono:

- a) 10% (dieci per cento) per le prestazioni di lavoro in superamento dell'orario ordinario settimanale dalla 40° fino alla 48° ora (lavoratori con orario settimanale su 40 ore);
- b) 10% (dieci per cento) per le prestazioni di lavoro in superamento dell'orario ordinario settimanale dalla 43° fino alla 49° ora (lavoratori con orario settimanale su 42 ore);
- c) 15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 49° ora (quarantanovesima);
- d) 20% (venti per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario notturno, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio;
- e) 25% (venticinque per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio;
- f) 25% (venticinque per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario effettuate nelle giornate normalmente lavorative cadenti in una delle festività di cui all'art. 43 del presente CCNL.

Le percentuali di cui sopra verranno calcolate sulla quota oraria della retribuzione base al momento della liquidazione di esse. Le suddette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili, nel senso che la maggiore assorbe la minore.

Si intende per lavoro notturno, ai fini di quanto sopra previsto, quello compreso fra le ore 22 e le ore 6 del mattino. Ai lavoratori comandati a prestare la propria attività in turno notturno sarà corrisposta una indennità di lavoro notturno pari a € 3,00. purchè siano svolte almeno 4 ore durante il periodo di cui al precedente comma.

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

A richiesta delle strutture sindacali aziendali, l'Azienda fornirà alle stesse, assistite dalle Organizzazioni Sindacali e nel rispetto della legge n. 196/03, di norma semestralmente, informazioni globali sulla effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario.

Art. 39 - Banche delle ore

E' data facoltà all'Azienda di istituire, per il personale dipendente, una Banca delle Ore che consente la gestione delle prestazioni lavorative.

L'azienda ha facoltà di richiedere prestazioni lavorative aggiuntive all'orario giornaliero normale del lavoratore/lavoratrice a titolo di banca delle ore e nel limite massimo di 3 ore giornaliere, fino al tetto massimo di 300 ore annue.

Le prestazioni aggiuntive, fino a 300 ore nell'anno, rappresentano uno strumento di flessibilità e quindi costituiscono banca delle ore e danno diritto al recupero obbligatorio secondo il meccanismo di riduzione della prestazione giornaliera prima che si verifichi un prolungamento della stessa rispetto all'orario di lavoro normale dell'interessato.

Della banca delle ore possono usufruirne tutti i lavoratori dipendenti sia a tempo indeterminato che determinato.

Nell'eventualità di inadempienza del recupero obbligatorio, entro il 31/12 di ogni anno, il lavoratore avrà diritto al pagamento delle ore non recuperate maggiorate del 2% a titolo di risarcimento del danno.

Art. 40 - Ruolo Amministrativo

Per il personale del ruolo amministrativo la settimana lavorativa, ai fini contrattuali, si attua di norma sulla base di cinque giornate lavorative per otto ore giornaliere.

TITOLO VIII - PERMESSI, FERIE, FESTIVITA' E CONGEDI

Art. 41 - Permessi compensativi - Permessi Retribuiti - Permessi non Retribuiti

Permessi Straordinari Retribuiti

Al lavoratore dipendente saranno concessi brevi permessi retribuiti per giustificati motivi . Tali permessi retribuiti non possono superare complessivamente le 4 (quattro) giornate per ogni anno di calendario.

Essi sono concessi a richiesta del lavoratore dipendente, contemperando le esigenze di lavoro dell'Azienda. In casi speciali e giustificati e preventivamente autorizzati, il lavoratore dipendente potrà usufruire di permessi di breve durata recuperando, compatibilmente agli orari dell'Azienda, le ore d'assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di un ora al giorno. Possono essere concessi periodi d'aspettativa, oltre a quelli previsti dalle norme vigenti, per richiesta scritta del dipendente, purché sussistano documentate e gravi necessità personali e/o familiari, senza che ciò comporti nessun onere a carico dell'Azienda né gravi compromissioni dell'attività.

Al lavoratore dipendente, che ne faccia richiesta, possono essere concessi permessi non retribuiti per un massimo di 38 (trentotto) ore l'anno.

Art. 42 - Ferie

Il lavoratore in possesso di una anzianità non inferiore a dodici mesi presso l'impresa ha diritto ogni anno ad un periodo di ferie retribuite pari a 28 giornate di calendario, pari a quattro settimane (160 ore

lavorative per orario contrattuale di 40 ore settimanali, 168 ore lavorative per orario contrattuale di 42 ore settimanali), comprensive dei relativi sabati e domeniche.

La maturazione del rateo mensile di ferie avviene in ordine ad un dodicesimo del totale delle ferie spettanti in un anno per ogni mese di lavoro.

Le frazioni di mese superiori a 15 giorni verranno considerate mese intero. Il periodo feriale verrà programmato in tempo utile temperando le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori. Compatibilmente con le esigenze dell'Azienda e dei lavoratori dipendenti, è facoltà dell'Azienda stabilire i termini di godimento delle ferie pari a tre settimane, (previa consultazione con i rappresentanti dei lavoratori al fine di produrre un programma generale), mentre il lavoratore disporrà e pianificherà la quarta settimana, facendo esplicita notifica all'Azienda stessa.

Le ferie non potranno essere frazionate in più di due periodi. Il diritto alle ferie è irrinunciabile. La malattia che coincide con il periodo di ferie, con certificazione regolarmente trasmessa all'Azienda, superiore a giorni 5 o con qualsiasi prognosi in presenza di ricovero in struttura ospedaliera pubblica o convenzionata, ne sospende il godimento, fatti salvi i casi in cui l'Inps o l'ASL, per richiesta dell'Azienda o autonomamente, accertino che il tipo di malattia diagnosticata è compatibile con la funzione propria delle ferie di recupero delle energie psico-fisiche usurate dal lavoro.

