

CNAI Coordinamento Nazionale Associazioni Imprenditori UNAPI Unione Nazionale Artigianato Industria	FISMIC- Confsal FILCOM-Fismic
--	--

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

per i dipendenti delle Imprese Artigiane
e/o delle Piccole Imprese Industriali

Imprese di Pulizia Servizi Integrati-Multiservizi

(In vigore dal 01 agosto 2012 al 31 luglio 2015)

**(CCNL riservato Solo ed Esclusivamente
alle Imprese Associate alle Organizzazioni Datoriali stipulanti)**

Proprietà Privata

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale ad enti, organizzazioni, imprese e privati, riservandosi ogni azione a salvaguardia dei propri diritti.

**Edizione
2012**

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
per i dipendenti delle Imprese Artigiane e/o delle Piccole Imprese
Industriali dell'area Meccanica

**Imprese di Pulizia
Servizi
Integrati-Multiservizi**

(In vigore dal 01 agosto 2012 al 31 luglio 2015)

(CCNL riservato **Solo ed Esclusivamente** alle Imprese
Associate alle Organizzazioni Datoriali stipulanti)

L'anno 2012 il giorno 5 del mese di luglio in Chieti.

Tra

1. **CNAI – Coordinamento Nazionale Associazioni Imprenditori** rappresentata dal Presidente Nazionale Orazio Renzo Di Renzo assistito da Giuseppe Ciarcelluto
2. **UNAPI – Unione Nazionale Artigianato Industria** rappresentata dal Presidente Nazionale Manola Di Renzo

E

1. **FISMIC-Confisal** – rappresentata dal Segretario Generale Roberto Di Maulo
2. **FILCOM-Fismic** - rappresentata dal Segretario Generale Luigi Risi

PREMESSO

che l'Accordo d'Intesa tra CNAI e FISMIC del 23 maggio 2011 prevede il subentro della FISMIC-Confisal in tutti i CCCCNL stipulati dal CNAI

SI STIPULA

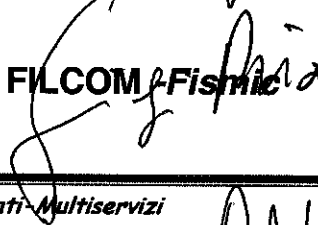
il rinnovo del CCNL per i dipendenti delle Imprese Artigiane e/o delle Piccole Imprese Industriali di imprese tradizionali di pulizia e/o di imprese di servizi integrati/multiservizio/global service con validità 01 agosto 2012 – 31 luglio 2015. Si compone in:

Premessa

1. **Titoli n. LXXVI**
2. **Articoli n. 203**
3. **Allegati n. 5**


CNAI

UNAPI


FISMIC-Confisal

FILCOM-Fismic


INDICE

Titolo	Articoli	Descrizione	Pag.
		Indice	2
		Premessa	5
I	1	Disposizioni generali - Validità e sfera di applicazione del Contratto	7
II	2....4	Diritti d'Informazione	8
III	5....14	Diritti Sindacali e di Associazioni – Delegato Impresale – Quote Sindacali	9
IV	15....18	Livelli di Contrattazione: Nazionale - Territoriale - Impresale	11
V	19	Decorrenza – Durata	13
VI	20....22	Esclusività di Stampa – Distribuzione Contratti	13
VII	23	Efficacia del Contratto	14
VIII	24	Mobilità e Mercato del Lavoro	14
IX	25....32	Gli Istituti del Nuovo Mercato del Lavoro - Somministrazione di Lavoro a Tempo Determinato - Lavoro Intermittente – Lavoro Ripartito	14
X	33....42	Classificazione del Personale – Quadri	20
XI	43	Lavoratori di prima assunzione O Destinatari di Qualifica Superiore	26
XII	44	Tabelle Retributive	26
XIII	45....47	Mansioni promiscue - Mutamento mansioni – Jolly	27
XIV	48....51	Assunzione – Documentazione – Visita medica	28
XV	52	Periodo di prova	29
XVI	53....54	Orario di Lavoro	29
XVII	55	Personale non soggetto a limitazione di orario	30
XVIII	56	Orario di Lavoro dei Minori	31
XIX	57....62	Composizione delle squadre di lavoro - Turnisti	31
XX	63....65	Lavoro Domenicale - Festivo - Notturno	32
XXI	66	Lavoro Straordinario	33
XXII	67....69	Lavoro a Tempo Determinato	33
XXIII	70....74	Lavoro Parziale - Part- time post Partum - Genitori di Portatori di Handicap e di Tossico Dipendenti	34
XXIV	75....105	Apprendistato	36
XXV	106....116	Telelavoro	42
XXVI	117	Lavoratori Studenti	43
XXVII	118	Lavoratori Invalidi o diversamente Abili	44
XXVIII	119....127	Contratti di Inserimento	44
XXIX	128	Occupazione Femminile	46
XXX	129	Occupazione Stranieri	46
XXXI	130....131	Tirocini Formativi e di Orientamento	47
XXXII	132....133	Riposo Giornaliero - Riposo Settimanale	47
XXXIII	134....136	Permessi Retribuiti – Permessi non Retribuiti – Permessi Straordinari Retribuiti	48
XXXIV	137....140	Sospensione – Riduzione Orario di Lavoro - Soste	49
XXXV	141	Riduzione dell'Occupazione	50
XXXVI	142....144	Festività Nazionale – Festività: Religione Cattolica, Religioni Diverse e Abolite	50
XXXVII	145	Riposo per la consumazione dei pasti	51
XXXVIII	146	Congedo per Matrimonio	51
XXXIX	147	Volontariato	52
XL	148	Maternità	52
XLI	149	Ferie	53
XLII	150	Aspettativa per Malattia ed Infortunio	53
XLIII	151	Malattia – Infortuni	54
XLIV	152	Gratifica Natalizia	55
XLV	153	Trattamento Economico	55

XLVI	154	Aumenti periodici di anzianità	56
XLVII	155	Trasferta Indennità uso di mezzo di trasporto di proprietà del lavoratore	57
XLVIII	156	Indennità in caso di morte	57
XLIX	157	Indennità Varie	57
L	158....159	Corresponsione della Retribuzione – Reclami sulla Busta Paga	59
LI	160....162	Cauzioni	59
LII	163....164	Risoluzione del Rapporto di Lavoro – Preavviso	59
LIII	165....167	Trattamento di Fine Rapporto –TFR	61
LIV	168	Cessione -Trasformazione dell'Impresa - Fallimento	62
LV	169....170	Indumenti di Lavoro - Spogliatoi - Attrezzi di Lavoro	62
LVI	171	Ritiro Patente	63
LVII	172	Ambiente e sicurezza sul lavoro - Prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali	63
LVIII	173	Divieti	64
LIX	174	Risarcimento Danni	64
LX	175....176	Mobbing e Molestie Sessuali	64
LXI	177....179	Doveri del Lavoratore – Disposizioni Disciplinari - Licenziamenti	64
LXII	180	Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione	66
LXIII	181	Composizione delle Controversie	67
LXIV	182	Procedura di Raffreddamento e di Conciliazione delle Controversie Collettive	67
LXV	183	Patronati	69
LXVI	184....189	Strumenti Paritetici Nazionali	69
LXVII	190	Formazione Continua “- FORMOA”	72
LXVIII	191	Pensione Complementare	73
LXIX	192....193	Ente Nazionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome “- ENBOA	73
LXX	194	Ente Regionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome - ERBOA	76
LXXI	195....196	Ente Nazionale di Mutualità delle Organizzazioni Autonome” - ENMOA	76
LXXII	197....198	Fondo Nazionale per l'Assistenza Sanitaria Integrative “FONASI”	77
LXXIII	199	Documento di Regolarità Contributiva - DRC	78
LXXIV	200....201	Appalti – Cessazione d'Appalto	78
LXXV	202	Diritto di Sciopero	79
LXXVI	203	Privacy	82
Allegato n° 1		Regolamento delle Prestazioni “ENMOA”	83
Allegato n° 2		Accordo Interconfederale del 23.05.20 11 – Assetti contrattuali	87
Allegato n° 3		Accordo Interconfederale del 23.05.20 11 – Regolamento RLS	92
Allegato n° 4		Accordo Interconfederale del 23.05.20 11 Apprendistato Professionalizzante	100
Allegato n° 5		Accordo Quadro Detassazione Premi Pro duttività anno 2012	115

Premessa

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, nel prendere atto del processo evolutivo delle politiche del lavoro e delle misure necessarie a sostegno dell'intero sistema produttivo, rappresenta il lavoro e il risultato delle Parti sociali stipulanti, capaci di aver realizzato lo strumento di regole unitario coerente con le esigenze delle aziende e dei lavoratori, altresì in grado di contribuire al rilancio dell'economia e dell'occupazione.

Le Parti, in qualità di Organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative, in intendono ribadire che il CCNL dei Servizi di Pulizia e Servizi Integrati - Multiservizi, rappresenta e come tale va considerato, uno strumento unitario e inscindibile che si inserisce nel contesto legislativo vigente quale trattamento nel suo insieme inderogabile. A tal fine, le Parti si impegnano a sostenere la corretta e completa applicazione del presente contratto collettivo nazionale del lavoro in tutte le sedi istituzionali.

Questo Contratto è parte integrante di un progetto associativo di appartenenza.

Rappresenta, per Le Parti CNAI e FISMIC-Confsal, l'epilogo di un complesso lavoro di ricerca e di dialogo con le aziende e i lavoratori rappresentati, costituendo un ulteriore elemento delle molteplici espressioni rivolte agli associati, aziende e lavoratori, che partecipano e contribuiscono alla vita delle Organizzazioni firmatarie.

Le Parti, consapevoli della piena autonomia imprenditoriale e nel rispetto dei distinti ruoli rappresentati, delle Organizzazioni Datoriali e delle Organizzazioni Sindacali, sulla falsariga dei principi innovativi del CNAI che fin dal 1991 ne hanno caratterizzato i Contratti Collettivi, in un quadro politico e economico in profonda crisi, intendono continuare nelle attività di sviluppo di un sistema di relazioni sindacali e di informazioni per l'individuazione e la valorizzazione delle peculiarità del settore delle Pulizie e dei Servizi Integrati - Multiservizi, ponendo sempre più attenzione all'organizzazione del lavoro e al miglioramento della tutela sui luoghi di lavoro.

Le Parti, nel confermare la validità e l'efficacia di un modello di assetti contrattuali su due livelli adottato avendo a riferimento l'esperienza dei maggiori paesi europei, intendono ribadire la convinzione che unicamente un sistema strutturato di relazioni sindacali attraverso regole certe e condivise, sia in grado di determinare un circolo virtuoso utile per lo sviluppo del paese.

Questo sistema, pacificamente attuato dal CNAI, già nelle precedenti contrattazioni, oggi trova finalmente spazio e valenza nel nuovo modello contrattuale accettato dalle quasi totalità delle parti sociali.

Le Parti, quindi, ribadiscono la validità di un modello di relazioni sindacali e di contrattazione collettiva, ai vari livelli, che siano ispirate ai principi di sussidiarietà territoriale, del federalismo e della solidarietà.

Le Parti rilevano che, il contratto nazionale dovrà conservare una funzione di regolatore principale. Esso rappresenta lo strumento unitario capace di fornire alle Parti Sociali il complesso minimo inderogabile di norme e regole necessarie.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, rappresenta infatti un modello tendente ad aiutare lo sviluppo, a migliorare le condizioni dei lavoratori, ad aumentare la competitività delle Aziende, con l'innovazione e la formazione di qualità e in grado di fornire risposte adeguate alla questione salariale ed ai principi di solidarietà.

Le Parti, hanno inteso con questo contratto, dare importanti segnali della loro volontà di dare spazio effettivo a nuove linee di contrattazione collettiva di secondo livello, al fine d'ottenere uno strumento più agile e rispondente ai reali bisogni del comparto produttivo e attento a garantire condizioni conformi di concorrenza per tutte le aziende del settore.

Le Parti testimoniano questa volontà di rendere effettiva la contrattazione di secondo livello garantendo la certezza per il lavoratore di percepire comunque un importo aggiuntivo, qualora la contrattazione di secondo livello in ambito regionale o aziendale non intervenga nei tempi previsti, salvo successivo conguaglio.

Le Parti confermano l'importanza e il ruolo degli Enti "ENMOA – Ente Nazionale di Mutualità delle Organizzazioni Autonome", "ENBOA Ente Nazionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome", e degli "ERBOA – Enti Regionali delle Organizzazioni Autonome" come regolatori e gestori degli istituti contrattuali previdenziali pattizi che, per la loro natura, non possono essere esaustivamente compresi nel CCNL.

