

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i dipendenti delle aziende artigiane di
LAVANDERIE TINTORIE E AFFINI

Roma, 28 LUGLIO 2014

Decorrenza: 1° AGOSTO 2014

Scadenza: 31 LUGLIO 2017

Parti stipulanti

tra

- **UNFI** - Unione Nazionale Federazioni Imprese rappresentata dal Presidente Joseph Christophe Zambito;

E

- **I.S.A. - Intesa Sindacato Autonomo** rappresentato dal segretario nazionale Carmelo Cassia;

- .

Le organizzazioni firmatarie del presente CCNL, sono pervenute alla determinazione di procedere alla totale riformulazione degli accordi attinenti la contrattazione per le aziende artigiane di LAVANDERIE TINTORIE ED AFFINI, dopo attenta valutazione dell'evoluzione normativa in materia di contrattazione collettiva di lavoro e come conseguenza della recente legislazione che ha, in alcune parti, profondamente innovato, con aspetti riformatori che prevedono obblighi applicativi e sanciscono modalità di trattamento di alcuni istituti contrattuali più favorevoli al processo di flessibilizzazione, che le parti contraenti perseguono.

PREMESSA

NELLA MEDESIMA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE VERRANNO FORNITE DISPOSIZIONI SUL LAVORO DOMENICALE E FESTIVO, CHE VERRANNO COMUNQUE RITRATTATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO NELL'AMBITO DEGLI ENTI BILATERALI TERRITORIALI, ANCH'ESSI INTRODOTTI AL FINE DI POTER SODDISFARE LE ESIGENZE DELLE AZIENDE IN OGNI SINGOLO TERRITORIO, INCREMENTANDO FAVOREVOLMENTE I BENEFICI DEI LAVORATORI COMPATIBILMENTE CON QUELLI DELLE SINGOLE AZIENDE.

Art. 1 - DECORRENZA - DURATA

Il presente C.C.N.L. decorre dal 1° agosto 2014 e resta valido per tutta la durata della vigenza tanto per la parte economica che per la normativa.

Il C.C.N.L. si intenderà rinnovato di pari durata, di anni 3 (tre), se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r..

In caso di disdetta il presente C.C.N.L., avrà efficacia fino alla sua sostituzione.

– Procedure per il rinnovo

La piattaforma per il rinnovo del C.C.N.L. sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza.

Durante i tre mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a quattro 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 scadenza del CCNL, sarà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione (c.d. indennità di vacanza contrattuale).

L'importo di tale elemento sarà pari al trenta per cento del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza. Dopo sei mesi, sempre in assenza di accordo, detto importo sarà pari al cinquanta per cento della inflazione programmata. Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

La violazione delle disposizioni di cui al secondo comma del presente articolo comporterà come conseguenza, a carico della Parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.

Nell'accordo di rinnovo del CCNL le Parti definiranno tempi e modalità di cessazione dell'indennità di vacanza contrattuale eventualmente erogata.

Art. 2 - **VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO**

Il presente contratto collettivo nazionale 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 in tutte le aziende, sotto qualsiasi forma.

Le disposizioni del presente contratto sono correlate e sono inscindibili tra loro e pertanto non ne è ammessa la parziale applicazione, salvo che per le eventuali deroghe attuate dalla contrattazione di secondo livello, esclusivamente nei casi consentiti.

Per effetto della inscindibilità delle norme costituenti l'impianto contrattuale, la corretta applicazione del C.C.N.L. di categoria comporta l'obbligo a carico dell'azienda di dare attuazione a tutti gli istituti contrattuali, come **E-FORMA** Ente Bilaterale della formazione per la Piccola e Media Impresa,

- di gestire iniziative e fondi per l'integrazione salariale, sanitaria ed assistenziale;
- di progettazione, validazione, diffusione e gestione della formazione dei lavoratori e degli imprenditori;
- di gestione delle quote contrattuali e di promozione del Fondo Paritetico Interprofessionale per la Formazione Continua dei lavoratori e dei collaboratori delle piccole e medie imprese denominato **FondoForma**

Le quote ed i contributi versati all'Ente Bilaterale sono, pertanto, obbligatorie per quanti applicano il presente C.C.N.L. e rappresentano parte del trattamento economico contrattuale dovuto al dipendente.

Le parti convengono che tra i requisiti per accedere ai benefici previsti dalle vigenti e successive normative regionali, nazionali e comunitarie quali: finanziamenti agevolati, agevolazioni fiscali e contributive, nonché l'accesso ai fondi per la formazione continua erogati dal fondo interprofessionale FondoForma, costituito in forza di accordo all'interno del presente contratto, sia compreso l'impegno da parte delle aziende all'applicazione integrale sia degli accordi, che del presente C.C.N.L. nonché dei contratti integrativi di secondo livello ed il rispetto della normativa prevista dalle leggi vigenti.

Per quanto non previsto dal presente C.C.N.L. valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 3 - **DIRITTI SINDACALI E DI ASSOCIAZIONE**

Le parti riconoscendo la salvaguardia del diritto alla partecipazione dei lavoratori alla vita sindacale e facendo espresso rinvio alle vigenti disposizioni in materia di diritti sindacali, concordano di assegnare annualmente 30 (trenta) ore retribuite a ciascun lavoratore dipendente per partecipare ad assemblee o riunioni indette dalle Organizzazioni stipulanti il presente C.C.N.L..

Fermo restando quanto sopra stabilito, le parti concordano che per la quota parte di 22 ore le modalità di utilizzo saranno definite nel 2° livello di contrattazione, le rimanenti 8 ore saranno utilizzate per consentire la connessione con siti delle parti sociali, contraenti il presente C.C.N.L. e/o con i siti delle strutture degli Enti paritetici bilaterali e/o per la consultazione del C.C.N.L., con eventuale utilizzo delle attrezzature telematiche aziendali o per incombenze e/o chiarimenti presso le strutture sindacali o degli Enti bilaterali.

Il monte ore dovranno essere utilizzati entro il 31 dicembre di ogni anno a pena di decadenza e non potranno essere sostituiti da indennità.

Inoltre, i Sindacati territoriali di categorie aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente contratto potranno far affiggere, in apposito spazio o divulgare via intranet, se questa modalità è consentita dal datore di lavoro, comunicazioni a firma dei segretari responsabili dei sindacati sottoscrittori del presente C.C.N.L..

Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare solo materie di interesse del lavoro.

Le copie della comunicazione di cui sopra dovranno essere preventivamente inoltrate alla Direzione aziendale per conoscenza.

La Rappresentanza sindacale ha il diritto di affiggere, su appositi spazi (bacheca sindacale), che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 4 - DELEGATO AZIENDALE

Nelle aziende che occupano più di 10 (dieci) dipendenti, le Organizzazioni sindacali stipulanti possono nominare congiuntamente un 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 motivi inerenti all'esercizio delle sue funzioni è nullo ai sensi di legge.

Art. 5 - R.S.A.

Nelle aziende possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito delle Associazioni sindacali che siano firmatarie del presente C.C.N.L. applicato in azienda, la "Rappresentanza sindacale aziendale - R.S.A.".

Art. 6 - ASSEMBLEA

I lavoratori hanno il diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti delle 8 (otto) ore annue di cui al precedente art. 3.

Art. 7 - TRATTENUTA SINDACALE

I lavoratori potranno rilasciare delega al datore di lavoro per effettuare la trattenuta sindacale dalla propria retribuzione in favore delle OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L. a cui aderiscono.

L'importo delle deleghe sarà pari all'1,0 % (o quanto verrà stabilito da accordi tra OO.SS. e i lavoratori) della retribuzione lorda, per dodici mensilità.

Le deleghe dovranno contenere la specifica liberatoria rilasciata dal lavoratore interessato al trattamento dei suoi dati sensibili.

L'assenza di tale liberatoria libera l'azienda dal dover compiere sia la trattenuta sulla busta paga sia qualsiasi altra elaborazione statistica od organizzativa.

Le deleghe sindacali si intendono rinnovate di anno in anno salvo disdetta.

L'esenzione dei contributi per i quali il lavoratore abbia revocato la delega, sarà sospesa contestualmente all'arrivo della comunicazione di revoca al datore di lavoro.

Se la revoca viene inviata direttamente al datore di lavoro, lo stesso ne darà comunicazione all'Organizzazione sindacale interessata, procedendo nel contempo alla sospensione della trattenuta sindacale.

Resta stabilito che il datore di lavoro non assume e non può assumere responsabilità alcuna di qualsiasi natura in conseguenza delle operazioni di riscossione dei contributi a carico del lavoratore e che, in difetto di tempestiva ricezione da parte del datore di lavoro della dichiarazione di revoca del lavoratore, quest'ultimo non può reclamare alcun diritto

né avanzare rivendicazione alcuna nei confronti del proprio datore di lavoro, neanche dopo la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 8 – **CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO**

La contrattazione collettiva di secondo livello sarà svolta in sede territoriale od aziendale. Essa riguarda materie ed istituti stabiliti dal presente C.C.N.L., diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione di primo livello.

Le Organizzazioni stipulanti si impegnano affinché la parte economica accessoria abbia caratteristiche tali da consentire l'applicazione degli sgravi di legge; detta parte economica accessoria deve essere finalizzata all'incentivazione della "qualità, produttività e capacità innovativa della prestazione lavorativa", tenendo conto anche dell'andamento economico.

Le parti concorderanno linee-guida utili a definire modelli di "premio variabile o premio produzione presenza" per la diffusione della contrattazione di secondo livello nelle aziende.

Il premio variabile deve tener conto:

- 1) delle eventuali retribuzioni previste nella contrattazione territoriale od aziendale di secondo livello;
- 2) dei significativi miglioramenti dei conti dell'azienda.