In ambedue i casi di cui sopra, il periodo di ferie non goduto sarà utilizzato in un momento successivo, previo accordo con l'Azienda.

In caso di licenziamento o dimissioni spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto per quanti sono stati i mesi di effettivo servizio prestato nell'anno.

Art. 43 - Festività nazionali e infrasettimanali

Per le festività nazionali ed infrasettimanali si applicano le disposizioni delle Leggi 27 Maggio 1949 n. 260 e 31 marzo 1954 n. 90 e successive modificazioni.

Le festività nazionali sono:

- 1) il 25 Aprile;
- 2) il 1° Maggio;
- 3) il 2 giugno festa della Repubblica.

Le festività infrasettimanali sono:

- 1) il primo giorno dell'anno;
- 2) il 6 Gennaio Epifania;
- 3) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
- 4) il 15 Agosto festa dell'Assunzione;
- 5) il 1° Novembre festa di Ognissanti;
- 6) l'8 Dicembre festa dell'Immacolata Concezione;
- 7) il 25 Dicembre festa del S. Natale;
- 8) il 26 Dicembre festa di S. Stefano.

Art. 44 - Retribuzione delle Festività

Nessuna decurtazione sarà operata sulla normale retribuzione mensile in conseguenza della giustificata mancata prestazione di lavoro nei giorni di festività di cui al precedente articolo.

In caso di coincidenza di una festività nazionale ed infrasettimanale di cui al precedente articolo con il giorno di riposo settimanale di cui alla legge n. 370/1934 e qualora non si proceda alla sostituire la festività con il godimento di un'altra giornata di riposo, spetterà al lavoratore, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, un ulteriore importo pari alla quota giornaliera di tale retribuzione. Al personale che presti la

propria opera nelle festività nazionali e infrasettimanali elencate nel precedente articolo, è dovuta, oltre alla retribuzione mensile di fatto, la maggiorazione oraria per le ore di lavoro normale nei limiti dell'orario contrattuale effettivamente prestate maggiorate del 25%.

Art. 45 - Norma generale

Il lavoratore deve presentarsi giornalmente, alle ore prescritte, nella sede del servizio a lui assegnato o, come nel caso del personale impiegatizio, presso la sede.

In relazione alle disposizioni di cui al precedente comma, salvo i casi di legittimo impedimento, di cui incombe al dipendente l'onere della prova, le assenze dovranno essere segnalate in tempo utile perché l'Azienda possa eventualmente sostituire il lavoratore assente.

Le assenze dovranno essere comunicate secondo le modalità di legge in vigore e nei tempi prescritti, ovvero tempestivamente così come stabilito dalle recenti disposizioni in materia. Le assenze ingiustificate daranno luogo, oltre alla mancata corresponsione della retribuzione, alla applicazione, a seconda dei casi, delle sanzioni previste dall'art. 55 del presente Contratto.

In casi speciali e giustificati l'Azienda potrà concedere, in qualunque epoca dell'anno, congedi non retribuiti.

Art. 46 - Congedo matrimoniale

Il dipendente che contrae matrimonio ha diritto, sempre che abbia superato il periodo di prova, ad un congedo straordinario di quindici giorni di calendario senza decurtazione della retribuzione.

La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore con almeno venti giorni di anticipo. Il personale ha l'obbligo di esibire, alla fine del congedo matrimoniale, regolare documentazione dell'avvenuta celebrazione. Tale congedo non sarà computato nel periodo annuale di ferie.

Art. 47 - Permessi retribuiti lavoratori - Permessi per studio

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, l'azienda concederà, nei casi ed alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla Legge 31 Dicembre 1962, n.1859, o riconosciuti in base alla Legge 19 Gennaio 1942, n. 86, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea.

All'inizio di ogni triennio, a decorrere dal 1° Ottobre 1979, verrà determinato il monte ore a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, moltiplicando ore 10 annue per 3 e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'Azienda.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'Azienda per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il due per cento del totale della forza occupata alla data di cui al precedente comma.

I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore pro-capite per il triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

A tal fine i lavoratori interessati dovranno presentare domanda scritta all'Azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate a livello aziendale, specificando comunque il corso di studio prescelto.

Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre. In ogni caso l'Azienda verificherà che nell'ambito dell'intera struttura ed in particolare in ogni singolo reparto, dovrà essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività. Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale o determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con

le condizioni di cui al terzo e sesto comma del presente articolo, la Direzione Aziendale, d'accordo con le rappresentanze sindacali aziendali e fermo restando quanto previsto nei precedenti 3° e 6° comma, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base a criteri obiettivi (quali l'età, l'anzianità di servizio, le caratteristiche dei corsi di studio, ecc.) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

I lavoratori dovranno fornire all' Azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con indicazioni delle ore relative.

Art. 48 - Permessi retribuiti a lavoratori studenti per esami

Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove d'esame e che, in base alla Legge 20 Maggio 1970, n. 300, hanno diritto di usufruire dei permessi giornalieri retribuiti, le aziende concederanno altri sei giorni retribuiti all'anno, per la relativa preparazione.

I permessi di cui al precedente comma saranno retribuiti previa presentazione della documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificati, dichiarazioni, libretti ed ogni altro idoneo mezzo di prova).