Con la presente "Premessa" le Parti hanno inteso evidenziare la volontà comune di consolidare la pratica attuazione del metodo concertativo e di migliorare il sistema delle relazioni sindacali, anche attraverso la costituzione dei sopra richiamati strumenti bilaterali, ai quali è assegnato il compito di favorire corretti e proficui rapporti tra le Parti, contribuendo prioritariamente allo sviluppo del settore con particolare attenzione agli aspetti economico-produttivi ed occupazionali.

Le Parti, infine, sollecitano le Istituzioni ad attivare i necessari meccanismi affinché il trattamento normativo ed economico tra il comparto privato e pubblico venga uniformato.

TITOLO I

Disposizioni Generali - Validità e Sfera di Applicazione del Contratto

Art. 1 - Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro subordinato e parasubordinato, posti in essere in tutte le Imprese Artigiane (ai sensi della legge 443 dell'8 agosto 1985 e sue modificazione) e/o dalle Piccole Imprese Industriali esercenti servizi di pulizia e servizi integrati-multiservizi.

Le attività svolte per la committenza pubblica e privata, così come delineate nei commi successivi, possono essere gestite nell'ambito di imprese tradizionali di pulizia e/o di imprese di servizi integrati/multiservizio/global service con l'utilizzo del presente CCNL.

Sono conseguentemente escluse dalla sfera di applicazione del contratto le eventuali autonome attività, anche per specifici contratti di committenza, ai rapporti di lavoro delle quali si applichino, secondo la vigente normativa, autonomi e specifici CCCCNL corrispondenti.

I servizi di pulimento, disinfezione, sanificazione, disinfestazione e derattizzazione sono regolati dalla legge n. 82/1994 e dalle successive norme e regolamenti di attuazione.

Essi comprendono le attività di servizi ausiliari/integrativi e le attività di ordine manutentivo, ordinario e straordinario, svolte in via non esclusiva su richiesta della committenza pubblica e privata.

Il progressivo ampliamento dei contratti di global service, basati sui risultati e comprendenti anche attività di progettazione e di governo della produzione dei vari servizi, di "facility management" e di servizi integrati o multiservizi giunge infatti a coprire una pluralità di attività di servizio.

Le Parti intendono rendere disponibile al mercato, per il tramite del presente contratto collettivo, un mezzo di ridefinizione dell'offerta a fronte della domanda di servizi conseguente alle scelte di esternalizzazione di attività non primarie operate dalle pubbliche amministrazioni e dai soggetti privati.

Il presente CCNL disciplina, inoltre, per quanto compatibile con le vigenti disposizioni di legge, i rapporti di lavoro e le prestazioni effettuate nei periodi di "stages", dagli addetti occupati con le diverse forme d'impiego e con le diverse attività formative.

Le disposizioni del presente contratto sono correlate ed 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.

Le Parti concordano che il presente CCNL sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme del precedente CCNL del 25 giugno 2001 e successive modifiche.

Per effetto della inscindibilità delle norme costituenti l'impianto contrattuale, la corretta applicazione del CCNL di categoria comporta l'obbligo a carico dell'Impresa di dare attuazione a tutti gli istituti contrattuali, quali: gli Enti Bilaterale Nazionali o Regionali, la Formazione Continua, l'Assistenza Sanitaria e la Previdenza Complementare, in particolare l'Ente Bilaterale "ENMOA" (Ente Nazionale di Mutualità delle Organizzazioni Autonome) di cui agli artt. 195 e 196 del presente CCNL.

Le quote ed i contributi versati all'ENMOA sono, pertanto, obbligatori per quanti applicano il presente CCNL e rappresentano parte del trattamento economico contrattuale dovuto al dipendente.

Per espresso accordo tra le Parti il presente CCNL può essere applicato **solo ed esclusivamente** dalle Imprese associate ad una delle Organizzazioni Datoriali stipulanti.

Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le Organizzazioni stipulanti dichiarano che con il presente CCNL non hanno inteso sostituire le eventuali condizioni più favorevoli praticate al lavoratore in forza prima della data di stipula del presente CCNL, che restano a lui assegnate "ad personam", fatto salvo della paga base (minimo tabellare più contingenza).

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 dai fondi interprofessionali, sia compreso l'impegno da parte delle Imprese all'applicazione integrale sia degli accordi, che del presente CCNL, nonché dei Contratti Integrativi di secondo livello ed il rispetto della normativa prevista dalle legge vigente.

Il presente CCNL sostituisce ed assorbe tutti gli usi e le consuetudini, anche se più favorevole ai lavoratori, da considerarsi pertanto incompatibili con qualsiasi norma contenuta nel contratto stesso.

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

La sfera di applicazione del presente contratto sono ricomprese, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti attività:

1. servizi di pulimento, disinfezione, sanificazione, disinfestazione e derattizzazioni (civili, industriali, ospedaliere, domiciliari, ecc.);

2. servizi di manutenzione (aree verdi, impianti e macchinari industriali, immobili, beni mobili, ripulitura muri da scritte e graffiti, strade e segnaletica orizzontale e verticale in aree confinate, piscine, spiagge, arenili, ecc.);
3. servizi di conduzione e gestione impianti (termici, climatizzazione, elettrici, idraulici, ecc.);
4. servizi di controllo accessi, servizi ausiliari museali, fieristici e congressuali (reception, accoglienza, accompagnamento, custodia di locali, edifici, aree, ecc.);
5. servizi di sanificazione ambientale (disinfezione, disinfestazione, derattizzazione, ecc.);
6. servizi generali (servizi copia, centralino, distribuzione cancelleria e posta interna, fattorinaggio, barellaggio, movimentazione interna, ecc.);
7. servizi amministrativi (gestione condominiale, gestione utenze, autorizzazioni, licenze, imposte, fatturazioni, ecc.);
8. servizi alla ristorazione (trasporto e veicolazione pasti, riordino locali, lavaggio stoviglie, ecc.);
9. servizi di pulizia, di manutenzione e altri servizi in domicili privati (abitazioni, residenze, ecc.);
10. servizi ausiliari del trasporto (assistenza, rimessaggio e piccola manutenzione al trasporto pubblico - autobus, aeromobili, natanti, ecc.);
11. servizi ausiliari in area scolastica, sanitaria, industriale ed uffici pubblici e privati;
12. servizi integrati in ambito fieristico, museale ed archeologico, comprese iniziative promozionali e manifestazioni ricreative e culturali, nonché i servizi di primo intervento antincendio, ecc.);
13. servizi di controllo degli accessi e custodia di aree, edifici ed attrezzature comprese la custodia e la gestione di parcheggi non a pagamento in aree confinate private, con l'ausilio di impianti tecnologici e servizi cinofili;
14. servizi di fattorinaggio, custodia ed archiviazione documenti, trasporto documenti, servizi di biglietteria e informazioni anche telefoniche, con esclusione dei call-center, ecc.);
15. servizi ausiliari alla gestione di biblioteche ed esposizione libraria, gestione degli accessi, informazione al pubblico, movimentazione e trattamento fisico del materiale librario (copertinatura, apposizione bande antitaccheggio, applicazione codici a barre, ecc.);
16. tutte quelle attività che direttamente od indirettamente riconducili alla sfera di applicazione del presente CCNL.

TITOLO II

Diritti d'informazione

Art. 2 - Livello nazionale - Annualmente, di norma entro il primo semestre, il CNAI, l'UNAPI, la FISMIC-Confasal e la FILCOM-Fismic si incontreranno al fine di:

- a. esaminare lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione, con particolare riferimento a quella giovanile e femminile;
- b. esaminare la possibilità di far realizzare programmi formativi e/o di qualificazione professionale dei lavoratori, in relazione alle modifiche dell'organizzazione del lavoro, all'Organismo paritetico di settore, nell'ambito degli enti bilaterali ENBOA e ERBOA Regionali;
- c. realizzare monitoraggi sulla situazione complessiva del comparto, con particolare riferimento alla durata dei contratti di appalto, all'andamento delle gare, ai criteri di selezione qualitativa delle imprese e ai criteri di aggiudicazione, nell'obiettivo di individuare le possibili opportune iniziative per l'armonizzazione e il miglioramento, a livello nazionale, delle regolamentazioni in materia;
- d. esaminare la necessaria regolamentazione del settore, alla luce delle modificazioni di carattere legislativo nazionali e europee, nonché la definizione di codici comportamentali da adottarsi tra amministrazione pubblica e società erogatrici dei servizi in appalto;
- e. rendere maggiormente funzionale ed operativo l'Osservatorio per il governo del mercato del lavoro e per l'occupazione costituito presso il Ministero del lavoro, anche al fine di supportare le iniziative della cabina di regia per il contrasto al lavoro sommerso ed irregolare di cui alla legge n. 296/2006, art. 1, comma 1156, ed al successivo decreto ministeriale attuativo 11 ottobre 2007;
- f. esaminare, alla luce delle modificazioni di carattere legislativo, comprese le evoluzioni in materia di società miste, e dei profondi mutamenti del mercato del lavoro, l'andamento quantitativo e qualitativo dei rapporti di lavoro in essere.

Art. 3 - Livello territoriale - Annualmente, a livello regionale e provinciale, di norma entro il primo semestre o, su richiesta di una delle Parti, in un periodo diverso, le Associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti Organizzazioni sindacali stipulanti si incontreranno al fine di procedere ad un esame congiunto per problemi specifici che abbiano significati riflessi per i singoli territori allo scopo di:

- a. concretizzare le iniziative in materia di formazione e riqualificazione professionale, anche in riferimento alle indicazioni espresse a livello nazionale dall'Organismo paritetico di settore;
- b. realizzare monitoraggi sulla durata dei contratti di appalto, sull'andamento delle gare, sui criteri di aggiudicazione, al fine di individuare le iniziative per l'armonizzazione ed il miglioramento, a livello regionale, delle regolamentazioni in materia;
- c. assumere le necessarie iniziative in materia di controllo e prevenzione delle malattie nonché, in generale, in materia di sicurezza sul lavoro, alla luce delle norme di legge e degli accordi interconfederali vigenti e in base alle decisioni assunte dall'Organismo paritetico di settore.

Art. 4 - Livello Impresale - Al livello Impresale formeranno oggetto di confronto le innovazioni tecnologiche o le ristrutturazioni che abbiano implicazioni sui livelli occupazionali, sull'organizzazione del lavoro, sulla professionalità dei lavoratori.

Formerà oggetto di esame congiunto tra le imprese, le RSA, semestralmente su:

- a. la consistenza numerica del personale;
- b. i programmi di formazione ed aggiornamento professionale del personale;
- c. l'andamento del lavoro straordinario.

Le imprese informeranno altresì le RSA sulle materie in relazioni alle quali disposizioni di legge o contrattuali prevedano informazioni a livello Impresale..

Le Parti in appositi incontri affronteranno i problemi di inserimento dei lavoratori stranieri, in applicazione delle norme di legge che li riguardano.

Le Parti si impegnano a costituire un tavolo al momento dell'emanazione della riforma degli ammortizzatori sociali, al fine di armonizzare la vigente normativa contrattuale alle nuove disposizioni che saranno emanate dal legislatore.

TITOLO III

Diritti Sindacali – Delegato Impresale – Trattenuta Sindacale – Diritti di Associazione

Art. 5 - Le Parti riconoscendo l'impossibilità di individuare normative sindacali di valenza generalizzata applicabili a tutte le specificità, ed intendendo comunque salvaguardare la partecipazione dei lavoratori alla vita sindacale, nel mentre fanno espresso rinvio alle vigenti disposizioni di legge in materia di diritti sindacali, concordano di assegnare 12 (dodici) ore retribuite all'anno a ciascun lavoratore dipendente per partecipare ad assemblee o riunioni indette dalla Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL.

Fermo restando quanto sopra stabilito, le Parti concordano che per 8 (otto) ore le modalità di utilizzo saranno definite nel II° livello di contrattazione, le rimanenti 4 (quattro) ore saranno utilizzate per consentire la connessione con siti delle Parti Sociali, contraenti il presente CCNL e/o con i siti delle strutture degli Enti paritetici bilaterali e/o per la consultazione del CCNL, con eventuale utilizzo delle attrezzature telematiche Impresali o per incombenze e/o chiarimenti presso le strutture sindacali o degli enti bilaterali.

I 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 CCNL.

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

Le copie della comunicazione di cui sopra dovranno essere preventivamente inoltrate alla direzione Impresale per conoscenza.