Alla contrattazione collettiva di secondo livello è demandato di provvedere sulle seguenti materie specificatamente individuate:

- a) Possibilità di una diversa articolazione dell'orario normale di lavoro che può essere svolto in modo differenziato nel corso dell'anno;
- b) Determinazione dell'elemento economico "premio variabile o premio produzione presenza". Detto elemento sarà concordato, in sede aziendale tenendo conto dell'andamento congiunturale del settore e correlato ai risultati conseguiti nell'azienda tramite le risultanze di indicatori nazionali o regionali o provinciali o aziendali ed avrà durata triennale;
- c) Costituzione e funzionamento dell'Organismo regionale o provinciale o aziendale paritetico per la prevenzione infortuni, per l'attuazione delle norme per l'igiene e l'ambiente di lavoro, nonché tutto quanto previsto dal [decreto legislativo n. 81/2008](#) e successive integrazioni e modificazioni in materia di sicurezza sul posto di lavoro;
- d) Realizzazione di incontri, a livello regionale, provinciale o aziendale, fra le parti stipulanti il presente C.C.N.L., per la disamina ed approvazione dei contratti d'inserimento, secondo la disciplina nazionale e le leggi vigenti;
- e) Attuazione della disciplina della formazione professionale;
- f) Disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione di secondo livello dal presente C.C.N.L., mediante specifiche clausole di rinvio.

Nella prima applicazione del presente C.C.N.L., i contenuti economici collettivi, conseguenti alle trattative di secondo livello, non potranno eccedere, nel loro valore medio mensile, il 30% della paga base nazionale.

Tali importi saranno integralmente assorbibili, fino a concorrenza, all'atto del rinnovo del presente C.C.N.L. Qualora la contrattazione di secondo livello preveda importi superiori, la parte che eccede il predetto 30% sarà acquisita dal lavoratore quale "trattamento plurimo ad personam".

Nell'arco di vigenza del presente C.C.N.L., a livello territoriale, potrà svolgersi una fase negoziale per ogni anno solare se richiesto dalle parti.

A livello territoriale la richiesta di stipula della contrattazione di secondo livello in sede di prima applicazione deve essere presentata dopo almeno due mesi dal deposito del C.C.N.L. presso gli uffici preposti.

Le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il termine di tre mesi, decorrente dal ricevimento delle lettere d'apertura delle trattative.

A regime per le proposte di rinnovo del contratto di secondo livello è necessario che una delle parti ne dia disdetta, almeno 2 (due) mesi prima della relativa scadenza, presentando le proposte di modifica, al fine di consentire l'apertura delle trattative.

Durante i 2 (due) mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente C.C.N.L., e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

Nel caso di stallo delle trattative per oltre 5 mesi saranno interessati gli Organismi nazionali.

Art. 9 - ENTE BILATERALE

L'ente bilaterale di riferimento per i firmatari del presente contratto è il seguente: **E-FORMA** Ente Bilaterale della formazione per la Piccola e Media Impresa.

All'Ente Bilaterale sopra menzionato possono aderire altre organizzazioni di datori di lavoro e di lavoratori che accettano lo Statuto ed il regolamento degli stessi e assumono esclusivamente l'obbligo di applicare gli istituti previsti dal presente CCNL.

Art. 10 – FINANZIAMENTO ENTE BILATERALE

Il finanziamento dell'Ente Bilaterale avverrà tramite contribuzione (0,20%) calcolata sull'imponibile previdenziale del monte dei salari, di cui una parte a carico delle aziende (0,10%) ed una parte a carico dei lavoratori (0,10%). La suddetta quota è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, conseguentemente l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) d'importo pari allo 0,10% della retribuzione lorda.

Art. 11 - MOBILITA' E MERCATO DEL LAVORO

Ferma restando la possibilità di utilizzare, in rapporto alle differenti esigenze delle aziende, gli strumenti di legge e i contratti di solidarietà ([legge 23 luglio 1991, n. 223](#) e legge 19 luglio 1993, n. 238 e successivi interventi e modificazioni), in via sperimentale, per tutta la durata di vigenza del presente C.C.N.L. le parti convengono che, a fronte di casi di difficoltà temporanea di mercato, di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale che determinano esuberi occupazionali, si debbano concordare di volta in volta tra le parti stipulanti il presente C.C.N.L. i comportamenti e gli accorgimenti che tendano a diminuire per quanto possibile, le conseguenze sociali di minore impiego della forza lavoro.

Le parti altresì, s'impegnano a ricercare congiuntamente con specifici accordi negoziali, soluzioni capaci di:

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

Art. 12 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Classificazione del personale

I lavoratori sono classificati in 7 livelli, secondo un sistema di inquadramento unico per operai, intermedi, impiegati e quadri.

Gli operai sono inquadrati nei livelli dal 1° al 4°; gli intermedi nel 5° livello; gli impiegati nei livelli dal 2° al 6° ed i quadri nel 6° super.

| Qualifica | Livello |
|---|---------|
| Quadri: personale con funzioni direttive, chiamato a fornire contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa e che svolge, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi | 6 Super |
| Impiegati: lavoratori con funzioni direttive che nella attuazione dei programmi generali aziendali operano con facoltà decisionale ed autonomia di iniziativa. | 6 |
| Impiegati: lavoratori che svolgono attività di carattere tecnico o amministrativo sulla base di indicazioni di massima ricevute dal diretto superiore. Intermedi: lavoratori che esplicano particolari mansioni di responsabilità nell'ambito di direttive, intervenendo direttamente, con alto livello di specializzazione, su tutte le fasi della lavorazione e/o guidando e coordinando con carattere di continuità e con facoltà di iniziativa, il lavoro di altri lavoratori. | 5 |
| Impiegati: lavoratori che svolgono mansioni esecutive nel rispetto di procedure prestabilite, anche se complesse, che richiedono un'adeguata preparazione professionale od una corrispondente esperienza. Operai: lavoratori addetti a mansioni di particolare complessità e variabilità, la cui esecuzione richiede buone capacità tecnico-pratiche acquisite tramite una consistente esperienza di lavoro e/o adeguato tirocinio. | 4 |
| Impiegati: lavoratori che su direttive ricevute svolgono mansioni che richiedono una generica preparazione professionale o corrispondente pratica di ufficio, nel rispetto di procedure prestabilite. Operai: lavoratori addetti a mansioni complesse e/o variabili, la cui esecuzione richiede capacità tecnico-pratiche, acquisite con un medio periodo di esperienza di lavoro. | 3 |
| Impiegati: lavoratori addetti a mansioni di mera esecuzione. Operai: lavoratori addetti a mansioni di normale complessità e/o variabilità, la cui esecuzione richiede normali capacità pratiche. | 2 |
| Impiegati: lavoratori addetti a mansioni di mera esecuzione. Operai: lavoratori addetti a mansioni di normale complessità e/o variabilità, la cui esecuzione richiede normali capacità pratiche. | 2 |
| Operai: lavoratori di prima assunzione nel settore per un periodo massimo non superiore a 9 mesi, nonché lavoratori addetti a mansioni di manovalanza e/o pulizia. | 1 |

Lavoratori di prima assunzione

I lavoratori di prima assunzione nel settore possono essere inquadrati nel 1° livello per un periodo massimo di 9 mesi

Art. 13 – RETRIBUZIONE

Ai fini contrattuali la "retribuzione di fatto" è costituita dai seguenti elementi: retribuzione tabellare (frutto del conglobamento della paga base, dell'indennità di contingenza e dell'elemento distinto della retribuzione), eventuale superminimo individuale o collettivo, incentivo, aumenti periodici di anzianità, percentuale di maggiorazione per lavoro a squadre, premio di produzione (unicamente se calcolato e corrisposto in misura oraria o mensile), tutti gli altri elementi retributivi comunque denominati di carattere continuativo corrisposti mensilmente o per periodi brevi (compresa la quota di € 25 per le prestazioni di bilateralità).

La retribuzione globale di fatto è costituita, oltre che dagli elementi di cui sopra, dagli elementi retributivi a carattere continuativo che vengono corrisposti o di cui il lavoratore beneficia a scadenze superiori al mese (gratifica natalizia, ecc.).

Inoltre la contrattazione collettiva regionale può prevedere l'erogazione di un ulteriore elemento retributivo variabile collegato alla produttività del settore. Il diritto all'erogazione di tale elemento economico sorge solamente in presenza di una specifica previsione contrattuale da parte del contratto collettivo regionale.

Retribuzione mensile

Quota oraria

Si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173 (per 156 per orario settimanale di 36 ore nel caso di lavoro a squadre con orario distribuito su 6 giorni alla settimana).

Minimi tabellari

| Livelli | Retribuzione tabellare | Indennità di funzione |
|----------------|-------------------------------|------------------------------|
| 6 Super | 1.655,96 | 20,66 |
| 6 | 1.561,97 | --- |
| 5 | 1.421,08 | --- |
| 4 | 1.311,87 | --- |
| 3 | 1.258,16 | --- |
| 2 | 1.205,85 | --- |
| 1 | 1.140,73 | --- |

Note alle tabelle

- *Indennità di funzione: assorbe il superminimo individuale fino a concorrenza del 50% del suo importo.*

- *Retribuzione tabellare: comprende la paga base, l'ex indennità di contingenza e l'E.d.r. Il c.c.n.l. specifica che il conglobamento non modifica l'attuale situazione in materia di riflessi economici dei vari istituti retributivi.*

Elementi retributivi ultramensili

Mensilità aggiuntive

La tredicesima va corrisposta in occasione della ricorrenza natalizia, nella misura di una mensilità della retribuzione di fatto (per gli operai 173 ore), frazionabile per dodicesimi se il servizio prestato è inferiore all'anno (la frazione di mese non inferiore a due settimane è considerata come mese intero).

Per gli addetti al lavoro a squadre e al lavoro notturno la retribuzione comprende la relativa maggiorazione, ragguagliata ai mesi di corresponsione.

Per il computo della gratifica natalizia sono utili i periodi di assenza dal lavoro per malattia e infortunio nell'ambito del periodo di conservazione del posto, gravidanza e puerperio nei limiti previsti dalla legge (e quindi deve ritenersi limitatamente al periodo di astensione obbligatoria), congedo matrimoniale e assenze giustificate.

Indennità variabili

E' prevista la corresponsione di un'indennità maneggio denaro agli impiegati addetti normalmente al maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti, con responsabilità per errori.

L'indennità è commisurata al 6% del minimo di retribuzione e dell'indennità di contingenza.

Art. 14 – INDENNITA' DI CASSA

Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità per errori che comportano l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete una indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% (cinque per cento) mensile della paga base nazionale.

Art. 15 - AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale il dipendente ha diritto Al massimo a 5 (cinque) scatti biennali.