Art. 49 - Congedi per eventi e cause familiari retribuiti

La lavoratrice e il lavoratore, in conformità con la Legge 53/2000, nel caso di grave infermità documentata o decesso del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la convivenza risulti da certificazione anagrafica, potranno usufruire:

- a) giorni 3 (tre) lavorativi all'anno;
- b) in alternativa ai 3 (tre) giorni, potranno concordare con l'Azienda, modalità di orario diverse, anche per periodi superiori a tre giorni. Lo svolgimento della prestazione dovrà comunque comportare una riduzione di orario complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti. La richiesta dovrà essere fatta con lettera scritta indicando:
 - l'evento che dà titolo al congedo e i giorni in cui si intende usufruirne, fermo restando che il godimento dovrà avvenire entro 7 (sette) giorni dalla data dell'evento o dell'accertamento dell'insorgere della grave infermità o necessità.
 - Nell'ipotesi di fruizione dei congedi di cui al punto b), l'accordo dovrà essere formulato con lettera sottoscritta dalle parti e dovrà indicare i giorni di congedo (3 o più di 3) e le modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

I congedi di cui al presente articolo sono cumulabili con i congedi previsti agli altri articoli del presente Contratto.

Art. 50 - Permessi per handicap

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap, in situazione di gravità accertata, possono usufruire delle agevolazioni previste dall'articolo 33, della Legge 5 Febbraio 1992 n° 104 e dall'articolo 2, della Legge 27 Ottobre 1993, n° 423 e cioè:

- a) prolungamento del periodo di astensione facoltativa fino a tre anni di età del bambino, con diritto all'indennità economica del 30% della retribuzione a carico dell'INPS; il periodo di prolungamento potrà essere richiesto anche se non si è beneficiato dell'intero periodo di astensione facoltativa entro gli otto anni di età, ma avrà inizio a partire dal nono mese dopo il parto.
- b) In alternativa alla lettera a), due ore di permesso giornaliero retribuito fino a tre anni di età del bambino, indennizzate a carico dell'INPS; (se l'orario di lavoro è inferiore a 6 (sei) ore le ore saranno ridotte a una);

- c) dopo il terzo anno e fino al 18° anno di età, tre giorni di permesso ogni mese o in alternativa ad una riduzione di orario mensile corrispondente, indennizzati a carico dell' INPS. Questo beneficio può essere ripartito tra i genitori, anche con assenze contestuali dal rispettivo orario di lavoro e può essere utilizzato da un genitore anche quando l'altro si trova in astensione facoltativa.

Le agevolazioni di cui ai punti a), b) e c), sono fruibili a condizioni che il bambino o la persona con handicap non sia ricoverata a tempo pieno presso istituti specializzati e possono essere fruite anche quando l'altro genitore non ne ha diritto (casalinga/o, disoccupata/o, lavoratore autonomo/a, lavoratrice/ore, addetti ai servizi domestici, lavoranti a domicilio.).

Le presenti disposizioni si applicano anche a colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, convivente. I genitori di figli maggiorenni e familiari di persona handicappata non convivente possono fruire dei congedi giornalieri mensili di cui al punto c) del presente articolo, a condizione che l'assistenza sia continuativa ed esclusiva.

I genitori di figli maggiorenni e familiari di persone handicappate conviventi possono fruire dei congedi giornalieri mensili a condizione che l'assistenza sia continuativa ed esclusiva e non debbono essere presenti nella famiglia altri soggetti che siano in grado di assistere la persona handicappata. Il genitore, parente o affine entro il terzo grado, convivente di persona portatrice di handicap ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina e non può essere trasferito senza il proprio consenso.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche agli affidatari di persone portatrici di handicap in situazioni di gravità.

La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità documentata può usufruire alternativamente dei congedi a giorni o ad ore di cui alle lettere a) e c). Il tipo di congedo può variare da un mese all'altro previa modifica della domanda precedentemente avanzata.

Per esigenze improvvise, non prevedibili e documentate, può essere consentita la variazione tra congedi giornalieri ad orari e viceversa, anche nell'ambito di ciascun mese, fermo restando che il monte ore giornaliero mensile non può eccedere i 3 (tre) giorni di congedo.

Per tutte le agevolazioni previste nel presente articolo si fa espresso riferimento alle condizioni ed alle modalità di cui alla legislazione in vigore.

Art. 51- Permessi per donatori di sangue

Per i lavoratori che cedono il loro sangue gratuitamente per trasfusioni dirette o indirette o per l'elaborazione dei derivati del sangue ad uso terapeutico hanno diritto ad un riposo di 24 (ventiquattro) ore decorrente dal momento in cui si sono assentati dal lavoro (art. 1, L. n° 584/1967: art. 1 e 3, D.M. 8 Aprile 1968) ed alla corresponsione per la giornata del salasso della normale retribuzione.

Ai fini del riconoscimento di tale diritto resta inteso l'obbligo del lavoratore di esibire all' Azienda la regolare documentazione.

Art. 52 - Congedi familiari non retribuiti

In ottemperanza di quanto disciplinato in materia dalla Legge n° 53 dell'8 marzo 2000, l'Azienda concederà al lavoratore un periodo di congedo, continuativo o frazionato, comunque non superiore a due anni, in presenza di gravi e documentati motivi familiari qui sotto indicati:

- Necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone:
 - il coniuge;
 - i figli legittimi o legittimati o naturali o adottivi; e, in loro mancanza, i discendenti prossimi anche naturali;
 - i generi e le nuore: il suocero e la suocera;

- i fratelli e le sorelle germani o unilaterali, con precedenza dei germani sugli unilaterali.
- Situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nella assistenza delle persone indicate al comma precedente. Situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nella quali incorra il dipendente medesimo.
- Situazioni riferite ai soggetti di cui al presente comma ad, esclusione del richiedente, derivanti da una delle seguenti patologie:
 - Patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario.
 - Patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, neoplastica, infettiva, dismetabolica.
 - Patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche per le quali il programma terapeutico richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la podestà.