La Rappresentanza sindacale ha il diritto di affiggere, su appositi spazi, 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. 6 - Delegato Impresale - Nelle Imprese che occupano da 11 sino a 15 dipendenti, le Organizzazioni sindacali stipulanti possono nominare congiuntamente un delegato Impresale, 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. 7 - RSA - FISMIC-Confasal e FILCOM-Fismic nelle Imprese possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito delle Associazioni Sindacali che siano firmatarie del presente CCNL applicato in Impresa, la "Rappresentanza Sindacale Impresale - RSA".

Art. 8 - 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. 5.

Art. 9 - Referendum - Il Datore di lavoro deve consentire nell'ambito Impresale lo svolgimento, fuori dall'orario di lavoro, di referendum, su materie inerenti l'attività sindacale, indetti da tutte le Rappresentanze Sindacali Impresali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità Impresale e alla categoria particolarmente interessata.

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

Art. 10 - FISMIC-Confasal e FILCOM-Fismic esercitano il loro potere contrattuale secondo le proprie competenze e prerogative, ferma restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto del confronto con le controparti.

La RSA rappresentativa dei lavoratori, in quanto legittimata dal loro voto ed in quanto espressione dell'articolazione organizzativa dei sindacati FISMIC svolge, le attività negoziali per le materie proprie del livello Impresale, secondo le modalità definite nel presente contratto, nonché in attuazione delle politiche confederali della OO.SS. di categoria.

Poiché esistono interdipendenze oggettive sui diversi contenuti della contrattazione ai vari livelli, l'attività sindacale affidata alla Rappresentanza Impresale presuppone perciò il coordinamento con i livelli esterni della Organizzazione sindacale.

Art. 11 - Trattenuta Sindacale - I lavoratori potranno rilasciare delega al Datore di lavoro per effettuare la trattenuta sindacale dalla propria retribuzione in favore della OO.SS. firmataria del presente CCNL a cui aderiscono

L'importo delle deleghe sarà pari all'1,00% della paga di fatto, 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'Impresa 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 da inviare entro il mese di settembre di ciascun anno.

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. 12 - Permessi retribuiti per cariche sindacali - I dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle organizzazioni sindacali stipulanti usufruiranno, nel limite

complessivo annuo di ore 2 per ciascun dipendente, di permessi retribuiti con un minimo di 20 ore annue.

I lavoratori chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segreteria o dirigenti nazionali dei lavoratori oppure chiamati a ricoprire cariche pubbliche elettive si fa riferimento all'art. 31 della legge n. 300 del 20.5.70.

I permessi verranno usufruiti quando l'assenza venga espressamente richiesta per iscritto, con 2 giorni di anticipo, dalle organizzazioni predette e non ostino gravi impedimenti alla normale attività di altri lavoratori.

Art. 13 - Le Parti, non potendo ignorare che, attualmente la funzione attribuita alla contrattazione collettiva non è più di esclusiva natura retributiva, né si limita ad una mera disciplina del rapporto di lavoro, ma si configura sia come progetto associativo di appartenenza, di pensiero e sia come un complesso ed ordinato apparato negoziale, che comporta la condivisione di obiettivi, strategie e comportamenti, tutti mirati al miglioramento degli assetti economici, sociali del paese ed alla salvaguardia dei livelli occupazionali, concordando, in coerenza con lo spirito di cui alla premessa, di assegnare al presente CCNL anche il ruolo di strumento di documentazione e di lavoro, finalizzato ad estendere ad ogni livello la **rappresentanza** delle Parti firmatarie e ad attivare e stimolare lo spirito di servizio a favore dei lavoratori e dei Datori di lavoro.

In considerazione di quanto detto e del successivo art. 14, poiché il presente CCNL è per le Aziende associate ad una delle Organizzazioni stipulanti, i legali rappresentanti o persona delegata, sono tenuti a frequentare un corso della durata di dodici ore di formazione, di cui quattro ore riguardante i doveri diritti dell'associato nell'ambito associativo, quattro ore riservate alla contrattazione collettiva, agli enti bilaterali e agli enti istituzionali e le rimanenti quattro ore alla formazione dei principi base sull'ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Con tale valenza vanno considerati gli allegati contenuti nel testo contrattuale.

Per qualsiasi utilizzo avrà valore esclusivo l'edizione predisposta a cura delle Parti stipulanti il presente CCNL.

Per quanto non espressamente indicato nel presente CCNL, in materia di diritti sindacali e di associazione, le Parti danno concreta applicazione nel medesimo articolato al protocollo d'intesa per il proselitismo e la tutela sindacale delle Cooperative e lo sviluppo dell'associazionismo in genere.

Il Protocollo suddetto è da considerarsi parte integrante del presente CCNL.

In Particolare si conferma l'obbligo per le Cooperative aderenti e che applicano il presente contratto al versamento di un contributo per assistenza contrattuale pari al 2,00%, da calcolarsi per tredici mensilità sulla paga base, di cui 1,00% a carico del datore di lavoro ed il restante 1,00% a carico dei lavoratori dipendenti, da versarsi mensilmente all'ENMOA.

Inoltre le Imprese verseranno all'ENMOA un contributo nazionale al CNAI di Euro 80,00 anno, da pagarsi il mese di gennaio di ogni anno od all'atto del primo versamento dei contributi.

Art. 14 – Diritti di Associazione - Le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL, concordano, altresì che bisogna tenere in particolare considerazione:

- a. il contenuto delle convenzioni n.° 87 e 98 dell'O.I.L., riconoscendo il pieno diritto dei lavoratori, come anche dei Datori di lavoro, ad organizzarsi in libere Associazioni Sindacali e Datoriali ed aderirvi senza impedimenti;
- b. il contenuto dell'articolo 18 della Costituzione che riconosce a tutti i cittadini il diritto ad associarsi e dell'articolo 39 che riconosce alle Associazioni il diritto di rappresentare i propri iscritti.

TITOLO IV

Livelli di Contrattazione - Territoriale – Impresale

Art. 15 – Le Parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro con l'obiettivo della crescita fondata sull'aumento della produttività aziendale e l'incremento delle retribuzioni e di nuove occupazioni.

La contrattazione si svolge su due livelli:

primo livello: Contratto Nazionale di settore e/o di categoria;

secondo livello: Contratto Integrativo Territoriale od Impresale di settore e/o di categoria.

Art. 16 - La contrattazione collettiva nazionale vuole riconoscere alle Imprese il diritto di impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro. Esso si basa su elementi predeterminati e validi per tutto il territorio nazionale e per tutta la durata del presente CCNL.

Le Parti concordano che il CCNL ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti minimi economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale, inoltre il CCNL vuole assicurare e regolare il sistema di relazioni industriali sia a livello nazionale che territoriale ed aziendale.

Il CCNL può definire ulteriori forme di bilateralità per il funzionamento di servizi integrativi di welfare, su basi di accordi tra le Parti, in relazione ad un quadro normativo che assicuri benefici fiscali ad incentivazioni del funzionamento di servizi di previdenza ed assistenza.

Per quanto riguarda la contrattazione aziendale o di prossimità di cui all'art. 8 della Legge 148/2011 la stipula potrà avvenire, tra FISMIC-Confasal e l'Impresa dopo che l'ente bilaterale ERBOA, in mancanza ENBOA, abbia espresso parere positivo.

Detta contrattazione deve essere sottoposta alla certificazione da parte degli enti bilaterali.

Per il rinnovo del presente CCNL è necessario che una delle Parti, almeno tre mesi prima della relativa scadenza, dia la disdetta, presentando le proposte per un nuovo CCNL per consentire l'apertura delle trattative. Durante i mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente CCNL, e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla presentazione delle richieste di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data della scadenza, ovvero dalla data di presentazione della richiesta se successiva, verrà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominata "indennità di vacanza contrattuale".

L'importo di tale indennità dovrà essere così calcolata:

- per i primi 3 mesi l'importo dell'indennità è pari a zero;
- dal 4° mese fino alla data di rinnovo del CCNL l'importo dell'indennità sarà pari al 50% (cinquanta per cento) del tasso di inflazione programmato, applicato al minimo tabellare.

Dalla data di decorrenza di rinnovo del presente CCNL, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposta ed in sede di rinnovo del presente CCNL verranno contrattate le modalità per la compensazione delle eventuali differenze retributive per tutto il periodo di vacanza contrattuale.

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

- a. costituzione e funzionamento della Commissione di Garanzia e Conciliazione, in seno agli enti bilaterali della contrattazione;
- b. regolamentazione e determinazione delle quote sindacali.

Art. 17 - Il contratto di secondo livello ha una durata di tre anni.

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

- a. costituzione e funzionamento della Commissione di Garanzia e Conciliazione;
- b. regolamentazione e determinazione delle quote sindacali;
- c. costituzione, regolamentazione e funzionamento degli Enti Bilaterali Regionali e Provinciali, d'intesa con le Organizzazioni nazionali.

Inoltre, la contrattazione di secondo livello definirà gli eventuali elementi retributivi regionali od aziendali specifici.

Art. 18 - La contrattazione collettiva di secondo livello sarà svolta in sede Territoriale od Aziendale.

Essa riguarda materie ed istituti stabiliti dal presente CCNL, diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione di primo livello.

Le Organizzazioni stipulanti s'impegnano affinché la parte economica accessoria abbia caratteristiche tali da consentire l'applicazione degli sgravi di legge; detta parte economica accessoria deve essere finalizzata alla 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 Imprese.

Il Premio Variabile deve tener conto:

1. degli aumenti retributivi previsti dal CCNL;
2. delle eventuali retribuzioni previste nella contrattazione territoriale od aziendale di secondo livello;

3. dei significativi miglioramenti dei conti dell'Impresa.

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'Impresa 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 dalla Legge n. 81/2008 e successive integrazioni e modificazioni in materia di sicurezza sul posto di lavoro;
- d) realizzazione di un incontro, a livello regionale o provinciale o aziendale, fra le Parti stipulanti il presente CCNL, 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 CCNL, mediante specifiche clausole di rinvio.

Nella prima applicazione del presente CCNL, i contenuti economici collettivi, conseguenti alle trattative di secondo livello, non potranno eccedere, nel loro valore medio mensile, il 25% della Paga Base Nazionale.

Tali importi saranno integralmente assorbibili, fino a concorrenza, all'atto del rinnovo del presente CCNL. Qualora la contrattazione di secondo livello preveda importi superiori, la parte che eccede il predetto 25% sarà acquisita dal lavoratore quale "trattamento plurimo ad personam".

Nell'arco di vigenza del presente CCNL, a livello territoriale, potrà svolgersi una sola fase negoziale.

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 CCNL 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 CCNL, 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 di secondo saranno interessati gli organismi nazionali.

TITOLO V

Decorrenza – Durata

Art. 19 - Il presente CCNL decorre dal 01 agosto 2012 e scadrà il 31 luglio 2015, resta valido per tutta la durata della vigenza tanto per la parte economica che per la normativa.

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

In caso di disdetta il presente CCNL avrà efficacia fino alla sua sostituzione.

TITOLO VI

Esclusività di Stampa - Distribuzione Contratti

Art. 20 - Il presente CCNL conforme all'originale, è stato edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti.

E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione di ambedue le Parti stipulanti.

In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie.

Art. 21 - In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente CCNL al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) al Ministero del Lavoro e della Salute e della Tutela Sociale ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati

Art. 22 - Le Imprese sono tenute a distribuire gratuitamente ad ogni singolo lavoratore dipendente in servizio e neo assunto copia del presente CCNL.

TITOLO VII

Efficacia del Contratto

Art. 23 - Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia solo ed esclusivamente nei confronti dei Datori di lavoro associati, dei lavoratori dipendenti e sono impegnative per le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL.

Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione pattuita con le altre Parti, diverse da quelle stipulanti, può avvenire solo con il preventivo consenso espresso congiuntamente dalle Parti stipulanti.

TITOLO VIII

Mobilità e Mercato del Lavoro

Art. 24 - Ferma restando la possibilità di utilizzare, in rapporto alle differenti esigenze delle Imprese, gli strumenti di legge e i contratti di solidarietà (Legge 23. 7 1991, n. 223 e legge 19 .7.1993, n. 238 e successivi interventi e modificazioni), in via sperimentale, per tutta la durata di vigenza del presente CCNL.