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 saranno calcolati nella misura del 3% sulla paga base di cui all'art.13 per ciascun livello d'inquadramento.

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. 16 - PERIODO DI PROVA

La durata massima del periodo di prova, in relazione al livello di inquadramento contrattuale, è la seguente:

| <i>Livelli</i> | <i>Qualifica</i> | <i>Durata (mesi)</i> |
|----------------|------------------|----------------------|
| 6 Super | Quadri | 6 mesi |
| 6 | Impiegati | 6 mesi |
| 5 | Impiegati | 3 mesi |
| | Intermedi | 3 mesi |
| 4 | Impiegati | 2 mesi |
| | Operai | 7 settimane |
| 3 | Impiegati | 1 mese e 1/2 |
| | Operai | 6 settimane |
| 2 | Impiegati | 1 mese |
| | Operai | 5 settimane |
| 1 | Operai | 4 settimane |

In caso di riassunzione di personale già occupato nell'azienda nei 12 mesi precedenti con identica qualifica o mansione, il periodo di prova si intende già prestato.

In caso di malattia o infortunio sul lavoro (e malattia professionale) la decorrenza del periodo di prova è sospesa fino al raggiungimento dei limiti previsti per la conservazione del posto.

L'integrazione economica a carico del datore di lavoro è dovuta esclusivamente per i casi di sospensione del periodo di prova a seguito di infortunio sul lavoro (e malattia professionale).

Nel corso del periodo di prova ed al termine dello stesso, il rapporto di lavoro potrà essere risolto da ambo le parti, senza obbligo di preavviso, ma con diritto al trattamento di fine rapporto.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata ed il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.

Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate da calendario, fermo restando il termine massimo di sei mesi previsto dall'art. 10 della legge n. 604 del 15 luglio 1996.

Art. 17 - ORARIO DI LAVORO

La durata normale del lavoro contrattuale effettivo per la generalità delle aziende è fissato in 40 (quaranta) ore settimanali e di norma di 8 (otto) ore giornaliere, che può essere

distribuito su 5 (cinque) o 6 (sei) giornate lavorative; in questo ultimo caso la cessazione dell'attività lavorativa avverrà, di norma, entro le ore 13,00 del sabato.

Esemplificazione:

- a) orario di lavoro su 5 (cinque) giorni - Tale forma di articolazione dell'orario settimanale, fatta salva la normale durata di 40 (quaranta) ore, si realizza attraverso la prestazione di 5 (cinque) giornate lavorative di 8 (otto) ore, da effettuarsi nei giorni dal lunedì al venerdì;
- b) orario di lavoro su 6 (sei) giorni - Tale forma di articolazione si realizza attraverso la redistribuzione in sei giornate lavorative dell'orario settimanale che resta sempre di 40 (quaranta) ore, fermo restando che la cessazione dell'attività lavorativa avverrà entro le ore 13,00 (tredici) del sabato.

La durata massima dell'orario di lavoro è fissata in 48 ore medie settimanali, 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](#).

Ad esso è commisurata la retribuzione.

Non sono altresì da considerarsi lavoro effettivo il tempo per recarsi sul posto di lavoro, i riposi intermedi se superiori a 15 minuti giornalieri presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda.

La durata normale di lavoro per il lavoratore dipendente con mansioni discontinue o di semplice attesa è fissata nei limiti previsti dalle leggi vigenti. In relazione alle particolari esigenze delle aziende, al fine di migliorare il servizio ai consumatori, con particolare riguardo ai flussi di clientela e di utenza, l'orario complessivo annuale di lavoro, pari a 40 (quaranta) ore settimanali per 52 settimane annue, potrà essere distribuito nel corso dell'anno. Diverse condizioni sono demandate alla contrattazione integrativa territoriale od aziendale, anche se la distribuzione dell'orario di lavoro viene determinata dal presente C.C.N.L.. Il datore di lavoro deve esporre, in modo facilmente visibile ed in luogo accessibile a tutto il personale interessato, l'orario di lavoro con indicazione dell'ora di inizio e di termine del lavoro del personale occupato, nonché la durata degli intervalli di riposo durante il periodo di lavoro. Il trattarsi nell'ambiente di lavoro da parte del lavoratore per sue determinate esigenze, come il tempo dei riposi intermedi superiori a 15 minuti, la sistemazione della propria biancheria, la cura e l'igiene della propria persona, non è considerato "tempo" a disposizione del datore di lavoro. Le parti, per quanto concerne la flessibilità di cui al presente articolo, attuano una fattispecie di orario multiperiodale ai sensi del D.M. del 30 agosto 1999 e successive integrazioni o modificazioni.

Art. 18 - LAVORO ORDINARIO NOTTURNO

Le ore di lavoro ordinario prestato di notte, intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino verranno retribuite con aliquota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art.13 maggiorata del 15%. La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto di cui all'art. 13

Art. 19 – RIPOSO SETTIMANALE

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, alle quali il presente contratto fa esplicito riferimento. Si richiamano in maniera

particolare le norme riguardanti: le attività connesse al commercio e quelle per le quali il funzionamento domenicale corrisponda a esigenze tecniche o a ragioni di pubblica utilità.

Art. 20 - LAVORO DOMENICALE

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, al fine di migliorare il livello di competitività, produttività ed efficienza organizzativa delle aziende del settore, potranno essere concordate modalità di attuazione del riposo settimanale di cui all'art. 9, comma 3 del d. lgs 66/2003, che, tenuto conto della disponibilità espressa dai lavoratori, individui modalità idonee a garantire una equa distribuzione dei carichi di lavoro comprendendo tutto il personale. Le Parti concordano che tale materia sia oggetto di contrattazione di 2° livello. In tale ambito, territoriale o aziendale, le parti dovranno predisporre del calendario delle attività. Ferma restando l'applicazione delle maggiorazioni e dei trattamenti economici, anche su quanto previsto dal presente comma, previsti dalla contrattazione integrativa territoriale o aziendale sul lavoro domenicale, le aziende – al fine di garantire lo svolgimento del servizio in relazione alle modalità organizzative – hanno facoltà di organizzare per ciascun lavoratore a tempo pieno che abbia il riposo settimanale normalmente coincidente con la domenica, lo svolgimento dell'attività lavorativa nella misura non superiore al 30% delle attività domenicali totali previste a livello territoriale.

Non saranno tenuti ad assicurare le prestazioni di cui al presente comma i lavoratori rientranti nei casi sotto elencati:

- le madri, o i padri affidatari, di bambini di età fino a 3 anni;
- i lavoratori che assistono portatori di handicap conviventi o persone non autosufficienti titolari di assegno di accompagnamento conviventi.

Altre ipotesi potranno essere concordate al secondo livello di contrattazione.

Ai lavoratori che non beneficiano di trattamenti economici o di maggiorazioni di miglior favore previsti dalla contrattazione integrativa o comunque acquisiti, verrà riconosciuta la sola maggiorazione del 40% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 13 per ciascuna ora di lavoro prestata di domenica. Tale maggiorazione è omnicomprensiva e non cumulabile.

Fermi restando le maggiorazioni e i trattamenti economici di miglior favore già concordati nell'ambito della contrattazione integrativa territoriale o aziendale, ai lavoratori che abbiano il riposo settimanale fissato in un giorno diverso dalla domenica, sarà riconosciuta la sola maggiorazione omnicomprensiva e non cumulabile del 40% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 13, per ciascuna ora di lavoro effettivamente prestata di domenica.

Art. 21- NORME GENERALI LAVORO STRAORDINARIO

Le mansioni di ciascun lavoratore debbono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto. Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d'opera straordinarie a carattere individuale nel limite di 20 ore mensili.

Per i dipendenti di aziende del settore, per lavoro straordinario si intende quello prestato dal singolo lavoratore oltre l'orario di lavoro ordinario. Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci. Le clausole contenute nel presente articolo hanno valore di accordo permanente fra le parti ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 del dlgs. 8 aprile 2003, n. 66.

Art. 22 - MAGGIORAZIONE LAVORO STRAORDINARIO

Fermo restando quanto previsto dall'art. 5, R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692 e successive modifiche. Ai sensi della vigente normativa, le ore di lavoro straordinario, intendendosi

come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 17 del presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 13 e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria:

- 15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro dalla 41a alla 48a ora settimanale;
- 20% (venti per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48a ora settimanale.

Le ore straordinarie di lavoro prestato nei giorni festivi o la domenica verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 13 e con la maggiorazione del 50% (cinquanta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art.13. Le ore straordinarie di lavoro prestate per la notte – intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio – verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 13 e con la maggiorazione del 50% (cinquanta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 13. Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigioni la maggiorazione del compenso per lavoro straordinario verrà computata sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 13, tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore a sei mesi.

Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro.

Art. 23 - REGISTRO LAVORO STRAORDINARIO

Le ore di lavoro straordinario saranno cronologicamente annotate, a cura dell'azienda, su apposito registro, la cui tenuta è obbligatoria, e che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle Organizzazioni Sindacali regionali e provinciali o comprensoriali, presso la sede della locale Associazione Imprenditoriale. - Il registro di cui al presente capoverso può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che abbiano la contabilità meccanizzata autorizzata.

La liquidazione del lavoro straordinario dovrà essere effettuata non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato. Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge e regolamentari.

Art. 24 – FESTIVITÀ

Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle sotto indicate:

Festività nazionali

- 1) 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione
- 2) 1 maggio - Festa del lavoro
- 3) 2 giugno - Festa della Repubblica

Festività infrasettimanali

- 1) il 1° giorno dell'anno
- 2) l'Epifania
- 3) il giorno di lunedì dopo Pasqua
- 4) il 15 agosto - Festa dell'Assunzione
- 5) l' 1 novembre - Ognissanti
- 6) l'8 dicembre - Immacolata Concezione
- 7) il 25 dicembre - Natale
- 8) il 26 dicembre - S. Stefano
- 9) la solennità del Santo Patrono del luogo ove si svolge il lavoro.

Per le "festività soppresse" si è tenuto conto nella determinazione della retribuzione mensile e, di conseguenza, nessuna voce aggiuntiva è da considerare a questo titolo.