Il lavoratore dovrà formulare la richiesta per iscritto e, salvo casi oggettivamente urgenti e indifferibili, con un preavviso di almeno 30 (trenta) giorni di calendario.

Nella lettera dovranno essere indicati:

- il motivo per il quale si richiede tale periodo, la durata del congedo con le rispettive date di decorrenza e scadenza, con allegata idonea documentazione comprovante il motivo dell'evento.
- il periodo dovrà comunque essere rapportato alle reali esigenze di assenza, pertanto qualora queste dovessero terminare, automaticamente decadrà il restante periodo di congedo e il lavoratore dovrà riprendere servizio entro e non oltre 7 (sette) giorni dalla data di cessazione della motivazione.
- Il lavoratore, durante l'intero periodo di congedo, non potrà svolgere altra attività lavorativa e manterrà il diritto alla conservazione del posto di lavoro; resta esclusa la maturazione della retribuzione, di tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compresa l'anzianità di servizio.
- Il congedo non sarà considerato utile ai fini previdenziali; il lavoratore potrà però procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

L'Azienda, entro 20 (venti) giorni dalla data della richiesta dovrà dare risposta affermativa al lavoratore; solo in caso di coincidenza di scadenze non prorogabili dell'attività della struttura lavorativa con l'impossibilità di sostituire con immediatezza il lavoratore, l'Azienda potrà differire la data di inizio del congedo prorogandola di 15 (quindici) giorni di calendario.

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, valgono le disposizioni emanate dal Ministero per la Solidarietà Sociale, con la circolare n° 43 del 7 Luglio 2000.

TITOLO IX - MISSIONE E TRASFERTA

Art. 53 - Missione e trasferta

Per il percorso di andata e ritorno dalla propria abitazione alla sede o distacco dell'azienda o alle località di lavoro previste all'atto dell'assunzione o successivamente assegnate, non competono ai lavoratori compensi od indennità.

Per giustificate e verificabili necessità di carattere tecnico-organizzativo, il lavoratore può essere inviato in servizio in luoghi diversi dagli ambiti - territori - di lavoro previsti all'atto di assunzione o successivamente assegnati.

Pertanto, se il lavoratore fosse inviato, con l'uso del proprio mezzo, temporaneamente in servizio oltre il confine della località di lavoro dove presta normalmente la propria opera, oltre al trattamento economico contrattualmente previsto per le ore di servizio effettivamente prestate, e sempre che il lavoratore non venga con ciò ad essere favorito da un avvicinamento alla propria abitazione, riceverà un rimborso chilometrico pari a € 0,22 per ogni chilometro calcolato dal confine della normale località di lavoro alla temporanea località di lavoro.

Se al lavoratore verranno attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione tali mezzi e relative spese saranno a carico dell'azienda.

Per normale località di lavoro si intendono i comuni facenti parte delle zone circoscrizionali per l'impiego cui il lavoratore è collocato all'atto dell'assunzione. Diverse modalità potranno essere convenute a livello territoriale o aziendale.

TITOLO X - DOVERI DEL PERSONALE E NORME DI COMPORTAMENTO

Art. 54 - Norme generali

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri inerenti alle sue mansioni e di usare modi cortesi e corretti verso i superiori, i colleghi, i subalterni ed il pubblico. Egli ha altresì l'obbligo di non accettare somme od altri compensi da persone, aziende od enti, senza l'autorizzazione dell'Azienda.

In particolare il lavoratore deve:

- a) osservare l'orario di lavoro stabilito ed adempiendo a tutte le formalità previste;
- b) svolgere tutti i compiti assegnati dall' Azienda o chi per esso, nel rispetto delle norme di Legge, del presente CCNL e delle disposizioni ricevute, con la massima diligenza ed assiduità;
- c) conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato praticate presso l'Azienda stessa;
- d) evitare di trarre in qualsiasi modo, profitti propri a danno dell'Azienda, evitando altresì di assumere impegni ed incarichi, nonché svolgere attività, in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dall'esigenza di correttezza fiduciaria nel rapporto di lavoro;
- e) usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela ed il pubblico che per qualsiasi motivo intrattiene rapporti con l'Azienda;
- f) rispettare tutte le disposizioni in uso presso l'Azienda e rese note dai titolari e/o superiori se non contrastanti le leggi vigenti.

Le seguenti norme disciplinari costituiscono il codice di disciplina la cui affissione esaurisce gli obblighi di pubblicità di cui all'art. 7 Legge n. 300/70.

Art. 55 - Disposizioni Disciplinari

L'inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dall'Azienda in relazione all'entità delle mancanze ed alle circostanze che le accompagnano e descritte a titolo indicativo:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa in misura non eccedente le 4 (quattro) ore della retribuzione base;
- d) sospensione della retribuzione e dal servizio da uno a dieci giorni;
- e) licenziamento disciplinare.