Le Parti convengono che, a fronte di casi di difficoltà temporanea di mercato, di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione Impresale che determinano esuberi occupazionali, si debbano concordare di volta in volta tra le Parti stipulanti il presente CCNL 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:

- definire la stima dei fabbisogni di mano d'opera e le esigenze relative di qualificazione, le procedure
- di ricerca, la disponibilità di lavoro extra e di surroga;

promuovere iniziative idonee al conseguimento di nuovi posti di lavoro;

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

Le Parti contraenti il presente CCNL opereranno con il coinvolgimento diretto degli Enti Bilaterali, ENBOA e ERBOA, anche durante il periodo di confronto sindacale previsto dalle norme vigenti, affinché la domanda e l'offerta di lavoro trovino un momento di diretto riscontro in maniera efficace e tempestiva nell'interesse dei lavoratori e delle imprese coinvolte. Nel caso in cui si procedesse all'attivazione di strumenti di sostegno al reddito a favore dei lavoratori coinvolti in processi di crisi e/o ristrutturazioni, le Parti contraenti il presente CCNL s'impegnano a indicare percorsi di riqualificazione e aggiornamento professionale, coinvolgendo gli enti bilaterali preposti contrattualmente.

TITOLO IX

Gli Istituti del Nuovo Mercato del Lavoro

Somministrazione di Lavoro a Tempo Indeterminato e Determinato

Lavoro Intermittente – Lavoro Ripartito

Art. 25 - Negli articoli seguenti trovano luogo alcuni fra i principali istituti introdotti dal D.Lgs. 10 settembre 2003,

n. 276 (c.d. Legge Biagi).

Gli istituti considerati nel presente titolo trovano la loro fonte normativa negli articoli del richiamato D.Lgs. e successive modifiche. In particolare:

1. per la somministrazione di lavoro gli artt. 20, 21 e 22;
2. per il lavoro intermittente gli art. 33, 34, 35, 36, 37, 38 e 39;
3. per il lavoro ripartito gli art. 41, 42, 43, 44 e 45.

Art. 26 - Contratto di Somministrazione di Lavoro a Tempo Indeterminato e Determinato – cd.(Lavoro Interinale) serve a soddisfare le esigenze dell'Impresa, che assume le vesti negoziali di "utilizzatrice".

Il ricorso al contratto di lavoro in somministrazione, potrà avvenire sia per i rapporti a tempo indeterminato che a tempo determinato, nonché per i rapporti a tempo parziale, fermo restando l'applicazione delle norme contenute nel D.Lgs n. 61/2000 e successive modifiche e integrazioni.

Il lavoro somministrato è disciplinato dal D.Lgs 10 settembre 2003, n. 276 (cd Legge Biagi) e successive modifiche apportate dal D.Lgs 2 marzo 2012, n. 24, e secondo le disposizioni previste dal CCNL.

Il lavoratore somministrato, per tutta la durata della missione presso l'Impresa, ha diritto a condizioni di base di lavoro e d'occupazione, complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello presenti in Azienda, a parità di mansioni svolte.

Il Datore di lavoro è tenuto ad informare i lavoratori somministrati presenti in Azienda, mediante un avviso generale da affiggere in bacheca e/o all'interno dei locali ove i lavoratori svolgono l'attività lavorativa, dei posti vacanti nell'organico aziendale, in modo da consentire agli stessi, di aspirare ad occupare tali posti a tempo indeterminato.

Il contratto di somministrazione a tempo indeterminato - Può essere stipulato con una delle Agenzie per il lavoro autorizzate e iscritte alle Sezioni I e II dell'Albo nazionale informatico delle Agenzie per il lavoro, soltanto per le seguenti lavorazioni e/o attività:

- a. per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatica, compresa la progettazione e manutenzione di reti Internet ed extranet, siti Internet, sistemi informatici, sviluppo di 'software' applicativo, caricamento dati;
- b. per servizi di pulizia, custodia, portineria;
- c. per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
- d. per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;
- e. per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
- f. per attività di 'marketing', analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
- g. per la gestione di 'call-center', nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al Regolamento (CE) n. 1260/99, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;
- h. per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento alla edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedono più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa.

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato potrà altresì essere stipulato per la lavorazione e/o attività che saranno dettagliate dall'ENBOA e/o dalle ERBOA regionali, mediante gli strumenti operativi individuali del presente CCNL.

Il contratto di somministrazione a tempo determinato- Può essere stipulato con una delle Agenzie per il Lavoro autorizzate ed iscritte all'Albo Nazionale Informatico delle Agenzie per il Lavoro. Il contratto di somministrazione a termine può essere stipulato ogni qualvolta l'Impresa debba fronteggiare particolari problemi legati a motivate ragioni di carattere tecnico, organizzativo o sostitutivo, anche per aumenti temporanei di attività, il tutto anche se riferibili all'ordinaria attività e comunque nei seguenti casi:

- a. punte di intensa attività alle quali non si può far fronte con il ricorso ai normali assetti organizzativi dell'Impresa;
- b. per l'esecuzione di un'opera o di un servizio, definiti o predeterminati, che non possono essere realizzati od eseguiti con il solo ricorso ai normali assetti organizzativi aziendali;
- c. per l'esecuzione di particolari servizi che per la loro specificità necessitano di professionalità e specializzazione differenti e più articolate di quelli in forza;
- d. per l'esecuzione di opere o di servizi che richiedono professionalità a carattere eccezionale o presenti unicamente sul mercato del lavoro locale;

- e. per l'esecuzione di servizi correlati alle stagioni od ai luoghi di villeggiatura estiva od invernale;
- f. per necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria, nonché al mantenimento e/o al ripristino delle funzionalità e sicurezza degli impianti;
- g. per assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici, nonché ad imprevedibili altre situazioni aziendali;
- h. sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ai sensi del D.Lgs. n. 81/08 e successive modificazioni;
- i. per adempimento di pratiche di natura tecnico – contabile – amministrativa - commerciale, aventi carattere non ricorrente o che, comunque, non sia possibile attuare con l'organico in servizio;
- j. sostituzione di lavoratori assenti;
- k. per aumento temporaneo delle attività, derivanti da richieste di mercato, dalla acquisizione di commesse, dal lancio di nuovi servizi o anche indotte dall'attività di associazioni di categoria.

Le disposizioni di cui sopra non trovano applicazione qualora il contratto di somministrazione a tempo determinato viene utilizzato per l'impiego:

- di soggetti disoccupati che percepiscono da almeno sei mesi l'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti normali o ridotti;
- di soggetti percettori di ammortizzatori sociali, anche in deroga da almeno sei mesi;
- di lavoratori considerati svantaggiati o molto svantaggiati, così come definiti dal Regolamento CE n. 800/2008.

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può, inoltre, essere concluso in tutti i casi previsti dall'art. 67 del presente ccnl (Disciplina del lavoro a tempo determinato), qualora non siano reperibili lavoratori, iscritti nelle liste di collocamento della Sezione circoscrizionale territorialmente competente, disponibili all'assunzione a tempo determinato, con le caratteristiche professionali richieste dall'Impresa.

Ai sensi dell'art. 20, comma 5), D.Lgs. n. 276/03, il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24), legge 23.7.91 n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi secondo quanto indicato dagli artt. 28, 29 e 30, D.Lgs. n. 81/08 e successive modifiche.

Ai sensi dell'art. 23, comma 5), D.Lgs. n. 276/03, il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal D.Lgs. n. 81/08 e successive modificazioni e integrazioni.

Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore; in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore.

Nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'utilizzatore ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/08 e successive modificazioni e integrazioni.

L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere prorogato, senza alcuna maggiorazione retributiva:

per un massimo di 4 (quattro) volte e per una durata complessiva delle proroghe non superiore a 24 (ventiquattro) mesi;

in caso di sostituzione di lavoratori assenti, per l'intera durata dell'evento che ha determinato tale sostituzione;

negli altri casi, permanendo le condizioni che hanno dato origine all'utilizzo del lavoratore.

Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo non inferiore, nonché un trattamento economico e normativo non meno favorevole, rispetto a quello spettante al dipendente dell'utilizzatore, di pari livello e mansione, relativamente:

all'importo della retribuzione;

all'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;

all'accesso ai servizi aziendali;

ai criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente CCNL;

ai diritti sindacali previsti dall'art. 24, D.Lgs. n. 276/03.

In conformità all'art. 23, comma 2), D.Lgs. n. 276/03, il trattamento retributivo così come disciplinato nel presente punto non trova applicazione in relazione ai contratti di somministrazione conclusi da soggetti privati autorizzati nell'ambito di specifici programmi di formazione, inserimento e riqualificazione professionale erogati a favore dei lavoratori svantaggiati, in concorso con Regioni, Province ed Enti locali ai sensi e nei limiti di cui all'art. 13 dello stesso decreto.

I lavoratori dipendenti delle Agenzie di somministrazione, che vengono somministrati presso l'Impresa utilizzatrice che adotta il presente CCNL, impiegati per le fattispecie dell'art. 26 (Somministrazione di lavoro a tempo determinato e Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato) non potranno superare, in ciascuna unità produttiva, i seguenti limiti:

Soglie Numeriche							
Lavoratori Dipendenti	Da 0 a 5	Da 6 a 10	Da 11 a 15	Da 16 a 30	Da 31 a 50	Da 51 a 100	Per ogni scaglione di 100
Contratti flessibili	01	02	04	06	08	10	Ulteriori 10

La base di computo per il calcolo dei lavoratori somministrati nello Studio ai sensi del precedente comma è costituita dal numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e dal numero dei lavoratori assunti con contratto di inserimento all'atto dell'attivazione dei singoli contratti di somministrazione. A tal fine le frazioni di unità si computano per intero.

Nelle imprese stagionali, in ragione della loro peculiarità, la base di computo viene determinata in via convenzionale dal presente CCNL ed è costituita dal numero dei lavoratori subordinati occupati all'atto della attivazione dei singoli contratti di somministrazione.

La contrattazione integrativa può tuttavia stabilire percentuali maggiori, con specifica attenzione alle seguenti ipotesi: nuove aperture, acquisizioni, ampliamenti, ristrutturazioni.

Art. 27 - L'Impresa utilizzatrice comunica alla RSA ed in mancanza alle OO.SS. firmatarie il presente contratto collettivo a livello territoriale il numero dei lavoratori ed i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione di cui all'art. 26 del presente CCNL. Se ricorrono motivate ragioni d'urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'Impresa utilizzatrice fornisce le predette comunicazioni entro i primi cinque giorni successivi; ogni 12 (dodici) mesi, anche per il tramite delle Organizzazioni dei Datori di lavoro al quale aderisce o conferisce mandato, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Analoga comunicazione andrà effettuata entro il 01 marzo di ogni anno all'Ente Regionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome "ERBOA".

Ai lavoratori somministrati in forza dei contratti di cui al precedente art. 26 presso l'Impresa utilizzatrice, sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente CCNL, comprese le prestazioni erogate dall'ENMOA salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

Le Agenzie di somministrazione debbono versare all'ENMOA il 14% (quattordici per cento) della Paga Base Nazionale, per le ragioni del comma precedente.

I lavoratori somministrati non sono computati nell'organico dell'Impresa utilizzatrice ai fini dell'applicazione di legge o del presente CCNL.

Art. 28 - Il Lavoro Intermittente - È un contratto (tempo determinato od indeterminato) con il quale il lavoratore si pone a disposizione dell'Impresa che può utilizzare la prestazione nei casi individuati dal D.Lgs. N. 276/2003.

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato nelle seguenti ipotesi:

- a. per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo od intermittente e per i casi di svolgimento del lavoro straordinario, per esempio, come:
- guardiani e personale di sorveglianza;
 - addetti a centralini telefonici privati;
 - fattorini;
- b. per prestazioni comunque rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età, ovvero, da lavoratori con più di 45 anni di età che siano iscritti nelle liste di mobilità e di collocamento, anche pensionati;
- c. per prestazione da rendersi nei fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ed in altri periodi che saranno individuati dalle Parti stipulanti il presente contratto.

Ai fini di una maggior chiarezza, per la stipula dei contratti di lavoro di cui alla lettera c) del presente articolo, s'intende:

- per "Fine Settimana" il periodo che va dal venerdì dopo le ore 13,00, fino alle ore 6,00 del lunedì;
- per "Ferie Estive" il periodo che va dal primo giugno al 30 settembre;
- per "Vacanze Natalizie" il periodo che va dal sabato precedente al 1° dicembre al sabato seguente il 10 gennaio;
- per "Vacanze Pasquali" il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo alla Pasqua.

Il Datore di lavoro è tenuto ad informare con cadenza annuale le OO. SS. firmatarie del presente CCNL a livello territoriale, il numero dei lavoratori assunti, il tipo dei contratti conclusi, la durata degli stessi e la qualifica dei lavoratori interessati.

Analoga comunicazione andrà effettuata entro il 1° marzo di ogni anno all'Ente Regionale Bilaterale della regione di competenza ed in sua mancanza all'ENBOA.

Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto all'indennità di disponibilità di cui al successivo art. 30.