In relazione alla norma di cui al primo comma del presente articolo, nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla retribuzione di fatto ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati, sempreché non si tratti di prestazioni saltuarie ed occasionali senza carattere di continuità. Nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera – qualunque sia la misura ed il sistema di retribuzione – nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione dalla retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso. In caso di coincidenza di una delle festività sopra elencate con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 13.

Art. 25 - RETRIBUZIONE PRESTAZIONI FESTIVE

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nel precedente art.21, dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dall'art.20 di questo stesso contratto.

Art.26 - RETRIBUZIONE PRESTAZIONI NEL GIORNO DI RIPOSO SETTIMANALE DI LEGGE

Ai sensi delle vigenti disposizioni, le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla legge 22 febbraio 1934, n. 370, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 40% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 13, fermo restando il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 27 – MENSILITÀ AGGIUNTIVE

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno (e comunque non oltre il 31 dicembre) le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 13 (esclusi gli assegni familiari). In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato. Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della tredicesima mensilità dovrà essere effettuato sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda. Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.

Art. 28 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore compete il trattamento di fine rapporto previsto dalla [legge 29 maggio 1982, n. 297](#).

La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al 1° comma del novellato [art. 2120 del codice civile](#) è quella composta esclusivamente dalle somme erogate a specifico titolo di:

- 1) paga base tabellare nazionale come prevista dal presente contratto;
- 2) aumenti periodici d'anzianità;

- 3) retribuzioni di merito e/o "ad personam";
- 4) retribuzioni o premi erogati per effetto della contrattazione integrativa di 2° livello;
- 5) tredicesima mensilità.

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari all'elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla [legge 29 maggio 1982, n. 297](#) e comunque non oltre 30 (trenta) giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza di cui al precedente comma un interesse del 3% (tre per cento) superiore al tasso ufficiale di sconto. L'importo così determinato s'intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti da lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

Anticipazioni del trattamento di fine rapporto

Ai sensi dell'[art. 2120 cod. civ.](#), la richiesta d'anticipazione di un importo non superiore al 70% (settanta per cento) del t.f.r. maturato, da parte dei lavoratori con almeno 8 (otto) anni di servizio in azienda, deve essere giustificata dalla necessità di:

- 1) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- 2) acquisto della prima casa d'abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.

Le richieste saranno accolte annualmente entro i limiti del 10% (dieci per cento) degli aventi diritto di cui sopra e del 4% (quattro per cento) del numero totale dei dipendenti, con il minimo di uno.

Quale condizione di miglior favore, di cui all'ultimo comma dell'[art. 2120 cod. civ.](#), l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per l'acquisto della prima casa mediante partecipazione ad una cooperativa, purché il lavoratore produca all'azienda il verbale d'assegnazione ovvero, in mancanza di questo:

- 1) l'atto costitutivo della cooperativa;
- 2) la dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa, autenticata dal notaio, che il socio ha versato o deve versare l'importo richiesto per la costruzione sociale;
- 3) la dichiarazione del socio dipendente di far pervenire all'azienda il verbale d'assegnazione;
- 4) l'impegno a restituire la somma ricevuta, anche con ritenuta sulla retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota;
- 5) fermi restando i limiti e le condizioni di cui all'[art. 2120 cod. civ.](#) e con priorità delle fattispecie di cui ai precedenti punti 1 e 2, anticipazioni saranno concesse anche:
- 6) in caso di significative ristrutturazioni apportate alla prima casa d'abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate;
- 7) ai sensi dell'[art. 7 della legge n. 53/2000](#), per sostenere le spese durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'[art. 5 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151](#) (astensione facoltativa) e dei congedi per la formazione, di cui agli [artt. 5 e 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53](#) (l'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data d'inizio del congedo);
- 8) sostenere le spese connesse alle patologie di morbi di grave entità riconosciute dalle strutture pubbliche;
- 9) alla lavoratrice madre ed al lavoratore padre che ne faccia richiesta, in caso d'utilizzo dell'intero periodo d'astensione facoltativa senza frazionamenti e senza soluzione di continuità rispetto al periodo obbligatorio;
- 10) in caso di fruizione dei congedi per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali di cui all'[art. 26, comma 2 del D.Lgs. n. 151/2001](#), per le spese da sostenere durante il periodo di permanenza nello Stato richiesto per l'adozione e l'affidamento, come risultante da idonea documentazione.

Ai fini dell'accoglimento delle domande d'anticipazione, si darà priorità a quelle giustificate dalla necessità di spese sanitarie. Nel corso del rapporto di lavoro potrà essere concessa una sola anticipazione, salvo diverso accordo approvato dalla Commissione di garanzia e conciliazione.

Art. 29 - DIVISE E ATTREZZI

Il lavoratore, è tenuto al decoro della propria persona anche in funzione dell'attività svolta. Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise la spesa relativa è a carico del datore di lavoro. È parimenti a carico del datore di lavoro la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori siano tenuti ad usare per ragioni di carattere igienico-sanitario. Il datore di lavoro è inoltre tenuto a fornire gli attrezzi e strumenti necessari per l'esecuzione del lavoro. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, gli indumenti, divise, attrezzi e strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro, mentre in caso di smarrimento, il prestatore d'opera è tenuto alla sostituzione o al rimborso.

Art. 30 – TRASFERIMENTI

I trasferimenti di residenza danno diritto alle seguenti indennità:

a) al lavoratore che non sia capofamiglia:

1. il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve;
2. il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
3. il rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
4. una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista dall'art.13 ovvero un rimborso a piè di lista con le modalità indicate nello stesso articolo;

b) al lavoratore che sia capofamiglia e cioè abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:

1. il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per sé e per le persone di famiglia;
2. il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
3. il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
4. una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea, per sé e per ciascun convivente a carico; per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a tre quinti. In luogo di detta diaria il datore di lavoro può corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto ed alloggio sostenute dal lavoratore per sé e per i familiari a carico componenti il nucleo familiare.

Le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a 8 giorni dopo l'arrivo del mobilio. Il trasferimento dei lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva che determini il

cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.

In tali ipotesi, ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 9 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

Art. 31 – DISPOSIZIONI PER I TRASFERIMENTI

A norma dell'art. 13 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, il lavoratore non può essere trasferito da un'unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro sei mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

Art. 32 - TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA

Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo precedente, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

per i primi tre giorni di assenza dal lavoro, non compensati dall'INPS, un trattamento economico pari a complessivi giorni 1,5 così articolati: 1° giorno nessuna retribuzione, 2° giorno una retribuzione corrispondente al 50% della retribuzione giornaliera, 3° giorno la retribuzione giornaliera al 100%.

Per i giorni dal 4° al 180° il 75% della retribuzione mensile, comprensiva del trattamento economico erogato dall'INPS.

Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto – ai sensi dell'art.2, della Legge 29 febbraio 1980, n. 33 – a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, o altro idoneo strumento certificato da ricevuta (quale PEC), entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante, l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia, nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia.

Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo, precedente alla data di risoluzione del rapporto, dell'anno di calendario in corso.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lettera a) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'istituto. L'assenza per malattia deve essere comunicata dal lavoratore all'impresa entro il giorno successivo, salvo casi di giustificato impedimento. In ogni caso il lavoratore dovrà inviare all'impresa, entro 48 ore, il certificato medico attestante la malattia. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette l'assenza verrà considerata ingiustificata. L'impresa ha facoltà di chiedere il controllo della malattia o infortunio sul lavoro del lavoratore soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti.

In caso di malattia il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi. In caso di più malattie il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto per 10 mesi nell'arco dei 24 mesi precedenti. Superato il termine massimo sopra indicato, qualora il lavoratore non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o i suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore la liquidazione del trattamento di fine rapporto. Analogamente, nel caso in cui il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, il lavoratore non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto di lavoro potrà essere risolto a richiesta dello stesso con diritto al solo trattamento di fine rapporto. Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso. Il lavoratore che entro tre giorni dal termine del periodo della malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario. Le parti convengono, inoltre, che, a fronte di malattie gravi e certificate, l'azienda possa concedere su richiesta scritta del lavoratore un

periodo di aspettativa non superiore ai quattro mesi, senza maturazione di alcun istituto contrattuale.

Art. 33 - TRATTAMENTO ECONOMICO INFORTUNIO

In caso di infortunio o malattia professionale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino a quando sussistono le seguenti condizioni:

- a) in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea previsto dalla legge;
- b) nel caso di infortunio fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore.

In caso di infortunio sul posto di lavoro, per le giornate di carenza rientranti nel normale orario di lavoro aziendale, l'impresa garantirà l'integrazione economica di quanto previsto dalle norme di legge vigenti fino al 100% della retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

L'integrazione di cui sopra sarà corrisposta per la durata massima di 180 giorni. Ai sensi dell'art.73, D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art.13 dalla giornata in cui avviene l'infortunio. A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore non apprendista, assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 13. - Per il periodo successivo al 180° giorno resta esclusa la maturazione della retribuzione e di tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compresa l'anzianità di servizio. In caso di prosecuzione del rapporto il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio. Per gli apprendisti vigono le stesse misure previste per le altre forme di assunzione. L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

Art. 34 - CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di congedo matrimoniale compete al lavoratore ed alla lavoratrice non in prova, un congedo matrimoniale di 15 giorni consecutivi remunerati con la retribuzione di fatto (pari a 80 ore) comprensiva di quanto corrisposto dall'INPS. Il congedo matrimoniale di cui sopra non potrà essere computato nel periodo delle ferie annuali, né potrà essere considerato in tutto o in parte, come periodo di preavviso di licenziamento. La richiesta del congedo deve essere avanzata - salvo casi eccezionali - dall'operaio con un preavviso di almeno 6 giorni. La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro trenta giorni successivi all'inizio del periodo di congedo.

Art. 35 - TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge. In tal caso, alla lavoratrice assente nei due mesi prima del parto e nei tre mesi ad esso successivi, sarà corrisposta una integrazione del trattamento INPS fino a garantire il 100% della retribuzione di fatto netta. In caso di estensione a norma di legge oltre detti termini del periodo di assistenza obbligatoria si applicherà il trattamento complessivamente più favorevole tra quello previsto dal presente contratto e quello previsto dalla legge.