A. Il provvedimento del rimprovero scritto o verbale si applica al lavoratore per lievi irregolarità nell'adempimento dei suoi doveri o nel comportamento in servizio;

- B. il provvedimento della multa di cui al precedente n. 3, si applica nei confronti del lavoratore per le seguenti ed analoghe mancanze:**
- esegua senza la necessaria diligenza il lavoro affidatogli;
 - ometta di comunicare immediatamente ogni cambiamento della propria dimora;
 - danneggi attrezzatura aziendale in modo colposo, fermo restando il diritto del recupero del valore economico corrispondente al danno steso;
 - riceva più di 2 rimproveri scritti per manifesta trascuratezza personale e/o della divisa durante i turni di servizio.
- C. il provvedimento della sospensione di cui al precedente n. 4, si applica nei confronti del lavoratore per le seguenti ed analoghe mancanze:**
- ometta parzialmente di eseguire la prestazione richiesta;
 - arrechi danno alle cose ricevute, in dotazione od uso, con responsabilità;
 - si assenti per un giorno dal lavoro senza valida giustificazione;
 - non avverta subito i superiori diretti di eventuali irregolarità nell'adempimento del servizio;
 - si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
 - si addormenti in servizio;
 - ritardi nell'anno solare l'inizio del servizio senza comprovata giustificazione ;
 - commetta recidiva, oltre la seconda volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata che può essere destinataria di più grave provvedimento;
 - non dia immediata notizia all'azienda d'ogni mutamento della propria dimora, durante i congedi o la malattia;
 - ritardi l'inizio del servizio oltre 30 (trenta) minuti, senza comprovata giustificazione, per 3 (tre) diverse occasioni nella misura di una giornata di sospensione dal servizio e dalla retribuzione.
- D. il provvedimento di licenziamento disciplinare, salvo ogni altra azione legale, di cui al precedente n. 4 si applica nei confronti del lavoratore per le seguenti ed analoghe mancanze:**
- si assenti dal lavoro, senza comprovata giustificazione, oltre le due volte nel periodo di validità della recidiva e sempre che sia stata già elevata comprovata analoga contestazione nei 2 anni precedenti all'ultimo fatto contestato;
 - assenza ingiustificata oltre 3 giorni consecutivi od oltre 4 giornate nell'anno solare;
 - esegua con consapevole e manifesta negligenza grave il lavoro affidatogli;
 - ponga rifiuto all'utilizzo dell'abbigliamento fornito o ripetute dimenticanze nell'uso dello stesso;
 - commetta recidiva, oltre la terza volta nel biennio precedente all'ultimo fatto contestato, in qualunque mancanza di cui alle lett. b) e c) del presente articolo, salvo il caso di assenza ingiustificata e di ritardo;
 - Ritardi l'inizio del servizio oltre 30 minuti, senza comprovata giustificazione oltre un totale di 10 volte nell'arco di un anno solare;
 - abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio;
 - esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'Azienda, di lavoro per conto proprio o per conto terzi, fuori dell'orario di lavoro;
 - il reiterato comportamento oltraggioso verso l'Azienda, i superiori, i colleghi od i sottoposti;
 - il mancato rispetto dell'obbligo di fedeltà con comunicazione a terzi di notizie riservate dell'Azienda, riproduzione od esportazione di progetti, documenti, macchine, utensili o di altri oggetti di proprietà dell'Azienda;

- abbandono ingiustificato del posto del lavoro;
- rissa nei luoghi di lavoro o grave offese verso i compagni di lavoro;
- comprovate molestie sessuali di qualsiasi genere.

E. Licenziamento per giusta causa

Il licenziamento per giusta causa, con perdita dell'indennità di preavviso, si applica nei confronti del lavoratore che commetta una mancanza che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

A titolo indicativo rientrano fra le mancanze di cui al precedente comma:

- il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio, anche fra due dipendenti;
- l'abuso di autorità;
- l'assenza ingiustificata oltre i cinque giorni consecutivi o assenza per sette giorni complessivi in un anno, sempre senza giustificato motivo;
- l'aver taciuto, al momento dell'assunzione in servizio, circostanze tali che avrebbero impedito l'assunzione stessa e che, ove il dipendente fosse stato in servizio, ne avrebbe determinato il licenziamento;
- la recidività nell'addormentarsi in servizio o l'ubriacarsi in servizio;
- l'abbandono del posto di lavoro;
- l'insubordinazione verso i superiori.

Per l'applicazione delle sanzioni di cui al presente articolo si richiamano le norme dell'art. 7 Legge 20 Maggio 1970 n. 300 (all. 12) e l'importo delle eventuali multe sarà versato al fondo adeguamento presso l'INPS.

Art. 56 - Sospensione cautelare

Verrà disposta la sospensione cautelare qualora al lavoratore venga contestata una mancanza la cui gravità in relazione alla delicatezza delle mansioni sconsigli l'immediato utilizzo della prestazione antecedentemente all'esaurimento della procedura di contestazione di cui all'art. 7 Legge 300 del 1970 per il tempo strettamente necessario al compimento della procedura di cui al predetto art. 7, Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri inerenti alle sue mansioni e di usare modi cortesi e corretti verso i superiori, i colleghi, i subalterni ed il pubblico.

TITOLO XI - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 57 - Voci retributive

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- paga base;
- indennità per funzione direttive;
- scatti di anzianità di servizio maturati;
- eventuali assegni ad personam;
- eventuali superminimi.

Art. 58 - Divisore orario

La quota oraria della retribuzione sia normale che di fatto si ottiene dividendo l'importo mensile per i seguenti divisori convenzionali:

- per il personale la cui durata di lavoro è di 40 ore settimanali: 173;

- per il personale la cui durata di lavoro è di 42 ore settimanali: 182.

La quota giornaliera della retribuzione/ sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26.