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

Art. 29 - Trattamento - Il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati ed a parità di mansioni svolte, un trattamento economico complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello.

I trattamenti saranno proporzionati in base alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare:

- a. per le indennità di malattia, infortunio, indennità di maternità e congedi parentali;
- b. per le mensilità o le retribuzioni differite e le ferie. In deroga alle previsioni contrattuali sui periodi minimi di lavoro per la maturazione dei ratei, esse saranno riconosciute nella misura di 1:1904 per ciascuna ora effettivamente lavorata ((365- 52- 52- 21- 2)x8);
- c. il TFR sarà calcolato sugli importi effettivamente erogati al netto di eventuali rimborsi spese e delle indennità correlate agli specifici modi della prestazione quali indennità di viaggio, lavoro straordinario o notturno e indennità di cassa o di maneggio denaro.

Art. 30 - L'indennità di Disponibilità - Qualora il lavoratore si impegni a restare a disposizione del datore di lavoro in attesa della chiamata, garantendo quindi la sua prestazione lavorativa in caso di necessità del datore stesso, quest'ultimo è tenuto a corrispondergli mensilmente un'indennità di disponibilità che non può essere inferiore al 20% della retribuzione mensile (PBN).

Il preavviso per la chiamata non può essere ordinariamente inferiore a 18 ore prima dell'inizio dell'attività lavorativa. Termini più ridotti potranno essere di volta in volta concordati con il lavoratore, fermo restando un'indennità di minor preavviso di 0,50 euro per ogni ora di riduzione.

Con il contratto individuale, in forma scritta, sarà stabilito l'importo e le modalità di pagamento dell'indennità di disponibilità.

Il lavoratore che, per malattia od altra causa, sia nell'impossibilità di rispondere alla chiamata, salvo provata impossibilità, deve informare tempestivamente e, comunque, non oltre 18 ore dall'inizio dell'impedimento, il datore di lavoro.

Se il lavoratore non informa il Datore di lavoro nei termini anzidetti perde il diritto all'indennità di disponibilità per un periodo massimo di 15 giorni, salva diversa previsione del contratto individuale.

Nel periodo di temporanea indisponibilità, per qualsiasi causa dovuta, non matura il diritto all'indennità di disponibilità.

Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata è compreso nella fattispecie dell'assenza ingiustificata.

Il lavoratore quando ha assicurato la disponibilità alla chiamata, non può, senza fondato motivo, rifiutare di fornire la prestazione pena l'azione disciplinare, la perdita dell'indennità e il risarcimento del danno eventualmente arrecato al datore di lavoro.

L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo delle retribuzioni differite, delle ferie e del TFR.

Dichiarazione congiunta

L'indennità di disponibilità è soggetta a contribuzione previdenziale.

Art. 31 - Divieti e condizioni - L'Impresa non può ricorrere al lavoro a chiamata e alla somministrazione di lavoro a tempo determinato nei seguenti casi:

1. qualora il datore di lavoro non abbia effettuato la valutazione dei rischi (D.Lgs. n. 81/2008);
2. al fine di sostituire lavoratori in sciopero;
3. nel caso in cui il datore abbia proceduto a licenziamento per giustificato motivo oggettivo nelle identiche mansioni, nei 3 mesi precedenti l'assunzione.

Quando sia in corso una sospensione del rapporto o una riduzione dell'orario di lavoro, l'Impresa deve prima verificare tra i dipendenti sospesi o ad orario ridotto se qualcuno ha l'intenzione d'accettare questa forma di contrattazione e le relative condizioni.

Art. 32 - Lavoro Ripartito - Tenuto presente che la contrattazione aziendale può disciplinare il c.d. contratto di lavoro ripartito, mediante il quale due lavoratori dipendenti svolgono il medesimo lavoro alternandosi in un certo orario, lasciando loro la determinazione del rispettivo tempo di lavoro con garanzia d'esecuzione, assumendo in solido l'adempimento di un'unica ed identica obbligazione lavorativa.

Ogni lavoratore dipendente resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa:

1. i lavoratori a tempo ripartito hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nel qual caso il rischio dell'impossibilità della presunzione per fatti attinenti a uno dei coobbligati è posto in capo all'altro obbligato;
2. eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o di entrambi i lavoratori dipendenti coobbligati sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro;
3. le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori dipendenti coobbligati comporta l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale, salvo diversa intesa tra le parti. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta dell'Impresa, l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile a adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un contratto di lavoro subordinato di cui all'art. 2094 c.c.;
4. il lavoratore dipendente che stipula un contratto di lavoro ripartito, a parità di mansioni, deve ricevere lo stesso trattamento del prestatore di lavoro subordinato. In caso di licenziamento, per motivi disciplinari, di uno dei lavoratori coobbligati, il lavoratore superstite potrà, entro 7 giorni dall'evento, rendersi disponibile ad eseguire l'intera prestazione o proporre, al Datore di lavoro, un candidato alla sostituzione del lavoratore licenziato.

In caso di mancato superamento del periodo di prova da parte del sostituto, l'accordo stipulato si estingue.

Il Datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale la RSA e, in mancanza, le OO.SS. firmatarie il presente Contratto collettivo, a livello territoriale, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro ripartito.

Analoga comunicazione sarà effettuata, entro il 1° marzo d'ogni anno, all'Ente Regionale Bilaterale ERBOA o, in mancanza, all'Ente Nazionale Bilaterale ENBOA.

TITOLO X

Classificazione del Personale Quadri

Art. 33 - I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata su 7 (sette) livelli, compreso il Quadro, alla quale corrispondono 7 (sette) livelli retributivi.

L'inquadramento dei lavoratori è effettuato secondo le declaratorie generali, i profili professionali e le relative esemplificazioni.

La declaratoria determina, per ciascun livello, le caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l'inquadramento delle mansioni nel livello stesso;

i profili rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle mansioni in esse considerate ed hanno valore esemplificativo minimo.

Per le mansioni non rappresentati nei profili od aventi contenuti professionali superiore a quello del relativo profilo, l'inquadramento viene effettuato nell'ambito della stessa qualifica sulla base delle declaratorie ed utilizzando per analogie i profili esistenti.

Resta fermo che nessun lavoratore svolgente le mansioni rappresentate dal profilo potrà essere inquadrato in livello inferiore a quello in cui il profilo si riferisce.

Resta fermo che l'assegnazione dei lavori ai diversi livelli deve essere effettuata in base alle mansioni dagli stessi in concreto esercitate, indipendentemente dalle denominazioni usate dalle Parti.

L'inquadramento delle mansioni in base ai criteri di cui sopra viene contrattato a livello aziendale.

Art. 34 - Quadri - Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla Legge 13/5/85, n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'Impresa nell'ambito delle strategie e programmi Impresali definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrata, e quindi:

- a. abbiano poteri di discrezionalità decisionali e responsabilità gestionale anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa;
- b. siano preposti, in condizione di autonomia decisionali, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, verificandone la fattibilità economica-tecnica, garantendo adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

Art. 35 - Indennità di Funzione - A decorrere dalla data di attribuzione della categoria di quadro da parte dell'Impresa verrà mensilmente corrisposta, ai lavoratori interessati, un'indennità di funzione pari a euro 60,00 (sessanta/00) lorde per 13 mensilità.

Art. 36 - Orario part-time speciale per quadri - Per i Quadri, in deroga, è consentita l'assunzione con contratto a tempo indeterminato part-time con il limite minimo di 16 ore mensili.

L'orario di lavoro dei Quadri con contratto di lavoro sino a 30 ore mensili si articolerà in giornate lavorative di minimo 4 ore.

Art. 37 - Formazione e Aggiornamento - Al fine di garantire il mantenimento degli standards qualitativi e di migliorare la gamma delle lavorazioni e dei servizi, le Imprese favoriranno l'accesso a specifici corsi di formazione per le materie di diretta competenza dei quadri.

Le Parti convengono di istituire presso l'ENBOA un Osservatorio nazionale composto pariteticamente tra CNAI - UNAPI e FISMIC-Confasal - FILCOM-Fismic al fine di elaborare indagini e rilevazioni sull'occupazione nazionale dei quadri nel settore, progetti professionali di formazione, aggiornamento e riqualificazione, anche con riferimento a nuove professionalità.

Art. 38 - Assegnazione della Qualifica - L'assegnazione del lavoratore dipendente alle mansioni superiori di quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per un periodo di oltre 180 giorni di calendario.

Art. 39 - Assistenza Sanitaria - A favore dei Quadri compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è istituita presso l'ENMOA l'assistenza sanitaria integrativa del Servizio sanitario nazionale.

A decorrere dall'entrata in vigore del presente CCNL il contributo a favore dell'ENMOA è fissato nella misura di euro 200,00 (duecento/00) da corrispondere una sola volta all'atto dell'assunzione o nomina del quadro, entrambi posti a carico delle Imprese.

L'assistenza sanitaria per i quadri è gestita dall'ENMOA, fin quando non diventa operante il FONASI Fondo per l'Assistenza Sanitaria Integrativo, come da Accordo Interconfederale del 23.04.2012.

Art. 40 - Polizza Assicurativa - Ai Quadri viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

L'Impresa è tenuta altresì ad assicurare i quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Art. 41 - Primo Livello - Quadri -

Declaratoria. Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni direttive che implicano la responsabilità, il coordinamento ed il controllo di una o più unità organizzative di notevole importanza, con ampia discrezionalità di poteri ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'Impresa, nonché lavoratori con mansioni specialistiche di rilevanza fondamentale equivalente.

Profili - Esempificazioni

1. capo responsabile del personale;
2. capo responsabile pubbliche relazioni;
3. capo responsabili di filiale operativa;
4. capo responsabile di servizio e di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale, legale;
5. capo responsabile di servizio di produzione;
6. capo Responsabile di servizio EDP;
7. capo esperto di sviluppo organizzativo;
8. capo specialista di controllo qualità, sicurezza ed ambiente;
9. capo coordinatore di servizi;
10. capo operatore responsabile conduzioni impianti complessi;
11. altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella predetta elencazione.

Art. 42 - Secondo livello - Impiegati - Operai

Appartengono ai sotto riportati livelli il personale dipendente diverso dalla categoria dei quadri di cui agli artt. 33 e 34 del presente CCNL.

Declaratoria. Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto direttive di carattere tecnico amministrativo, che abbiano discrezionalità di potere e facoltà di iniziativa, nell'ambito delle direttive impartite dai lavoratori del primo livello.

Profili - Esempificazioni

1. responsabile del personale;
2. responsabile pubbliche relazioni;
3. responsabili di filiale operativa;
4. responsabile di servizio e di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale, legale;
5. responsabile di servizio di produzione;
6. responsabile di servizio EDP;
7. responsabile e esperto di sviluppo organizzativo;
8. responsabile e specialista di controllo qualità, sicurezza ed ambiente;
9. responsabile coordinatore di servizi;
10. responsabile conduzioni impianti complessi;
11. altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella predetta elencazione.

Terzo livello

Declaratoria. Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali, in condizioni di autonomia esecutiva nei limiti delle procedure valide nel campo di attività in cui operano e con possesso di capacità professionali e gestionali nonché di preparazione teorica e tecnico-pratica specialistica.

Appartengono a questo livello anche coloro che, pur lavorando essi stessi manualmente, svolgono con autonomia operativa, nell'ambito delle direttive ricevute, e con apporto di capacità tecniche che comportano la conoscenza delle tecnologie del lavoro e del funzionamento degli apparati, funzioni di coordinamento e di controllo dell'attività di squadre o gruppi, se operanti in complessi diversi.

Profili Esemplificazioni

1. impiegato di concetto tecnico/amministrativo;
2. specialista di controllo qualità, sicurezza ed ambiente;
3. analista programmatore, tecnico programmatore;
4. approvvigionatore;
5. assistente di Direzione;
6. coordinatore di servizi;
7. ispettore;
8. operatore responsabile conduzione di impianti complessi;
9. tecnico responsabile di conduzione di impianti;
10. responsabile gruppi operativi nei settori ambientale, pulizie, manutenzione e installazione, logistica;
12. capisquadra o capigruppo che, pur lavorando essi stessi manualmente, coordinano e sorvegliano l'attività dei lavoratori componenti la squadra, il gruppo o l'unità operativa;
13. altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella predetta elencazione

Quarto livello

Declaratoria. Impiegati che svolgono mansioni di rapporto diretto con gli utenti con compiti di organizzazione e gestione di attività specifiche. Impiegati d'ordine che pur svolgendo direttamente mansioni affidate sono responsabili di attività di media complessità e di controllo di operatori a queste addetti.