Art. 36 - FESTIVITÀ

Ai sensi della legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 75% (cento per cento) della retribuzione di fatto di cui all'art. 13.

Art. 37 - RINVIO ALLE LEGGI

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e infortuni valgono le norme di legge e regolamentari vigenti. Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

Art. 38 - PERMESSI PER ASSISTENZA AL BAMBINO

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore. Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, al padre lavoratore, nei seguenti casi:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata, nei casi di cui alle lettere a), b), c) del capoverso precedente, all'esplicito consenso scritto della madre.

I periodi di riposo di cui al presente articolo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro; essi comportano il diritto della lavoratrice o del lavoratore ad uscire dall'azienda. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8, Legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni. Tale indennità è posta a carico dell'INPS dal 1° gennaio 1980, mentre con effetto dal 1° gennaio 1978 era dovuta dall'Ente assicuratore di malattia presso la quale la lavoratrice era assicurata, ai sensi dell'art. 8, L. 9 dicembre 1977, n. 903.

I periodi di congedo per malattia del bambino sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità.

Art.39 - SOSPENSIONE DEL LAVORO

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro, e quindi dalla organizzazione aziendale, e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art. 13 per tutto il periodo della sospensione. La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

Art. 40 - LAVORO A TEMPO DETERMINATO

La stipula di un contratto di lavoro a tempo determinato deve risultare da un atto scritto e la mancanza dell'apposizione del termine di scadenza deve considerarsi assunzione a tempo indeterminato.

Ferma restando la possibilità di stipulare contratti a termine in tutti i casi rientranti nella previsione di cui all'[art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001](#), la stipula è consentita nei seguenti casi:

- 1) incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi, nonché installazione e collaudo di nuove linee di servizi;
- 2) punte di più intensa attività, derivanti da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per le quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste, anche mediante sperimentazioni di turni di lavoro aggiuntivi;
- 3) esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- 4) esigenze di attività, che non consentano una stabile programmazione;
- 5) operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti;
- 6) attività stagionali come definite al punto c) del successivo articolo "Durata massima - deroghe - precedenza", ivi comprese quelle definite dal [D.P.R. n. 1525/1963](#) e successive modifiche ed integrazioni;
- 7) nelle fasi di avvio di nuove attività, conseguenti a nuovi investimenti. Ai fini dell'attuazione della previsione di cui al comma 7, lett. a), dell'[art. 10 del D.Lgs. n. 368/2001](#), per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 18 mesi per l'avvio di una nuova unità produttiva. Per fase di avvio di nuove attività si intende, altresì, quella di avvio di una nuova linea/modulo di produzione, che potrà durare fino a 12 mesi. Tali periodi potranno essere incrementati previo accordo aziendale con particolare riferimento alle aziende e/o unità produttive o di servizio operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con [D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218](#);
- 8) sostituzione di lavoratori assenti per ferie o per aspettative e comunque in tutti i casi in cui l'azienda sia tenuta alla conservazione del posto di lavoro, con indicazione del nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione;
- 9) sostituzione di lavoratori part-time a tempo determinato;
- 10) utilizzazione di figure professionali specializzate o sperimentali, che non sia possibile occupare stabilmente, non assumibili (per età, livello di inquadramento o durata dell'incarico) con contratto di inserimento o di apprendistato;
- 11) fabbisogni connessi a temporanee esigenze amministrative e/o burocratico-commerciali e/o tecniche;
- 12) sperimentazione, per un periodo massimo di sei mesi, di nuovi modelli di orario di lavoro, che presuppongano ulteriore personale rispetto a quello in servizio.

Art. 41 - DURATA MASSIMA - DEROGHE - PRECEDENZE

In applicazione dei commi da 4-bis a 4-sexies dell'[art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001](#):

- a) il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, non può superare i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro; superato tale periodo il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato;
- b) in deroga a quanto disposto dal precedente punto a), in attuazione del rinvio legislativo previsto dall'[art. 5, comma 4-bis, terzo periodo del D.Lgs. n. 368/2001](#),

come modificato dalla [legge n. 247/2007](#), un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle Organizzazioni sindacali cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato (c.d. deroga "assistita");

- c) la successione dei contratti a tempo determinato di cui all'[art. 5, comma 4-bis del D.Lgs. n. 368/2001](#), come modificato dalla [legge n. 247/2007](#), non trova applicazione, oltre che per le attività stagionali definite dal [D.P.R. n. 1525/1963](#) e successive modifiche ed integrazioni, anche per le stagionalità legate alla disponibilità delle materie prime e/o di consumo, fortemente condizionate dalla domanda dei consumatori, nonché per le attività connesse ad esigenze ben definite dell'organizzazione tecnico-produttiva ed a caratteristiche del tutto peculiari del settore merceologico dell'azienda, quali le attività produttive concentrate in periodi dell'anno e/o finalizzate a rispondere ad una intensificazione della domanda per ragioni collegate ad esigenze cicliche e alle variazioni climatiche o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività, e per iniziative promo-pubblicitarie, per un periodo di tempo limitato.

Per l'individuazione delle attività di cui sopra:

- 1) alle ragioni climatiche vanno ricondotte le attività finalizzate a rifornire i mercati dei prodotti il cui consumo è concentrato in particolari periodi (caldi o freddi), in ragione delle abitudini e tradizioni di consumo e/o delle caratteristiche dei prodotti;
- 2) alle ricorrenze di eventi e festività vanno ricondotte le occasioni civili, religiose e della tradizione popolare, che determinano un incremento dei consumi;
- 3) alle iniziative promo-pubblicitarie vanno ricondotte le attività finalizzate a qualificare il prodotto con confezioni particolari e/o modalità espositive espressamente dedicate.

Quando ricorrano i periodi di maggiore produzione riconducibili alle fattispecie sopra individuate, per cui occorra procedere all'assunzione temporanea di lavoratori, è necessario che il ricorso a tale tipo di assunzioni sia contenuto nel tempo strettamente necessario.

Nell'arco dello stesso ciclo di attività stagionale non è consentito superare una durata massima complessiva di otto mesi per ogni singolo contratto, comprese le eventuali proroghe.

Resta ferma la facoltà delle parti a livello nazionale di integrare o modificare le disposizioni di cui sopra, anche a seguito delle richieste derivanti dal livello aziendale:

- a) il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro;
- b) il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 42 - FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO

Fatto salvo il confronto in materia previsto in sede di contrattazione aziendale, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, questa potrà realizzare diversi

regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane. Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate intese per il superamento dei limiti di cui al precedente comma sino ad un massimo di 48 ore settimanali per un numero di 12 settimane.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi dei precedenti commi, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione, con la stessa articolazione per settimana prevista per i periodi di superamento dell'orario contrattuale, in particolare, ove le ore da recuperare nella settimana siano quattro, queste saranno fruite raggruppate in mezza giornata. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale. Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regimi di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito. L'azienda provvederà a comunicare per iscritto ai lavoratori interessati il programma annuale di applicazione della flessibilità entro il 30 novembre dell'anno precedente; le eventuali variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate per iscritto.

Ai fini dell'applicazione del presente articolo, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

Art. 43 – PROCEDURE

Le modalità operative della flessibilità sono disciplinate dal presente articolo.

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

Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regime di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito per ciascuna settimana.

In caso di mancata fruizione dei riposi compensativi individuali, le ore di maggior lavoro prestate e contabilizzate nella banca delle ore saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario corrispondente entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

Al fine di consentire il confronto con le OO.SS, le aziende con contrattazione aziendale provvederanno a comunicare il programma di flessibilità alle RSU/RSA e alle OO.SS. territoriali. Le altre imprese effettueranno analoga comunicazione all'Ente Bilaterale competente per territorio.

L'azienda provvederà altresì a comunicare per iscritto, con congruo preavviso, ai lavoratori interessati il programma definito di applicazione della flessibilità; le eventuali variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate per iscritto.

Art. 44 - BANCA DELLE ORE

Le parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi, che sono a disposizione del singolo lavoratore, convengono di istituire la banca delle ore la cui fruizione avverrà con le seguenti modalità:

- i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata ed escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre. Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5%

della forza occupata. Per le unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato;

- i riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore;
- per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale.

Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti.

Il prelievo delle ore maturate avverrà con preavviso scritto di 3 giorni.

Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta.

Art. 45 - DECORRENZA DELL'ORARIO PER I LAVORATORI COMANDATI FUORI SEDE

Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli. In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro, quanto è strettamente necessario al lavoratore – in rapporto alla distanza ed al mezzo di locomozione – per raggiungere la sede. Le spese di trasporto, di vitto e di pernottamento saranno totalmente rimborsate dal datore di lavoro.

Art. 46 - ORARIO DI LAVORO DEI MINORI

L'orario di lavoro, per i minori di diciotto anni, non potrà superare le 8 (otto) giornaliere e le 40 (quaranta) settimanali, e non potrà protrarsi oltre le ore 22.00.

Art.47 - FISSAZIONE DELL'ORARIO

Fermi i limiti di durata massima e le disposizioni del presente contratto in materia, il datore di lavoro fisserà gli orari di lavoro armonizzando le istanze del personale con le esigenze dell'azienda, previa consultazione con le RSU e RSA e se necessario con OO. SS. Ai sensi dell'art. 12 del R.D. 10 settembre 1923, n. 1955, l'articolazione dell'orario di lavoro deve risultare da apposita tabella collocata in posizione ben visibile a tutto il personale interessato. Gli orari di lavoro praticati nell'azienda devono essere comunicati a cura del datore di lavoro all'Ispettorato del Lavoro.

Art. 48 – APPRENDISTATO

Le parti, considerata la revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo in conformità con il Testo Unico sull'apprendistato, a norma dell'art. 1, comma 30, Legge n. 247/2007 e del D.Lgs. n. 167/2011, riconoscono in tale istituto uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile, in un quadro che consenta di promuovere lo sviluppo del settore e la sua capacità competitiva nei mercati internazionali, anche in considerazione dei processi di trasformazione e di informatizzazione che rendono necessario un costante aggiornamento rispetto alle mutevoli e diversificate esigenze della clientela.

Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato, che è un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, è definito secondo le seguenti tipologie:

- a) contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;
- b) contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- c) contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

Le parti, preso atto che il D.Lgs. n. 167/2011 attribuisce alla loro competenza per l'apprendistato di tipo a) le modalità di erogazione della formazione aziendale, per quello di tipo b) la qualificazione contrattuale da conseguire, la durata del contratto per la sua componente formativa, nonché la durata e le modalità di erogazione della formazione professionalizzante, concordano la presente disciplina dell'istituto dell'apprendistato, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali. Le parti confermano di impegnarsi a tutti i livelli nei rapporti istituzionali al perseguimento dei contenuti e dei principi contenuti nel presente accordo, al fine di garantire un'applicazione omogenea in tutte le Regioni della disciplina legislativa dell'apprendistato. A tal fine, le Parti, inoltre, si impegnano a promuovere intese con le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano per le parti che la legge ad essi demanda, anche al fine dell'armonizzazione con il presente accordo. Le parti, nel darsi atto che le norme di cui al presente accordo costituiscono nel loro complesso una condizione di miglior favore rispetto a tutte le previsioni contenute in precedenti accordi nazionali / contratti collettivi nazionali di lavoro del settore TDS, confermano che l'istituto dell'apprendistato costituisce materia disciplinata esclusivamente al livello nazionale di contrattazione e che, di conseguenza, gli eventuali ulteriori accordi di secondo livello in materia devono ritenersi non più applicabili, ferma restando la competenza sulle modalità di erogazione della formazione per il tipo a) che potranno essere concordate a livello regionale.

A tal fine tutte le disposizioni degli accordi territoriali in materia di apprendistato che prevedono durate superiori rispetto a quelle previste nel presente accordo, nonché un numero inferiore di livelli e mansioni, sono da ritenersi automaticamente allineate a quanto convenuto nel presente accordo.

Sono fatti salvi gli accordi regolamentari e di funzionamento delle Commissioni presso gli Enti Bilaterali Territoriali già in vigore.

Sono fatti salvi, inoltre, i contratti individuali di apprendistato stipulati prima dell'entrata in vigore del presente accordo.

Le Parti concordano, altresì, che i datori di lavoro che hanno sede in più Regioni possono fare riferimento al percorso formativo della Regione dove è ubicata la sede legale.

PARTE I - DISCIPLINA GENERALE

Art. 49 - PROPORZIONE NUMERICA

Considerato quanto disposto dal D.Lgs. n. 167/2011, le parti convengono che il numero di apprendisti che il datore di lavoro ha facoltà di occupare alle proprie dipendenze non può superare il 100 per cento dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio.

Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

Art. 50 - LIMITI DI ETÀ

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 167/2011, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante e/o con contratto di alta formazione e ricerca i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005, nonché con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale i giovani che abbiano compiuto 16 anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età.

Nelle aziende commerciali di armi e munizioni l'età minima per l'assunzione di apprendisti è il diciottesimo anno compiuto.

Per i lavoratori apprendisti di cui all'art. 3 D.Lgs. n. 167/2011 di età inferiore ai 18 anni, troveranno applicazione le norme contrattuali nazionali del Terziario, in quanto compatibili.

Art. 51 - ASSUNZIONE

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto e la durata del periodo di apprendistato. Il piano formativo individuale dovrà essere definito entro 30 giorni dalla stipulazione del contratto ovvero per le fattispecie di cui alle lettere a) e c) dell'art. 1, D.Lgs. n. 167/2011 nei diversi termini individuati dai soggetti competenti.

Le parti concordano che il periodo di formazione dovrà terminare di norma 30 giorni prima della scadenza del contratto di apprendistato.

La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi.

In tale ipotesi il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato.

Durante lo svolgimento dell'apprendistato le parti potranno recedere dal contratto solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

In caso di mancato preavviso, ai sensi dell'art. 2118 cod. civ., si applica la disciplina contrattuale nazionale del Terziario in materia di indennità sostitutiva del preavviso.

Alla scadenza del contratto, qualora una delle parti intenda recedere dal rapporto, sarà tenuta, ai sensi dell'art. 2, lett. m), D.Lgs. n. 167/2011, a comunicarlo con un preavviso scritto pari a 30 giorni decorrente dalla scadenza del periodo di formazione.

Art. 52 - PROCEDURE DI APPLICABILITÀ

1) Apprendistato Professionalizzante o Contratto di mestiere

I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, debbono presentare domanda, corredata dal piano formativo, predisposto anche sulla base di progetti standard, alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale, la quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dalla predetta disciplina in materia di

apprendistato, ai programmi di formazione indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.

Ai fini del rilascio del parere di conformità, la Commissione è tenuta alla verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto della condizione di cui al successivo art. 70.

Ove la Commissione non si esprima nel termine di 15 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

In alternativa a quanto previsto nei precedenti commi, le aziende con unità produttive distribuite in più di due regioni possono inoltrare la domanda di cui al primo comma all'apposita Commissione istituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale.

La commissione paritetica istituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale, esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dalle norme contrattuali nazionali del Terziario in materia di apprendistato, ai programmi formativi indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.

Ove la commissione paritetica in seno all'Ente Bilaterale nazionale non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della domanda, la conformità del piano formativo si intenderà acquisita.

In occasione delle assunzioni degli apprendisti le aziende provvederanno a trasmettere il parere di conformità della commissione paritetica costituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale o, superati i 30 giorni di cui al comma precedente, a segnalare l'avvenuta automatica conferma del piano formativo alle commissioni paritetiche istituite in seno agli Enti Bilaterali dei territori nei quali sono previste le assunzioni stesse e presso i quali verranno inoltrate le relative richieste, al fine di consentire la sola verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto della condizione di cui al successivo art. 70.

Ove la Commissione territoriale non si esprima nel termine di 15 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

Gli Enti bilaterali territoriali sono comunque tenuti ad uniformarsi a quanto definito nel parere di conformità della Commissione nazionale per l'apprendistato in seno all'Ente bilaterale nazionale.

2) Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale - Apprendistato di alta formazione e ricerca.

Con riferimento alle tipologie di apprendistato previste alle lettere a) e c) dell'art. 1, D.Lgs. n. 167/2011, l'inoltro del piano formativo previsto al punto 1) del presente articolo sarà effettuato, oltre che per verificare il rispetto di quanto previsto all'art. 2 del presente accordo, al fine di verificare tramite l'osservatorio territoriale la diffusione e l'utilizzo di tali tipologie contrattuali.

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova di durata non superiore ad 8 settimane. Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Art. 54 **TRATTAMENTO NORMATIVO**

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dalla disciplina contrattuale nazionale del Terziario per i lavoratori appartenenti alla qualifica per la quale egli è stato assunto.

In caso di dimissioni prima della scadenza del periodo di apprendistato trova applicazione la disciplina del preavviso stabilita per i lavoratori non apprendisti.

Durante i periodi di malattia, l'apprendista ha diritto al trattamento economico che compete al lavoratore non apprendista della categoria di riferimento. In caso di infortunio sul lavoro, l'apprendista ha diritto ad un trattamento che comporti per l'azienda gli stessi oneri economici degli operai. I lavoratori con contratto di apprendistato non sono computati ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

Art. 55 - **LIVELLI DI INQUADRAMENTO PROFESSIONALE E TRATTAMENTO ECONOMICO**

L'apprendistato professionalizzante è ammesso per le qualifiche comprese nei livelli da 2 a 6S.

La durata massima del periodo di apprendistato è così fissata:

| Gruppi | Livelli | Durata |
|---------------|----------------|-----------------|
| 1 | 4, 5, 6 e 6S | 5 anni e 6 mesi |
| 2 | 3 | 4 anni e 6 mesi |
| 3 | 2 | 3 anni |

Il periodo di apprendistato effettuato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero presso la nuova azienda, purché l'addestramento si riferisca alle stesse mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore a 12 mesi. Analogamente avviene per i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione. Le ore di formazione vengono proporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.

Retribuzione e inquadramento

La retribuzione dell'apprendista - che non può superare la retribuzione di fatto del lavoratore non apprendista inquadrato nel livello di destinazione - è determinata mediante l'applicazione delle percentuali sotto indicate al minimo contrattuale, alla contingenza e all'E.d.r. del livello di inquadramento finale:

| Gruppi | Percentuale | | | | | | | | | | |
|--------|-------------|--------|---------|--------|--------|--------|---------|----------|--------|-------|--------|
| | I sem | II sem | III sem | IV sem | V sem | VI sem | VII sem | VIII sem | IX sem | X sem | XI sem |
| 1 | 70 | 70 | 75 | 75 | 85 | 85 | 2 liv. | 1 liv. | 1 liv. | 100 | 100 |
| 2 | 70 | 70 | 75 | 75 | 2 liv. | 2 liv. | 1 liv. | 100 | 100 | | |
| 3 | 70 | 70 | 75 | 1 liv. | 100 | 100 | | | | | |

Anzianità di servizio

Al termine dell'apprendistato, nel caso in cui il rapporto prosegua a tempo indeterminato, il periodo di apprendistato è computato nell'anzianità ai fini degli istituti legali e contrattuali.

Art. 56 MALATTIA

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto allo stesso trattamento previsto per gli altri lavoratori (art. 32 del presente CCNL).

Art. 57- REFERENTE PER L'APPRENDISTATO

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, lett. d), D.Lgs. n. 167/2011, l'attuazione del programma formativo, nel rispetto dei parametri previsti dagli allegati 1 e 2 e delle previsioni contenute nel presente accordo, è seguita dal referente per l'apprendistato, interno od esterno, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa.

Il referente interno per l'apprendistato, ove diverso dal titolare dell'impresa stessa, da un socio ovvero da un familiare coadiuvante, è il soggetto che ricopre la funzione aziendale individuata dall'impresa nel piano formativo e che dovrà possedere un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato e competenze adeguate.

Per l'apprendistato professionalizzante in caso l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze.

Art. 58 - ASSISTENZA INTEGRATIVA

Le parti riconoscono che gli apprendisti rispondono ai requisiti di iscrivibilità all'eventuale Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa che le parti firmatarie del presente CCNL istituiranno.