La retribuzione è commisurata alla normale orario di lavoro.

Art. 59 – Retribuzioni contrattuali

Con decorrenza dal primo giorno di applicazione del presente Contratto Collettivo Aziendale di Lavoro le paghe basi lorde conglobate sono le seguenti:

LIVELLO	DAL 01.04.2014	Dal 01.01.2015	Dal 01.01.2016
Quadro	1.550,00	1.630,00	1.700,00
1°	1.350,00	1.450,00	1.530,00
2°	1.250,00	1.251,00	1.290,00
3°	1.150,00	1.180,00	1.250,00
4°	1.081,00	1.110,00	1.150,00
5°	1.020,00	1.050,00	1.090,00

E' consentita l'assunzione a tempo indeterminato al 5° livello retributivo, per l'espletamento delle mansioni previste contrattualmente per tale livello, di lavoratori ultracinquantenni, con una riduzione della retribuzione tabellare pari al 2% (due per cento) per i primi 24 mesi di effettivo rapporto.

Art. 60- Mensilità supplementari - (13ma)

In occasione delle festività natalizie l'azienda dovrà corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda. Per tali fini il periodo iniziale o finale superiore a 15 (quindici) giorni è computato come mese intero

Art. 61 - Scatti di anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata presso l'Azienda il dipendente ha diritto a 9 scatti triennali. Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dal primo giorno del mese successivo alla data di assunzione ed in tale data il dipendente deve aver già compiuto il 18° anno di età e non essere apprendista. Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati, per ciascun livello d'inquadramento, nelle seguenti misure:

- a) Quadro 14,50
- b) 1° 13,00
- c) 2° 11,00
- d) 3° 10,00
- e) 4° 9,00
- f) 5° 8.50

In occasione del nuovo scatto d'anzianità l'importo riportato in tabella va a sommarsi agli scatti precedenti. In caso di passaggio di livello l'importo degli scatti già maturati si sommerà ai valori che matureranno nel nuovo livello, così come il loro numero. L'importo degli scatti determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, è corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio d'anzianità. Gli scatti d'anzianità non possono essere assorbiti da aumenti di merito,

mentre eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti da maturare.

Art. 62 - Retribuzione di fatto

Per paga o retribuzione di fatto a tutti gli effetti previsti dal presente Contratto si intende quella costituita dai seguenti elementi:

- a) stipendio o salario unico nazionale (paga base tabellare conglobata);
- b) eventuali terzi elementi;
- c) eventuali scatti di anzianità;
- d) eventuali indennità continuative che non abbiano carattere di rimborso spese;
- e) eventuali superminimi ed assegni "ad personam".

Art. 63 . Divisa ed equipaggiamento

Al personale a ciò tenuto divisa ed eventuale equipaggiamento saranno forniti a spese del datore di lavoro. Il lavoratore è responsabile della pulizia, cura e manutenzione della divisa e dell'eventuale equipaggiamento.

TITOLO XII - SOSPENSIONE DELLE PRESTAZIONI

Art. 64 - Astensione dal lavoro della lavoratrice madre

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

- a. per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b. per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- c. per i tre mesi dopo il parto;
- d. per un ulteriore periodo di sei mesi (facoltativo) dopo il periodo di cui alla lettera c).

Il godimento dei periodi di cui alle lettere a) e c), può, mediante presentazione di idonea certificazione medica del Servizio Sanitario Nazionale, essere così diversamente articolato:

- per il mese precedente la data presunta del parto indicata dal certificato medico di gravidanza;
- per i quattro mesi dopo il parto.

La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova).

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Ai sensi dell'art. 4 del DPR 25 novembre 1976, n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data della cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, l'Azienda è obbligata a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso. I periodi di astensione obbligatoria dal lavoro indicati alle lettere a), b), c), devono essere computati

nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

Il periodo di assenza facoltativa di cui alla lettera d) è computato nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie, ed alle mensilità supplementari.

Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari rispettivamente all' 80% ed al 30% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dall'Azienda ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.

L'importo anticipato dall'Azienda è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1e 2 legge 29 febbraio 1980, n. 33. Nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori stagionali, l'INPS provvede 41 direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto, ai sensi del sesto comma dell'art. 1, legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applica l'articolo 6, legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Art. 65 - Astensione dal lavoro del Lavoratore padre

Il diritto di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di astensione obbligatoria della lavoratrice madre, per un periodo di sei mesi entro il primo anno di età del bambino - o per la parte residua in caso di decesso o grave infermità della madre - ed il relativo trattamento economico normativo e previdenziale, sono riconosciuti anche al padre lavoratore, anche se adottivo o affidatario ai sensi dell'art. 3140/20 del Codice civile, in alternativa alla lavoratrice madre, nonché nel caso di malattia di rinuncia anche parziale della madre lavoratrice dipendente ovvero se unico affidatario dei figli.

A tal fine il lavoratore padre è tenuto a presentare al datore di lavoro una dichiarazione da cui risulti la rinuncia dell'altro genitore ad avvalersi dei diritti al congedo parentale.

Si richiamano comunque le disposizioni di cui all'art. 4, comma 24, della L. 92/2012 nonché il disposto dal capo IV e V del D.lgs. 151/2001 e s.m..