Appartengono a questo livello i lavoratori adibiti ad operazioni per la cui esecuzione sono richieste specifiche conoscenze tecniche e/o particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite.

Profili - Esemplificazioni

1. Impiegati che svolgono attività tecniche e amministrative caratterizzate da autonomia operativa;
 2. contabile e contabile cliente, preventivista;
 3. supervisore;
 4. programmatore;
 5. impiegati che svolgono mansioni di rapporto diretto con gli utenti con responsabilità di organizzazione e gestione di attività specifiche;
 6. responsabile delle attività di vendita biglietti e di controllo degli accessi;
 7. responsabile di attività di reception, accoglienza, accompagnamento, custodia;
- operai specializzati**
8. operatori specializzati dei servizi di disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione;
 9. manutentore polivalente;
 10. lamatori;
 11. levigatori e vetrificatori pavimenti in legno;
 12. lucidatori a piombo;
 13. conducenti di semoventi;
 14. conducenti di pale caricatrici;
 15. addetti alle cabine e linee di verniciatura negli impianti industriali;
 16. autisti-conducenti veicoli per i quali sia previsto il possesso della patente di grado C o superiore;
 17. addetti specializzati alla conduzione impianti civili ed industriali;
 18. operai specializzati addetti alle cabine e linee di verniciatura negli impianti industriali;

19. altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta esemplificazione.

Quinto Livello

Declaratoria. Appartengono a questo livello i lavoratori adibiti ad operazioni per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, nonché i lavoratori adibiti ad attività polivalenti.

Profili – Esempificazioni

1. impiegato d'ordine;
2. segretario, archivista;
3. operatore sistemi informatici con pacchetti integrati;
4. addetto all'attività di vendita di prodotti, libri e gadget con più addetti, all'interno di aree chiuse e limitate;
5. addetto alle attività di vendita biglietti e di controllo degli accessi con coordinamento e controllo di più addetti;
6. addetto alle attività di controllo di biblioteche, sale di lettura, aree espositive e museali con funzioni di supporto agli utenti;
7. addetto all'attività di receptions e accompagnamento dei visitatori;
8. addetto all'accompagnamento di gruppi di visitatori ed attività analoghe che prevedano anche la conoscenza di lingue straniere;
9. addetto alla vendita di biglietti ed al controllo dell'accesso, con conoscenza di una o più lingue straniere ove richieste dall'attività;
10. capogruppo attività di vendita di prodotti, libri e gadget con più addetti, all'interno di aree chiuse e limitate;
11. capogruppo delle attività di vendita biglietti e di controllo degli accessi con coordinamento e controllo di più addetti;
12. capogruppo delle attività di controllo di biblioteche, sale di lettura, aree espositive e museali con funzioni di supporto agli utenti.

Operai qualificati

13. addetti al risanamento ambientale;
14. addetti al trattamento/pulitura delle facciate;
15. conducente autospazzatrici e/o macchine operatrici per le quali è richiesto il possesso della patente B;
16. pulitori finiti (che operano con l'uso di macchine industriali o scale e/o piattaforme aeree montate su semoventi) o polivalenti (caratterizzati da esperienza, flessibilità, più aree e servizi di intervento, utilizzo di tecniche innovative);
17. addetti alle operazioni ausiliarie alla disinfestazione, derattizzazione e disinfezione;
18. addetti alla potatura ed al trattamento di alberi, di siepi, agli sfalci ed alla piantumazione;
19. operai qualificati addetti alle cabine e linee di verniciatura;
20. operai qualificati addetti alle operazioni di sterilizzazione;
21. addetti alla disinfestazione, derattizzazione e disinfezione, demuscazione anche con l'ausilio di apparecchiature per l'irrorazione di sostanze chimiche ai sensi delle disposizioni di legge in materia.
22. laminatori, levigatori, vetrificatori di pavimenti in legno, lucidatori a piombo;
23. addetti a disinfezione, disinfestazione e derattizzazione, diserbo chimico, ecc. cui è anche demandata la preparazione dei composti sulla base delle indicazioni ricevute;
24. addetti alle bonifiche ambientali dei siti e/o serbatoi e cisterne;
25. addetti alle potature, alle piantumazioni, alla messa in opera di palificazioni e staccionate, allo sfalcio con mezzi di potatura di potenza<,
26. animatori, levigatori, vetrificatori di pavimenti in legno, lucidatori a piombo;
27. addetti a disinfezione, disinfestazione e derattizzazione, diserbo chimico, ecc. cui è anche demandata la preparazione dei composti sulla base delle indicazioni ricevute;
28. addetti alle bonifiche ambientali dei siti e/o serbatoi e cisterne;
29. addetti alle potature, alle piantumazioni, alla messa in opera di palificazioni e staccionate, allo sfalcio con mezzi di potatura di potenza;
30. pulitori addetti al lavaggio con sistemi automatici o normali, addetti ai lavori di pulizia anche con l'uso di lucidatrici ed aspiratori, nonché ai lavori di pulizia dei vetri;
31. addetti alle attività di base nella conduzione impianti civili ed industriali.

32. pulitori finiti che effettuano tutti i lavori di pulizia (comprese le pulizie dei vetri e delle vetrine con uso delle scale) anche con uso delle macchine industriali per la pulizia, conducenti di autoveicoli e motocarri per i quali non è richiesto il possesso della patente C;
33. addetti ad operazioni di disinfezione, derattizzazione, disinfestazione, sanificazione e risanamento ambientale;
34. magazziniere;
35. altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta esemplificazione.

Sesto livello

Declaratoria: Appartengono a questo livello i lavoratori che seguendo istruzioni e procedure prestabilite od adibiti ad operazioni per la cui esecuzione si richiede il possesso di semplici conoscenze pratiche e che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorre un breve periodo di pratica.

Esemplificazioni

Profili -Esemplificazioni:

1. impiegati esecutivi;
2. dattilografia/stenodattilografia anche con videoscrittura;
3. impiegato con compiti semplici di ufficio; addetti al controllo documenti contabili relativi al movimento del materiale;
4. addetti al controllo fatture;
5. centralinisti telefonici;
6. addetti a mansioni di scritturazione e copia;
7. aiuto magazziniere;
8. operai comuni;
9. lavoratori addetti ad operazioni ausiliarie alla disinfezione, derattizzazione, disinfestazione, sanificazione e risanamento ambientale;
10. lavoratori che eseguono semplici lavori ripetitivi per la pulizia e la manutenzione dell'ambiente;
11. addetti al lavaggio manuale di suppellettili, stoviglie e simili; addetti alla spazzatura, vuotatura cestini e portacenieri, ecc.;
12. lavoratori addetti ai lavori di pulizia anche con l'uso di lucidatrici ed aspiratori nonché ai lavori di pulizia dei vetri anche con uso della scaletta a libretto di comune uso domestico che non superi un metro di altezza;
13. lavoratori addetti alla rotazione e trasporto dei sacchi a perdere e/o cernita, addetti lavori di facchinaggio, addetti lavori di manutenzione di giardini e di aree a verde;
14. lavoratori addetti a semplici controlli con strumenti preregolati e/o predisposti, lavoratori addetti al riassetto e rigoverno di foresterie e assimilabili;
15. fattorini addetti a mansioni semplici di segreteria;
16. operaio comune manutentore, meccanico, idraulico, elettrico, edile;
17. operaio comune manutentore e montatore;
18. addetti ai lavori di facchinaggio e movimentazione interna all'appalto;
19. operai comuni addetti ad attività di fattorinaggio;
20. addetti al carico/scarico di aeromobili e altri mezzi di trasporto nell'area confinata;
21. lavoratori che svolgono semplici attività di servizi alla ristorazione;
22. operai comuni addetti alle pulizie e servizi alla ristorazione; pulitori addetti al lavaggio con sistemi automatici o normali, addetti ai lavori di pulizia anche con l'uso di lucidatrici ed aspiratori, nonché ai lavori di pulizia dei vetri;
23. addetti al riassetto e rigoverno di locali, foresterie e assimilabili;
24. operai comuni addetti alla manutenzione, falciatura, potatura, concimazione e pulizia aree verdi;
25. conducente di piccoli mezzi di trasporto per i quali non è richiesta la patente;
26. addetti alla rotazione trasporto sacchi;
27. addetti alla selezione e/o separazione dei residui di lavorazione e/o di materiale da raccolte differenziate;
28. operai comuni addetti alla pulizia di sale operatorie, pronto soccorso, ecc.;
29. operai comuni addetti alle cabine;
30. operai comuni addetti ad altre attività ausiliarie di supporto in ambito scolastico, sanitario;
31. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta esemplificazione.

Settimo livello

Declaratoria: Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività manuali semplici di controllo o di guardia per le quali non occorrono conoscenze professionali.

Profili – Esempificazioni

1. impiegato di primo impiego, che svolge attività amministrativa o tecniche che non richiedono particolare preparazione e passano al livello superiore dopo 18 mesi di servizio effettivo;
2. addetto al controllo degli accessi ed alla verifica dei relativi documenti;
3. addetto alla custodia degli accessi e delle sale di musei, esposizioni, parchi, aree archeologiche;
4. addetto al controllo degli accessi ed alla custodia in edifici privati e pubblici;
5. addetto alla custodia di parcheggi e aree di sosta non a pagamento;
6. guardiani diurni e notturni;
7. manovale non addetto a comuni servizi di pulizia;
8. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta esemplificazione.

Riepilogo delle Categorie nei rispettivi livelli		
Classificazione	Qualifiche	Declaratorie
Livello I°	Quadro	Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla Legge 13/5/85, n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti.
Livello II°	Impiegato con funzioni direttive	Specifica preparazione e capacità professionale con la necessaria autonomia, discrezionalità, poteri di iniziativa, responsabilizzazione dei risultati.
Livello III°	Impiegato di Concetto I° Capo Squadra	Adeguate conoscenze – esperienze – potere di iniziativa nei limiti delle direttive generali.
Livello IV°	Impiegato di concetto	Autonomia operativa nell'ambito di direttive, conoscenze di tecnologie del lavoro/funzionamento apparati anche coordinati di gruppi in complessi diversi
	Operaio specializzato	Autonomia operativa nell'ambito di direttive, conoscenze di tecnologie del lavoro, funzionamento apparati anche coordinando gruppi in complessi diversi
Livello V°	Impiegato d'ordine	Specifiche conoscenze e/o capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, anche coordinando squadre di altri lavoratori inferiori o uguali
	Operaio qualificato	Lavoratore polivalente (esperienza, flessibilità, più aree di intervento, utilizzo di tecniche innovative)
Livello VI°	Impiegato esecutivo	Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite anche coordinato di lavoratori inferiori
	Operaio	Attività per l'espletamento delle quali sono necessarie semplici conoscenze professionali acquisibili anche con un breve periodo di pratica/addestramento anche con semplici attrezzature industriali
Livello VII°	Impiegato esecutivo	Primo impiego. Semplici attività amministrative o tecniche che non richiedono particolare preparazione, e passano al VI livello, dopo 18 mesi di servizio effettivo.
	Operaio manovale	Attività semplici, a contenuto manuale, per le quali non occorrono conoscenze professionali, nonché lavoratori del II livello di prima assunzione (9 mesi).

Agli effetti dell'interpretazione e dell'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro la dizione "lavoratore e/o dipendente" s'intende indicativa delle categorie impiegati ed operai.

Per le clausole che interessano una sola categoria di lavoratori vengono usate le dizioni separate, di impiegati od operai.

Dichiarazione Congiunta

La globalizzazione dell'economia e l'accorpamento dei diversi tipologia di CCCNL porta una continua evoluzione ed una sempre più capillare strutturazione del lavoro con la conseguente individuazione di nuove figure professionali non sempre riconducibili alla tradizionale classificazione del personale già compresi nel presente CCNL. Nasce, così, la necessità di procedere ad un approfondimento finalizzato all'integrazione della sfera di applicazione del presente CCNL e della classificazione generale del personale, tenendo una particolare considerazione per le figure emergenti del settore.

Le Parti convengono di affidare l'attuazione di quanto sopra, ad una apposita Commissione istituita presso l'ENBOA.

TITOLO XI
Lavoratori di Prima Assunzione o Destinatari di Qualifica Superiore

Art. 43 - Al fine di favorire la mobilità verticale, le Parti hanno concordato quanto segue:

A. I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato, con più di ventinove anni di età e destinati ai livelli VII°, VI, V° e IV°, per acquisire le necessarie competenze professionali e conoscenze specifiche sulle procedure operative eseguite nell'Impresa, potranno essere inizialmente inquadrati, per i periodi massimi di effettivo lavoro indicati nella seguente tabella, nel livello, o nei livelli, immediatamente inferiore rispetto a quelli riferibile alle mansioni di destinazione, con il relativo livello d'approdo, pur coincidenti con quelle svolte nella fase d'apprendimento.