Art. 59 - ISCRIVIBILITA' ALL'ENTE BILATERALE

Le parti riconoscono che gli apprendisti rispondono ai requisiti di iscrivibilità all'Ente Bilaterale. Agli stessi, per tutto il periodo di apprendistato, la contribuzione a carico del datore di lavoro sarà pari all'1,55%, comprensivo della quota associativa pari a 22,00 euro, della retribuzione utile per il computo del TFR.

Art. 60 - FONDO per l'APPRENDISTATO.

Le parti concordano che gli apprendisti potranno essere posti in formazione nell'ambito della progettazione formativa dell'impresa tramite FondoForma.

Art. 61 - **RICONOSCIMENTO PRECEDENTI PERIODI DI APPRENDISTATO**

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende, le ore di formazione per l'acquisizione di competenze base e trasversali e le ore di formazione professionalizzante saranno computate presso il nuovo datore, anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché per la formazione professionalizzante, l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Art. 62 **OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO**

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 consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, lo svolgimento della formazione prevista nel piano formativo individuale, computando le ore di formazione all'interno dell'orario di lavoro;
- e) di accordare all'apprendista i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
- f) di ottemperare a quanto previsto dai successivi artt. 72,73 e 74.

Art. 63 **DOVERI DELL'APPRENDISTA**

L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire coi massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c) partecipare attivamente con assiduità e diligenza alle attività formative previste nel proprio piano formativo individuale, nel rispetto delle modalità ivi previste;
- d) osservare le norme disciplinari generali previste dalla disciplina contrattuale nazionale del Terziario e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a svolgere la formazione di cui al presente accordo, anche se in possesso di un titolo di studio.

PARTE II - Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Art. 64 **SFERA DI APPLICAZIONE**

L'apprendistato professionalizzante, quale contratto a contenuto formativo volto all'acquisizione di specifiche competenze professionali, è ammesso nell'ambito della disciplina contrattuale nazionale del Terziario per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel secondo, terzo, quarto, quinto e sesto livello della classificazione del personale, con esclusione delle figure professionali individuate nei punti n. 74), 76) e 77) del quinto livello.

Sono escluse, inoltre, le seguenti ipotesi:

a) lavori di scrittura, archivio e protocollo (corrispondenti alle qualifiche di "archivista" e "protocollista");

b) lavori di dattilografia (corrispondenti alla qualifica di "dattilografo") purché il relativo personale risulti in possesso di specifico diploma di scuola professionale di dattilografia, legalmente riconosciuta;

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 idonei rispetto all'attività da svolgere.

Art. 65 PERCENTUALE DI CONFERMA

Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno l'80% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti, ivi compresi i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime. A tale fine, fermo restando quanto previsto dalla lettera l), comma 1, dell'art. 2, D.Lgs. n. 167/2011, non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del periodo di formazione abbiano esercitato la facoltà di recesso e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

Art. 66- CONTENUTI DELL'APPRENDISTATO

Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, in affiancamento, o esterna finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.

Il percorso formativo dell'apprendista é definito in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento previsto dalla disciplina contrattuale nazionale del Terziario che l'apprendista dovrà raggiungere (vedi Ali. 1), entro i limiti di durata massima che può avere il contratto di apprendistato fissati dagli artt. 71 e 75.

In tal senso, i requisiti della formazione professionalizzante in termini quantitativi sono quelli indicati nella Tabella che costituisce parte integrante del presente accordo.

Al fine di garantire un'idonea formazione teorico-pratica dell'apprendista, vengono indicate nella tabella A le ore di formazione che dovranno essere erogate, ferma restando la possibilità di anticipare in tutto o in parte l'attività formativa prevista per le annualità successive.

La registrazione della formazione erogata, in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà avvenire anche attraverso supporti informatici e fogli firma.

Art. 67- MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti artt. 67, lett. d) e 72 in relazione all'orario di svolgimento dell'attività formativa ed in materia di registrazione della formazione erogata, la formazione a carattere professionalizzante può essere svolta in aula, on the job, nonché tramite lo strumento della formazione a distanza (FAD) e strumenti di e-learning ed in tal caso l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtualizzata e attraverso strumenti di teleaffiancamento o videocomunicazione da remoto.

Qualora l'attività formativa venga svolta esclusivamente all'interno dell'azienda, l'azienda dovrà essere in condizione di erogare formazione ed avere risorse umane idonee a trasferire conoscenze e competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in idonei ambienti, come indicato nel piano formativo.

Art. 68 RICONOSCIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE E REGISTRAZIONE NEL LIBRETTO FORMATIVO

Al termine del rapporto di apprendistato il datore di lavoro attesterà l'avvenuta formazione e darà comunicazione per iscritto all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo formativo dell'eventuale acquisizione della qualifica professionale.

Il datore di lavoro, inoltre, è tenuto a comunicare entro 5 giorni all'ente bilaterale i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

Il datore di lavoro è tenuto, altresì, a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro ovvero sia stato trasformato, entro il termine di 5 giorni dalla cessazione o dalla trasformazione stessa.

In assenza del libretto formativo del cittadino, la predetta attestazione della formazione svolta, varrà anche ai fini dell'attestazione sul percorso formativo.

PARTE III - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 69 RINVIO ALLA LEGGE

Per quanto non disciplinato dal presente accordo le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 70 DECORRENZA

Il presente accordo decorre dal 1° agosto 2014.

Art. 71 ATTIVITA' FORMATIVA

E' previsto un monte ore di formazione formale di 120 ore per anno. Almeno 8 ore di formazione dedicata alla sicurezza devono essere erogate nella prima parte del rapporto ed in ogni caso entro il primo anno.

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

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

Art. 72 - LAVORATORI INVALIDI O DIVERSAMENTE ABILI

Nel caso d'assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori invalidi valgono le norme di legge e il presente C.C.N.L.

Le parti stipulanti il presente contratto, al fine di promuovere l'integrazione e l'inserimento lavorativo delle persone a validità ridotta in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative, convengono di favorirne la collocazione nelle strutture aziendali rientranti nella sfera d'applicazione della [legge 12 marzo 1999, n. 68](#), avvalendosi degli strumenti agevolativi previsti anche nell'ambito delle convenzioni per l'inserimento, compatibilmente con le possibilità tecniche-organizzative delle aziende.

In occasione di avviamenti di lavoratori diversamente abili, effettuati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia, l'azienda e qualora presente la R.S.A., verificheranno, congiuntamente, le opportunità per agevolare l'integrazione dei soggetti e utilizzarne al meglio le attitudini lavorative.

Nel caso in cui non siano riscontrate concrete possibilità di idonea occupazione nella struttura organizzativa dell'azienda, si attiveranno gli opportuni interventi presso le strutture pubbliche preposte, affinché sia realizzato l'avviamento in un'altra unità.

A livello territoriale, si studieranno le iniziative idonee, affinché le strutture che operano nella formazione professionale organizzino corsi/percorsi specifici atti a formare ed immettere nel mercato del lavoro soggetti diversamente abili, favorendone l'utile collocazione in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini, compatibilmente con le esigenze e le possibilità tecnico-organizzative delle unità.

Per quanto riguarda i permessi per genitori, parenti e affidatari di disabili e i permessi fruiti direttamente dai lavoratori diversamente abili, si fa riferimento a quanto previsto in materia dalla [legge n. 104/1992](#).

Art. 73 - OCCUPAZIONE FEMMINILE

Le parti s'incontreranno periodicamente a livello regionale o provinciale, al fine di realizzare azioni positive a favore dell'occupazione femminile.

A tal fine, saranno costituiti Comitati per le pari opportunità, per la progettazione e l'attuazione delle suddette iniziative, anche utilizzando le risorse pubbliche di sostegno.

Art. 74 - OCCUPAZIONE STRANIERI

Le parti preso atto del costante aumento del fenomeno migratorio del nostro Paese e dell'occupazione dei cittadini stranieri, ritengono necessario affrontare tale tematica e concordano di promuovere iniziative finalizzate all'integrazione, alle pari opportunità, alla formazione di tale categoria di lavoratori, anche attraverso attività di studi e di ricerca finalizzate alla promozione d'interventi mirati ai diversi livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale ed aziendale).

Le parti s'impegnano a promuovere condizioni di parità all'accesso a tutte le forme d'impiego previste dal presente C.C.N.L. compatibilmente con le condizioni legali di soggiorno in Italia, del cittadino straniero.

Le parti sociali, infatti, consapevoli delle problematiche connesse alle differenze linguistiche, culturali nonché alle problematiche legate all'integrazione socio-lavorativa dei soggetti di cui trattasi, stante le ripercussioni nell'ambito del lavoro regolare e del fenomeno infortunistico, convengono di affidare agli Enti bilaterali nazionali, costituiti dalle Organizzazioni stipulanti il presente C.C.N.L., un ruolo attivo anche per ottenere finanziamenti atti a:

- 1) razionalizzare ed incrementare la formazione integrativa dei lavoratori migranti;
- 2) attuare corsi di lingua italiana e formazione specifica;
- 3) attuare i programmi di formazione interculturale finalizzati sia al miglioramento della comunicazione tra le varie etnie, sia all'acquisizione dei fondamentali principi civici del nostro ordinamento (doveri e diritti del cittadino).

Gli Enti di formazione dovranno determinare un piano d'azione che realizzi:

- a) la possibilità di fornire corsi d'alfabetizzazione con mutualità dei costi;
- b) la razionalizzazione delle iniziative dei soggetti per la formazione preventiva;
- c) l'attuazione dei programmi di formazione civica.

Gli Organismi bilaterali possono ai sensi dell'[art. 4, comma 1, del D. Lgs. n. 286/1998](#) stipulare convenzioni dirette a favorire l'accesso dei lavoratori stranieri ai posti stagionali ed agli stages formativi.