TITOLO XIII - MALATTIE ED INFORTUNI

Agli effetti di quanto previsto dal presente articolo, si intende per malattia una alterazione dello stato di salute che comporti incapacità alla prestazione lavorativa. E' altresì assimilato alla malattia lo stato di incapacità lavorativa derivante da eventi di fecondazione assistita. Non rientrano nel concetto di malattia gli infortuni sul lavoro, per i quali già sussiste l'obbligo della copertura assicurativa in favore del lavoratore, né i periodi di assenza dal lavoro per gravidanza e puerperio. L'assenza per malattia, salvo i casi di giustificato impedimento, deve essere comunicata entro le 5 (cinque) ore antecedenti l'inizio del proprio turno di lavoro. Inoltre, il lavoratore dipendente deve trasmettere all'Azienda, nei termini dell'attuale normativa e comunque non oltre 1 (uno) giorno dall'inizio della malattia, il relativo certificato medico o il numero di protocollo rilasciato dal medico curante.

In caso di ricovero ospedaliero, il lavoratore dovrà trasmettere, nell'osservanza dei tempi sopra esposti, il certificato di ricovero e, al termine della degenza, quello di dimissione.

Il datore di lavoro ha la facoltà di far controllare la malattia del lavoratore, appena ne abbia avuta comunicazione, da medici di enti pubblici. Il lavoratore assente per malattia è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, a trovarsi nel domicilio noto al datore di lavoro, disponibile per il controllo, in ciascun giorno anche domenicale o festivo, a cura delle strutture abilitate.

In assenza di ciascuna delle due comunicazioni che precedono, salvo il caso di comprovato Impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

Il lavoratore dipendente deve dare immediata notizia all'Azienda di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità. Quando il lavoratore dipendente abbia trascurato di ottemperare all'obbligo suddetto ed il Datore di lavoro, non essendo venuta altrimenti a conoscenza dell'accaduto, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL ed all'autorità giudiziaria, lo stesso resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo. In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni d'impedimento, le assenze scaturite da infortunio sono considerate ingiustificate, ferme restando le sanzioni contrattuali o le conseguenze previste dalla legge per il ritardo o la mancata comunicazione.

In caso d'assenza per malattia o infortunio è assicurato il trattamento di cui all'Art 68.

Art. 67 - Periodo di comporta

1. il lavoratore dipendente non in prova, con anzianità di servizio fino a due anni, in caso di malattia ha diritto al mantenimento del posto di lavoro (cosiddetto periodo di comporta) per assenza continuativa o frazionata fino ad un massimo di complessivi sei mesi, nel periodo degli ultimi 15 mesi;
2. il lavoratore dipendente non in prova, con anzianità di servizio superiore a due anni, in caso di malattia ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenze, anche non continuative ed anche per eventi morbosi diversi, fino ad un massimo di sei mesi, con l'incremento di una settimana per ciascun anno lavorato oltre il biennio, ma con il limite complessivo di 12 (dodici/ mesi, pari a 365 giorni di prognosi complessiva, nel periodo di 24 mesi;
3. in caso d'infortunio sul lavoro e/o malattia professionale, il lavoratore dipendente non in prova, ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca, al lavoratore dipendente medesimo, di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo d'abilitazione alla ripresa del lavoro od il certificato d'invalidità od inabilità permanente al lavoro;
4. in caso di malattia professionale il lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità;

Qualora l'interruzione del servizio si protragga oltre i termini sopra indicati, salvo il caso d'invalidità od inabilità permanente, per le quali l'Azienda può recedere senza preavviso, è facoltà dell' Azienda risolvere il rapporto di lavoro con riconoscimento del preavviso contrattuale.

Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.

Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo di cui al successivo articolo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

Art. 68 - Trattamento economico

Ferme restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento di malattia, infortunio o malattia professionale l'Azienda corrisponderà al lavoratore dipendente, quanto previsto ai punti che seguono:

A. Caso di Malattia e/o infortunio non professionale

a. all'indennità di malattia da corrispondersi dall'INPS ,anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato e posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della stessa legge 29 febbraio 1980 n. 33, si aggiunge, a carico dell'azienda, l'importo atto ad integrare la retribuzione giornaliera del lavoratore nella seguente misura :

- 75 % per il periodo dal quarto al ventesimo giorno
- 100% per il periodo successivo

- b.** il 50% della normale retribuzione da corrispondersi da parte dei datori di lavoro per i primi tre giorni di malattia (periodo di carenza)

Per retribuzione giornaliera s'intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 62.

L'indennità a carico dell'Azienda non è dovuta se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge. Durante il periodo di prova, non è dovuta al lavoratore dipendente, nessuna integrazione da parte dell'Azienda.

Le visite mediche di controllo del personale sulle assenze dal lavoro per malattia sono espletate dalle unità Sanitarie Locali o dai medici incaricati dall'INPS ai quali spetta la competenza esclusiva di tale accertamento. Per consentire l'effettuazione delle visite fiscali, il lavoratore dipendente è tenuto al rispetto delle fasce orarie di reperibilità secondo le disposizioni dettate dalla competente autorità sanitaria, ovvero dalle ore 10 e le ore 12 e tra le ore 17 e le ore 19 di tutti i giorni, comprese le domeniche e le giornate festive infrasettimanali per eventuali visite di controllo.

Non sono considerate assenze ingiustificate:

1. assenza dal domicilio per visite mediche, prestazioni ed accertamenti specialistici non effettuabili al di fuori delle fasce orarie di reperibilità;
2. nel caso di gravi motivi che abbiano reso imprescindibile e indifferibile la presenza del lavoratore altrove, per evitare gravi conseguenze per se o per i componenti del suo nucleo familiare;

Negli altri casi le assenze sono considerate ingiustificate con le conseguenze di legge e contrattuali previste.