Livello di Inquadramento	Livello di Approdo	Periodo massimo
VI Livello	III Livello	18 mesi oltre il periodo di prova
V Livello	IV Livello	18 mesi oltre il periodo di prova
VI Livello	V Livello	24 mesi oltre il periodo di prova
VII Livello	VI Livello	30 mesi oltre il periodo di prova

Il trattamento economico e normativo sarà quello del livello d'inquadramento.

Superato il periodo di prova ed i termini massimi che precedono, la progressione di carriera spettante per le mansioni effettivamente svolte non potrà essere posticipata per altre cause o ragioni.

Tutto quanto sopra previsto dovrà essere riportato nel contratto d'assunzione.

B. Inoltre, al fine di favorire la crescita professionale interna all'Impresa, è possibile istituire un percorso formativo, per fare acquisire al lavoratore già in forza, nei tempi programmati, la professionalità e l'inquadramento di livello superiore.

Tale percorso formativo è destinato ai collaboratori che svolgevano mansioni di VII°, VI°, di V° o di IV° livello, rispettivamente destinatari del VI°, V°, del IV° o del III° livello.

Entrambi i casi che precedono richiedono la preventiva compilazione di un Progetto formativo, conforme al progetto predisposto dall'Ente Bilaterale, nel quale s'indicheranno le mansioni di livello superiore di destinazione, i tempi, i contenuti e i modi di formazione e di verifica (compresi i tempi ed i contenuti d'eventuali verifiche intermedie).

Il progetto, per essere inoppugnabile, dovrà ottenere il preventivo consenso del lavoratore congiuntamente all'approvazione dell'Ente Bilaterale.

Risolte positivamente le verifiche previste, il collaboratore avrà diritto al livello superiore dalla data di decorrenza prevista nel progetto e, in ogni caso, entro mesi tre dalla positiva verifica, con diritto al relativo trattamento economico e normativo.

TITOLO XII
Tabelle Retributive

Art. 44 - Ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale, corrisponde un valore di retribuzione nazionale mensile, come sotto indicato:

Classificazione Del Personale	Contingenza (a)	Minimo Tabellare (b)	(*) Indennità Di Funzione	Paga Base Nazionale al 01.08. 2012 (c)	(**) Indennità Sostitutiva dal 01.08.14	Paga Base Nazionale al 01.08. 2014 (c)
Livello I° Quadro	542,28	1.297,00	60,00	1.899,28	39,50	1.938,78
Livello II°	526,79	1.113,21	-----	1.640,00	36,50	1.676,50
Livello III°	521,62	928,99	-----	1.450,61	35,00	1.485,61
Livello VI°	518,01	792,34	-----	1.310,35	33,00	1.343,35
Livello V°	514,91	655,09	-----	1.170,00	32,00	1.202,00
Livello VI°	512,33	567,67	-----	1.080,00	31,00	1.111,00
Livello VII°	502,33	517,67	-----	1.020,00	30,50	1.050,50

(*) Indennità di Funzione Quadro – Vedere art. 35 del CCNL.

(**) Indennità Sostitutiva di Secondo Livello – vedere art. 153 del CCNL.

La quota oraria della retribuzione per tutti i lavoratori dipendenti ed in tutti i casi si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 173 (centosettantatre).

La quota giornaliera della retribuzione per tutti i lavoratori dipendenti ed in tutti i casi si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26 (ventisei).

La quota oraria di retribuzione per tutti i dipendenti si ottiene dividendo la paga mensile per il divisore convenzionale:

173, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 40 ore settimanali;

187, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 42 ore settimanali;

200, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 45 ore settimanali;

216, per il personale la cui durata normale di lavoro è oltre le 45 ore settimanali.

Per i guardiani, portieri e custodi con alloggi nello stabilimento, nel cantiere, nel magazzino o nelle vicinanze degli stessi, approntato anche in carovane, baracche e simili il divisore convenzionale è pari a 208 mensili.

Nota a Verbale - Il significato dei vari termini di retribuzione indicati nel presente CCNL sono:

- a. per "Contingenza" si intendono gli importi indicati con la lettera a) nella seconda colonna della tabella sopra riportata;
- b. per "Minimo Tabellare" si intendono gli importi contrassegnati con la lettera b), nella terza colonna della tabella sopra riportata;
- c. per "Paga Base Nazionale" si intendono gli importi contrassegnati con la lettera c) nella quinta e settima colonna della tabella sopra riportata;
- d. per "Retribuzione di Fatto" si intende la somma percepita dal lavoratore, comprensiva di: paga base nazionale, eventuali scatti di anzianità e terzi elementi.

TITOLO XIII

Mansioni Promiscue - Mutamento Mansioni - Jolly

Art. 45 - Il lavoratore dipendente che sia adibito, con carattere di continuità, a mansioni relative a diverse qualifiche, sarà inquadrato nella qualifica di categoria superiore e ne percepirà la retribuzione, quando le mansioni relative alla qualifica superiore abbiano rilievo sensibile e prevalente, sul complesso delle attività dallo stesso svolte.

L'eventuale assegnazione di una categoria superiore a quella di assunzione, derivante dalla casistica di cui sopra, dovrà essere regolarmente registrata da parte dell'Impresa e comunicata per iscritto al lavoratore.

Art. 46 - Al lavoratore dipendente che viene normalmente adibito per oltre 2 (due) mesi a mansioni per le quali è prevista una retribuzione superiore a quella che percepisce, deve essere corrisposta la retribuzione propria della mansione superiore, per il periodo per il quale vi resta adibito.

Qualora l'esercizio delle mansioni si prolunghi oltre 4 (quattro) mesi consecutivi, il dipendente acquisisce il diritto alla categoria superiore, salvo che la temporanea assegnazione a mansioni superiori non abbia avuto luogo per sostituzione di altro lavoratore. Decorso i due mesi, su richiesta formale del lavoratore, l'Impresa è tenuta a comunicare per iscritto la categoria relativa alle nuove mansioni assegnate allo stesso, salvo quanto previsto al comma 2°.

Nell'ipotesi che l'operaio adibito a mansioni superiori risulti avere già nel passato acquisito la qualifica inerente alle mansioni superiori cui viene adibito, egli acquisirà nuovamente la qualifica superiore quando la permanenza nelle nuove superiori mansioni perduri per un periodo di tempo non inferiore a quello previsto per il periodo di prova.

Tutti i passaggi definitivi di categoria devono risultare da regolari registrazioni sul libro unico del lavoro con l'indicazione della decorrenza.

Art. 47 - Vengono considerati Jolly quei lavoratori dipendenti cui l'Impresa non assegna una specifica mansione, per adibirli sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell'intero ciclo di produzione presente nell'Impresa stessa.

L'inquadramento dei jolly sarà al livello immediatamente superiore a quello della generalità delle singole mansioni svolte.

L'inquadramento del jolly sarà al livello immediatamente superiore a quello della generalità delle singole mansioni svolte.

L'eventuale assegnazione di una categoria superiore a quella di assunzione, derivante dalla casistica di cui al comma 1°, dovrà essere regolarmente registrata da parte dell'Impresa e comunicata per iscritto al lavoratore.

TITOLO XIV **Assunzione - Documentazione - Visita Medica**

Art. 48 - L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge.

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- a. data di assunzione e luogo dove il lavoratore è destinato a svolgere la prestazione;
- b. la durata del rapporto di lavoro, nel caso di assunzione a tempo determinato;
- c. la durata del periodo di prova;
- d. la qualifica ed il livello d'inquadramento;
- e. il trattamento economico iniziale;
- f. il CCNL applicato.

La lettera di assunzione deve inoltre indicare:

- a. il cognome e nome e/o la ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale;
- b. la posizione INPS del Datore di lavoro;
- c. nonché tutti i dati e le notizie previste dalla legge.

L'Impresa deve consegnare gratuitamente e contemporaneamente alla lettera di assunzione copia del presente CCNL.

Il datore di lavoro operante in regime di appalto e subappalto fornirà al lavoratore una tessera di riconoscimento ai sensi dell'art. 18, comma 1, lett. u) del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Art. 49 - Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- a. carta d'identità od altro documento equipollente;
- b. libretto di lavoro e scheda professionale secondo quanto dalle vigenti disposizioni di legge;
- c. documenti relativi alle assicurazioni sociali per i dipendenti che ne sono in possesso;
- d. documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- e. accettazione della lettera di assunzione;
- f. attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicano tale requisito;
- g. certificato di servizio eventualmente prestato presso altre Imprese;
- h. certificati, diplomi degli studi compiuti o diploma od attestazione dei corsi di addestramento frequentati;
- i. due foto formato tessera;
- j. altri documenti e certificati che l'Impresa richiederà per le proprie esigenze.

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

Se si tratta di lavoratore apprendista all'atto dell'assunzione egli dovrà produrre il titolo di studio e dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché i periodi di lavoro svolti.

L'Impresa deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

Art. 50 - Il lavoratore potrà essere sottoposto, prima dell'assunzione, a visita medica per l'accertamento dei requisiti fisici e psico-attitudinali necessari per l'espletamento del lavoro cui è destinato.

Eguale potrà essere sottoposto a visita medica, a cura di gabinetti medici o di analisi specializzati, gestiti da Enti pubblici o universitari, allorché il lavoratore dipendente contesti la propria idoneità fisica a continuare ad espletare le proprie mansioni o ad espletarne altre che non siano compatibili, per maggior gravosità con la propria idoneità fisica.

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

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

Art. 51 - In considerazione di quanto disposto dall'art. 25, comma 2 della Legge n° 223 del 23 luglio 1991, non sono computati ai fini della determinazione delle quote di riserva:

- a. le assunzioni dei lavoratori con qualifiche ricomprese nei livelli settimo e sesto;
- b. le assunzioni dei lavoratori con qualifiche ricomprese nei livelli terzo, quarto e quinto a condizione che abbiano già prestato servizio presso Imprese del medesimo settore ovvero che siano in possesso di un titolo di Impresa od attestati professionali attinenti alle mansioni da svolgere.

TITOLO XV

Periodo di Prova

Art. 52 - La durata del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

1° livello Quadro	90 giorni di effettiva prestazione
2° e 3° livello	60 giorni di effettiva prestazione lavorativa
4° e 5° livello	30 giorni di effettiva prestazione lavorativa
6° e 7° Livello	15 giorni di effettiva prestazione lavorativa

Per i rapporti di lavoro con contratto a tempo determinato di cui all'art. 67 il periodo di prova viene proporzionato in relazione alla durata del rapporto, arrotondato all'unità.

Per i lavoratori neoassunti che non abbiano svolto corsi in materia di sicurezza del lavoro, devono svolgere nel primo giorno di prova 4 (quattro) ore di corso in materia di sicurezza e successivamente durante il periodo di prova ulteriori 8 (otto) ore di corso in altre materie.

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.

Il lavoratore in prova ha diritto, in caso di insorgenza di malattia, di esperire la prova per il tempo minimo necessario, di fruire anche del "mini comparto", ma non ha diritto a ricevere, durante il periodo di assenza per malattia, la retribuzione.

Il periodo di prova sarà utilmente considerato agli effetti del computo dell'anzianità del dipendente confermato.

Sono esenti dal periodo di prova, di cui ai commi precedenti, i dipendenti che abbiano già prestato servizio presso la stessa Impresa e con le stesse mansioni relative alla qualifica del precedente rapporto di lavoro, sempreché quest'ultimo non sia stato risolto da oltre due anni.

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 cumulato nell'anzianità di servizio.

TITOLO XVI

Orario di Lavoro

Art. 53 - La durata normale del lavoro contrattuale effettivo per la generalità delle Imprese 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.

Nel caso di prestazione nel 6° giorno sarà corrisposta la retribuzione globale oraria per le ore lavorate, oltre la maggiorazione del 15%, calcolata sulla paga base nazionale.

A partire dall'entrata in vigore del presente CCNL, negli accordi di secondo, le Parti stipulanti potranno concordare la non applicazione di tale maggiorazione qualora la prestazione in sesta giornata sia stabilita in attuazione di un aumento strutturale.

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 di norma 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 di norma entro le ore 13 (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.

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

Non sono altresì da considerarsi lavoro effettivo le soste durante il lavoro superiore a 15 (quindici) minuti, nonché quelle comprese tra l'inizio e la fine dell'orario giornaliero, il tempo per recarsi sul posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'Impresa.