Art. 75 - RINVIO ALLE LEGGI

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

Art. 76 - DIMISSIONI

La lettera di dimissioni volontarie, volta a dichiarare l'intenzione di recedere dal contratto di lavoro, deve essere presentata dal dipendente, pena la sua nullità, mediante comunicazione scritta e controfirmata dal dipendente. Qualora il dipendente si limiti a sottoscrivere un modulo prestampato, per dare validità alle dimissioni, dovrà apporvi di suo pugno la data e la firma ed allegare copia del proprio documento di identità anch'esso con data e firma. L'eventuale presentazione della lettera di dimissioni con modalità difformi da quelle di cui sopra, sarà produttiva di effetti nel caso di fatti concludenti ed in assenza d'impugnazione da effettuarsi, a pena di decadenza, prima dello spirare del termine del preavviso dovuto, anche se sostituito dalla relativa indennità. Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale. Al lavoratore dipendente preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente articolo del C.C.N.L. o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione di fatto che sarebbe spettata per il periodo di mancato od insufficiente preavviso.

Tale indennità sostitutiva sarà utile agli effetti del t.f.r. Il periodo di preavviso lavorato sarà utile alla maturazione delle retribuzioni dirette e differite, e sarà computato agli effetti del t.f.r.

I termini di preavviso per ambedue le parti stipulanti il presente C.C.N.L. sono:

| Livello | Qualifica | Periodo |
|---------|-----------|---------|
| 6 S | quadri | 3 mesi |
| 6 | impiegati | 3 mesi |

| | | |
|---|---------------------|--------------|
| 5 | impiegati intermedi | 2 mesi |
| | | 1 mese e 1/2 |
| 4 | impiegati operai | 1 mese e 1/2 |
| | | 5 settimane |
| 3 | impiegati | 1 mese |
| 2 | impiegati operai | 1/2 mese |
| | | 2 settimane |
| 1 | operai | 1 settimana |

- per i CCNL e protocolli aggiuntivi sottoscritti dalle parti in epigrafe, in applicazione dell'art. 4, comma 17, della legge n. 92 del 2012 e della circolare n. 18/2012 del Ministero del lavoro che ha riconosciuto le sedi sindacali quali sedi qualificate in grado di offrire "le stesse garanzie di verifica della genuinità del consenso del lavoratore cui è preordinata la novella normativa", la convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali può essere validamente effettuata in sede sindacale, ai sensi delle disposizioni del codice di procedura civile, anche avvalendosi dell'assistenza tecnica delle Commissioni di conciliazione, laddove congiuntamente costituite dalle parti, ovvero degli enti bilaterali territoriali nel caso di assenza delle citate commissioni.

Art. 77 - **CONTRATTO DI INSERIMENTO**

Il contratto di inserimento/reinserimento si applicano le norme emanate il 01/01/2013 dalla Legge 92/2012.

Art. 78 - **DOVERI DEL LAVORATORE DIPENDENTE**

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

- a) osservare l'orario di lavoro stabilito ed adempiere a tutte le formalità poste in essere per il controllo delle presenze;
- b) svolgere tutti i compiti assegnati dal datore di lavoro o chi per esso, nel rispetto delle norme di legge, del presente C.C.N.L. 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) evitare nella maniera più assoluta di accedere all'azienda e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia espressa autorizzazione, ovvero, che sia previsto dal presente C.C.N.L. o da disposizioni datoriali o legislative;
- g) rispettare tutte le disposizioni in uso presso l'azienda e rese note dai titolari e/o superiori se non contrastanti con il presente C.C.N.L e con le leggi vigenti.

Art. 79 - **DISPOSIZIONI DISCIPLINARI**

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

- 1) rimprovero verbale;
- 2) rimprovero scritto;
- 3) multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione base;
- 4) sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni.

Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti del lavoratore dipendente, senza avergli preventivamente contestato formalmente l'addebito ed averlo sentito in sua difesa; in ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 (cinque) giorni lavorativi dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa. Il lavoratore dipendente avrà la possibilità di presentare le contro deduzioni a sua difesa entro 5 (cinque) giorni lavorativi.

L'adozione del provvedimento disciplinare, a pena di decadenza, dovrà essere presa entro 15 (quindici) giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore dipendente per presentare le sue giustificazioni.

Tale decisione dovrà essere comunicata al lavoratore dipendente con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che, a titolo esemplificativo:

- a) ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione;
- b) esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- c) si rifiuti di rispettare la disciplina del lavoro od i compiti che rientrano nelle declaratorie e/o nei profili del proprio livello;
- d) si assenti dal lavoro per un giorno senza comprovata giustificazione;
- e) non dia immediata notizia all'azienda d'ogni mutamento della propria dimora.

Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che a titolo esemplificativo:

- a) arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
- b) si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- c) non dia immediata notizia all'azienda d'ogni mutamento della propria dimora, durante i congedi o la malattia;
- d) 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.

Il licenziamento disciplinare, salvo ogni altra azione legale, si applica per le seguenti ed analoghe mancanze:

- a) assenza ingiustificata oltre 3 (tre) giorni consecutivi od oltre 4 (quattro) giornate nell'anno solare;
- b) grave violazione degli obblighi di cui all'art. 74;
- c) recidiva nell'infrazione alle norme di legge circa la sicurezza;
- d) abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio;
- e) esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o conto terzi, fuori dell'orario di lavoro;
- f) il reiterato comportamento oltraggioso verso il datore di lavoro, i superiori, i colleghi od i sottoposti;
- g) la terza recidiva in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione;
- h) 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;

- i) abbandono ingiustificato del posto del lavoro del custode;
 - j) rissa nei luoghi di lavoro o gravi offese verso i compagni di lavoro;
 - k) comprovate molestie sessuali;
 - l) per riconosciuto e grave comportamento di "mobbing";
 - m) grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle procedure contenute nel modello di organizzazioni e gestione adottato dall'azienda ai sensi degli artt. 6 e 7 del [D.Lgs. n. 231/2001](#), che non siano in contrasto con le norme di legge e le disposizioni contrattuali.
- I proventi delle multe dovranno essere versati ad una delle associazioni di assistenza agli ex lavoratori indigenti.

Art. 80 – LICENZIAMENTI

Fermo restando l'ambito d'applicazione della [L. n. 604/1966](#), come modificata dall'[art. 18 della L. n. 300/1970](#) e della [L. n. 108/1990](#), l'azienda può procedere al licenziamento del dipendente:

- 1) per riduzione del personale;
- 2) per giustificato motivo, con preavviso, ai sensi dell'[art. 3 della legge n. 604/1966](#), per un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali, ovvero per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa;
- 3) per giusta causa senza preavviso, ai sensi dell'[art. 2119 cod. civ.](#), nei casi che non consentono la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro, quali ad esempio, quelli indicati di seguito:
 - a) insubordinazione od offese gravi verso i superiori;
 - b) furto, frode, danneggiamento volontario od altri reati per i quali data la loro natura, si renda incompatibile la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro;
 - c) qualsiasi atto volontario che possa compromettere la sicurezza, l'incolumità del personale, del pubblico, che determini danneggiamento grave agli impianti, alle attrezzature ed ai materiali.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze richiamate al punto 3, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare con effetto immediato per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni. Nel caso in cui l'azienda decida di procedere al licenziamento, il periodo di sospensione non produrrà alcun effetto dal punto di vista normativo, retributivo e temporale. Il lavoratore, a norma di legge, è tenuto al risarcimento dei danni causati.

Gli articoli del presente Titolo LVIII, ai sensi e per gli effetti dell'[art. 7, 1° comma, della L. n. 300/1970](#) dovranno comunque essere affissi nei locali e/o uffici di lavoro, unitamente ad eventuale codice di comportamento aziendale.

Art. 81 - COLLEGIO DI CONCILIAZIONE E ARBITRATO

È istituito a cura delle Associazioni territoriali competenti, aderenti alle Organizzazioni stipulanti, un Collegio di arbitrato che dovrà pronunciarsi sui ricorsi previsti dal presente Contratto.

Il Collegio è composto da tre membri:

- uno dei quali designato dalla Organizzazione imprenditoriale della Associazione datoriale territorialmente competente;

- uno designato dall'organizzazione sindacale dei lavoratori territorialmente competente;
- un terzo, con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo tra le parti.

Il Collegio dura in carica un anno ed è rinnovabile.

Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.

Le spese relative al Collegio saranno ripartite al 50% fra le parti. La segreteria del Collegio è istituita presso l'Associazione datoriale. L'istanza della parte sarà presentata dall'Organizzazione cui aderisce e/o conferisce mandato. La citata Organizzazione inoltrerà al Collegio, a mezzo raccomandata a.r., il ricorso, sottoscritto dal dipendente, entro i venti giorni successivi alla data della conferma del trasferimento. Il Presidente, ricevuto l'incarico, provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio, il quale è tenuto a pronunciarsi entro i 30 giorni successivi.

Art. 82 – CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA

Le organizzazioni firmatarie del CCNL, anche attraverso l'Ente Bilaterale, potranno istituire la Cassa di Assistenza Sanitaria, offrendo varie opzioni di adesione agli associati. L'istituzione di una Cassa di assistenza sanitaria atta a rappresentare una scelta comoda e vantaggiosa per la creazione di una integrazione privata al Servizio Sanitario Nazionale.

- Un beneficio fiscale verrà accordato ai datori di lavoro che verseranno i contributi di assistenza sanitaria ad una Cassa avente esclusivamente finalità assistenziale. Tutti i dettagli e la specifica contrattazione riguardo alla Cassa verranno integrati immediatamente a codesto C.C.N.L. non appena definiti e regolarmente registrati.

Art. 83- ENTE BILATERALE

L'Ente Bilaterale è quello costituito dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, firmatari anche del presente C.C.N.L., denominato **E-FORMA** Ente Bilaterale della formazione per la Piccola e Media Impresa.

All'Ente Bilaterale sopra menzionato possono aderire altre organizzazioni di datori di lavoro e di lavoratori che accettano lo Statuto ed il regolamento degli stessi e assumono esclusivamente l'obbligo di applicare gli istituti previsti dal presente CCNL.

Art. 84 – FONDO PER LA FORMAZIONE

Il Fondo di pertinenza è quello costituito già dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, firmatari anche del presente C.C.N.L. denominato FondoForma

Art. 85

Il presente contratto produce i suoi effetti limitatamente alle aziende aderenti ad una della parti sociali firmatarie dell'accordo.

E' data la possibilità alle altre organizzazioni datoriali e sindacali, previa affiliazione e sottoscrizione per adesione, di applicare tale CCNL.

Le parti stipulanti:

Unfi

I.S.A.

.