B. Caso d'Infortunio Professionale

Ai sensi dell'art. 73, DPR 30 giugno 1965, n. 1124, l'Azienda è tenuta a corrispondere una intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 62 per la giornata in cui avviene l'infortunio.

A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dall'Azienda al lavoratore assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 100%, (cento per cento) per il giorno stesso dell'infortunio professionale, della retribuzione netta che avrebbe percepito lavorando;
- 60% (sessanta per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza) della retribuzione netta che avrebbe percepito lavorando;
- 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto ad integrazione e concorrenza della prestazione dovuta dall'INAIL.

Per retribuzione giornaliera s'intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 62.

L'indennità a carico dell'Azienda non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

Durante il periodo di prova, non è dovuta al lavoratore dipendente, nessuna integrazione da parte dell'Azienda.

TITOLO XIV - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 69 - Preavviso

Il preavviso deve essere dato a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno rispettando i seguenti termini:

- a.** fino a cinque anni di servizio compiuti:

- mesi due per il Quadro e il primo livello; mesi uno per il primo e secondo livello; giorni quindici per gli altri livelli;
- b.** oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:
 - mesi tre per il Quadro e il primo livello; mesi uno per il primo e secondo livello; giorni quindici per gli altri livelli;
- c.** oltre i dieci anni di servizio:
 - mesi quattro per il Quadro e il primo livello; mesi due per il primo e secondo livello; mesi uno per gli altri livelli.

I termini di preavviso, considerati di calendario, decorrono dalla metà o dalla fine del mese.

Ai sensi dell'art. 2118 del Codice Civile, in caso di mancato preavviso il recedente, azienda o lavoratore, dovrà corrispondere all'altra parte un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il relativo periodo.

Ove il lavoratore dimissionario lo richieda, l'Azienda può rinunciare al preavviso facendo in tal caso cessare il rapporto di lavoro; ove invece l'Azienda intenda di propria iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 70 - Anzianità di servizio

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore inizia di fatto la prestazione lavorativa nell'Istituto, quali che siano le mansioni ad esso affidate. Le frazioni di anno saranno considerate a tutti gli effetti contrattuali per dodicesimi e le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno considerate mese intero.

Art. 71 - Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto al trattamento di fine rapporto.

Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione come definita all' art. 62 del CCNL, dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5.

La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni d'anno computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

TITOLO XV - VALIDITA' TEMPORALE DEL CONTRATTO

Art. 72- Decorrenza e durata del contratto

Il presente CCNL, stipulato in Roma il 25 Marzo 2014, salvo le eventuali diverse decorrenze stabilite per singoli istituti, avrà decorrenza dal 1 Aprile 2014 e scadrà il 31 Marzo 2017.

Esso continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Art. 73 Procedure per il rinnovo del CCNL

Durante i sei mesi precedenti la scadenza del CCNL e nel mese successivo e comunque per un periodo pari a sei mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In assenza di accordo, dopo un periodo di tre mesi dalla data di scadenza del CCNL, e comunque dopo un periodo di tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, se successiva alla data di scadenza del CCNL, a tutti i lavoratori cui si applica il presente CCNL sarà corrisposto un elemento provvisorio della retribuzione, pari al 15% del tasso IPCA programmato applicato ai minimi retributivi contrattuali in vigore, dopo sei mesi in assenza di accordo l'importo in questione sarà pari al 30% del tasso IPCA. Nell'accordo di rinnovo le parti contrattuali determineranno tempi e modalità di cessazione dell'importo di cui sopra eventualmente corrisposta.

Sommario

TITOLO I - VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE	3
TITOLO II- RELAZIONI SINDACALI	4
TITOLO III- TUTELE E GARANZIE	12
TITOLO IV – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE	14
TITOLO V - MERCATO DEL LAVORO	16
TITOLO VI- RAPPORTO DI LAVORO	27
TITOLO VII- ORARIO DI LAVORO	28
TITOLO VIII - PERMESSI, FERIE, FESTIVITA' E CONGEDI	32
TITOLO IX - MISSIONE E TRASFERTA	37
TITOLO X - DOVERI DEL PERSONALE E NORME DI COMPORTAMENTO	38
TITOLO XI - TRATTAMENTO ECONOMICO	40
TITOLO XII - SOSPENSIONE DELLE PRESTAZIONI	42
TITOLO XIII - MALATTIE ED INFORTUNI	43
TITOLO XIV - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	45
TITOLO XV - VALIDITA' TEMPORALE DEL CONTRATTO	46

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

dei trasporti, della logistica e dei servizi ausiliari integrati ad
eventi culturali, sociali, museali e per lo spettacolo

Roma, 25/03/2014

CONFENAL

Confederazione Nazionale Lavoratori

Leila Falzone (Segretario Generale)

Silvana Sisti (Segretario Confederale)

Giancarlo Sciarretta (Segretario Confederale)

Vincenzo De Maria (Segretario Confederale)

F.S.E. COBAS

Federazione Sindacati Europei

Francesco Sarcone (Segretario Generale)

CONF.A.E.

Confederazione Attività Economiche

Antonella Sisti (Presidente)

Manuela Penna (Vice Presidente)

Sonia Ferrigno (Coordinatore di Settore)

U.A.I.

Unione Artigiani Italiani

Giuseppe Zannetti (Dirigente Generale)

Alessandro Paltoni (Dirigente)

Michele Abballe (Dirigente)

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si applica al personale dipendente da imprese che operano nei settori dei trasporti, della logistica e dei servizi ausiliari integrati ad eventi culturali, sociali, museali e per lo spettacolo.