La durata normale di lavoro per il lavoratore dipendente con mansioni discontinue o di semplice attesa di cui all'art. 54 è fissata nei limiti previsti dalle leggi vigenti.

La distribuzione dell'orario di lavoro non potrà essere suddivisa in più di tre frazioni.

In relazione alle particolari esigenze delle Imprese, al fine di migliorare il servizio, l'orario complessivo annuale di lavoro, pari a 40 (quaranta) ore settimanali per 52 settimane annue, potrà essere distribuito nel corso dell'anno, con un aumento settimanale di 12 (dodici) ore ad un massimo di 16 (sedici) ore settimanale all'anno. Il recupero dovrà essere effettuato nei periodi di minor lavoro o retribuito con una maggiorazione del 10% (dieci per cento).

La contrattazione Territoriale od Impresale potrà prevedere per il lavoratore, di scegliere il momento iniziale e terminale della prestazione entro una determinata fascia, assicurando comunque una certa estensione temporanea (Flex-time).

Diverse condizioni sono demandate alla contrattazione integrativa Territoriale od Impresale, anche se la distribuzione dell'orario di lavoro viene determinata dal presente CCNL.

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.

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

Il trattenersi nell'ambiente di lavoro da parte del lavoratore per sue determinate esigenze, come il tempo dei riposi intermedi, 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 DM del 30 agosto 1999 e successive integrazioni o modificazioni.

Art. 54 – Per quelle occupazioni che richiedono, un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia, come:

- a. custodi o guardiani diurni e notturni agli ingressi carrabili;
- b. custodi o guardiani addetti a ingressi fieristici, museali ed altri edifici;
- c. personale addetto ai servizi di primo intervento antincendio;
- d. personale addetto al carico e scarico nell'attività interna di servizi;
- e. personale addetto al controllo degli impianti e delle aree;
- f. personale addetto agli impianti di condizionamento e riscaldamento;
- g. personale addetto alla conduzione di piscine ed al controllo dei bagnanti.

Altri nuovi profili che saranno individuati dall'ENBOA, anche sulla interpretazione contrattuale.

La durata dell'orario di lavoro normale settimanale può essere prevista nel contratto d'assunzione di 40 o di 48 ore ordinarie.

Per i lavoratori rientranti nel presente articolo l'orario di lavoro contrattuale è fissato nella misura di 45 ore settimanali.

La maggiorazione per lavoro straordinario si applica a partire dalla 46ª ora settimanale.

Tali lavoratori discontinui, a norma dell'art. 16 del D.Lgs. 66/03, sono esclusi dall'ambito d'applicazione della disciplina legale della durata settimanale dell'orario di lavoro.

TITOLO XVII

Personale non Soggetto a Limitazione di Orario

Art. 55 – Le Parti danno atto che nel richiamarsi alle vigenti norme di legge sull'orario di lavoro, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1 del RDL n. 692/1923,

il quale esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro i lavoratori dipendenti con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni.

A tale fine si conferma che è da considerare personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa dell'Impresa con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (articolo 3 del RD n° 1955/1923), individuato nel personale che riveste la qualifica di "Quadro" o di "Impiegato di I° o di II° livello", della classificazione di cui all'art. 33 del presente contratto.

I lavoratori dipendenti di cui sopra hanno diritto ad una indennità speciale nella misura del 20% (venti per cento) della paga base.

TITOLO XVIII

Orario di Lavoro dei Minori

Art. 56 – Per l'orario di lavoro dei minori di età si applicano le norme di leggi vigenti.

L'orario di lavoro dei predetti minori, non può durare senza interruzione più di 4,30 ore (quattro ore e trenta minuti).

Qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le 4,30 ore (quattro ore e trenta minuti), deve essere interrotto da un riposo intermedio della durata di almeno 30 (trenta) minuti ai sensi della legge n. 977/1967 e successive modificazioni ed integrazioni.

L'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro per il consumo dei pasti non è cumulabile con le interruzioni sopra previste.

L'interruzione di maggior durata assorbe quella di minor durata.

L'orario e la durata delle interruzioni suddette dovranno essere esposte insieme agli altri orari.

TITOLO XIX

Composizione delle squadre di lavoro - Turnisti

Art. 57 - Definizione del campo di applicazione - La presente normativa si applica all'Imprese che rientrano nelle seguenti tipologie di orario di lavoro:

- a. lunghi: più di 12 ore giornaliere di apertura per 6 giorni a settimana;
- b. lunghissima: più di 12 ore giornaliere per 365 giorni;
- c. h 24: per le Imprese che non operano mai interruzioni nell'attività.

Le squadre di lavoro devono essere organicamente composte, per qualità e numero di lavoratori, in base alle esigenze della produzione.

Comunque in ogni squadra, qualunque sia l'entità della produzione deve esserci un operaio specializzato.

Qualora l'espletamento dei servizi non sia tale da richiedere la presenza di un secondo operaio specializzato, può essere coadiuvato da un operaio qualificato.

È implicito che per operaio specializzato o qualificato deve intendersi anche il datore o suo familiare, quando questo partecipi, in via normale e continuativa, alla produzione con le mansioni proprie della qualifica che ha assunto.

Art. 58 - Orario di lavoro – Le Imprese ricomprese nel campo di applicazione del presente CCNL possono ricorrere a nastri orari con turni fissi o variabili.

I dipendenti assunti con l'indicazione di lavoro a turni non hanno diritto alle maggiorazioni previste per il lavoro ordinario notturno e/o festivo, salvo quanto previsto dall'art. 66 del presente CCNL.

Ai lavoratori assunti secondo il comma precedente l'Impresa attribuirà un titolo di preferenza nelle richieste di cambio turno o di aumento dell'orario lavorativo per i contratti part-time.

Art. 59 – Reperibilità – Le Imprese per la copertura di emergenze tecniche occorrenti fuori dall'orario di apertura degli uffici, possono richiedere ad alcuni dipendenti di restare in reperibilità.

La richiesta dell'Impresa deve essere presentata in forma scritta al dipendente, che se accetta, provvede a firmare un'apposita comunicazione di servizio.

La reperibilità non può essere richiesta durante i periodi di ferie, malattia, infortunio, aspettativa, maternità o permesso per studio.

La reperibilità del dipendente deve essere retribuita in una delle due seguenti opzioni:

- a. con assegno ad personam di importo pari al 10% della paga base di cui all'art. 44 per i dipendenti che continuativamente si rendono reperibili per le esigenze di emergenza;

- b. con un importo del 15% della retribuzione oraria per i lavoratori che si rendono disponibili alla reperibilità per un periodo non superiore alle 6 settimane annue.

Ove richieda l'effettivo intervento del dipendente in reperibilità trovano applicazione le norme del presente contratto sul lavoro straordinario, straordinario notturno, straordinario festivo o straordinario festivo notturno.

Art. 60 - Sostituzione del lavoratore - Al fine di garantire la copertura del servizio in caso di improvvisa mancanza di un turnista con un preavviso inferiore a 12 ore, l'Impresa potrà richiedere al lavoratore del turno precedente od al lavoratore del turno successivo, l'effettuazione di una fascia di lavoro straordinario pari all'intero turno mancante.

Fermo restando il divieto di richiedere una prestazione lavorativa superiore alle 12 ore consecutive.

I lavoratori che effettueranno la copertura straordinaria del turno avranno diritto al pagamento dello straordinario e al riconoscimento di un permesso retribuito di 8 ore da fruire in accordo con l'Impresa entro i successivi 4 mesi.

Art. 61 - Indennità - I lavoratori ricompresi nel campo di applicazione del presente titolo, a compensazione dei disagi derivanti dallo svolgimento dell'attività a turnazione, hanno diritto alle seguenti maggiorazioni:

- per tutti i lavoratori che effettuano lavoro a turni un'indennità pari al 10% della paga base di cui all'articolo 44;
- per i soli lavoratori che svolgono la propria prestazione lavorativa a turno fisso notturno e/o festivo (per festivo si intendono le domeniche e le festività di cui all'art. 142, un'indennità pari al 20% della paga base di cui all'articolo 44;
- in caso di prestazione lavorativa a turni solo per brevi periodi, meno di 6 settimane nel corso dell'anno, al lavoratore non spetterà alcuna indennità.

In caso di prestazione lavorativa a turni per un periodo superiore alle 6 settimane ma inferiore alle 26 settimane, il lavoratore dovrà optare, nella forma scritta, all'atto della richiesta di copertura temporanea delle maggiorazioni contrattuali, (straordinario notturno).

Per turni di sostituzione di durata superiore alle 26 settimane, ai lavoratori sarà attribuita l'indennità forfetaria.

I lavoratori turnisti possono percepire anche l'indennità di reperibilità di cui all'articolo 59 del presente CCNL.

Art. 62 - Partecipazione dei lavoratori - Le Imprese per la applicazione di quanto previsto nel presente titolo, in particolar modo per la definizione dell'articolazione dei turni, dovranno sottoscrivere un accordo con la RSA, ove questa sia presente; nelle Imprese con meno di 15 dipendenti, la contrattazione andrà effettuata direttamente con i lavoratori interessati dal lavoro a turni.

Nel caso di accordi raggiunti direttamente con i lavoratori gli stessi potranno essere spediti per la certificazione all'ente bilaterale il quale effettuerà un controllo di conformità di legge e contrattuale.

TITOLO XX

Lavoro Domenicale - Festivo - Notturmo

Art. 63 - Le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate nella giornata di domenica, o nelle giornate festive, saranno retribuite con una maggiorazione del 8% (otto per cento) da calcolarsi sulla paga base nazionale, quale corrispettivo del maggior disagio per il lavoro prestato.

Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di orario di lavoro notturno ordinario valgono le vigenti norme di Legge.

Art. 64 - Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne viene maggiorato della percentuale del 15% (quindici per cento) da calcolarsi sulla paga base nazionale

Art. 65 - Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne di una giornata festiva viene maggiorato del 20% (venti per cento), da calcolarsi sulla paga base nazionale.

Si considera lavoro notturno quello prestato dalle ore 22.00 (ventidue) alle ore 6.00 (sei).

Il personale addetto ai turni notturni, il cui orario di lavoro si protrae dalle ore 22.00 (ventidue) alle ore 6.00 (sei), dovrà osservare un riposo di almeno 12 (dodici) ore consecutive prima di riprendere il lavoro.

TITOLO XXI

Lavoro Straordinario

Art. 66 - Le prestazioni lavorative svolte oltre l'orario normale giornaliero sono considerate lavoro straordinario.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge è facoltà del Datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative straordinarie a carattere individuale, nel limite di 160 (centosessanta) ore annue.

Il lavoratore dipendente non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal Datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Il personale addetto ai turni notturni, il cui orario di lavoro si protrae dalle ore 22.00 (ventidue) alle ore 6.00 (sei), dovrà osservare un riposo di almeno 12 (dodici) ore consecutive prima di riprendere il lavoro.

Le maggiorazioni da calcolarsi sulla paga base nazionale, per tutti i lavoratori al quale non si applica l'orario di lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia sono:

Le maggiorazioni da calcolarsi sulla paga base nazionale, per tutti i lavoratori		
N.	Descrizione	Percentuale
1	lavoro straordinario diurno feriale	25 %
2	lavoro straordinario notturno	40 %
3	lavoro straordinario festivo	50 %
4	lavoro straordinario notturno festivo	60 %
5	lavoro compiuto nei giorni considerati festivi	40 %
6	lavoro notturno, compreso in turni avvicendati	20 %
7	lavoro notturno, non compreso in turni avvicendati	25 %

Le percentuali di cui sopra verranno calcolate sulla quota oraria della retribuzione base al momento della liquidazione di esse.

Le suddette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili, nel senso che la maggiore assorbe la minore.

Il lavoro straordinario prestato in modo fisso e continuativo nei limiti previsti dal presente CCNL e dalla legge, non può in nessun caso considerarsi un prolungamento ordinario dell'orario di lavoro, né può trasformare la relativa retribuzione per straordinario in retribuzione ordinaria.

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

TITOLO XXII

Lavoro a Tempo Determinato

Art. 67 - Le Parti stipulanti si richiamano all'accordo europeo del 18 marzo 1999 dove, nel riconoscere che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro, si afferma che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni e attività atte a soddisfare le esigenze sia delle imprese che dei lavoratori.

Fermo restando la possibilità di stipulare contratti a termine in tutti i casi rientranti nella previsione di cui all'art. 1 del D.Lgs. n. 368/2000, gli stessi devono risultare da un atto scritto e la mancanza dell'apposizione del termine di scadenza deve considerarsi assunzione a tempo indeterminato.

Per fase di avvio di una nuova attività si intende un periodo di tempo fino a 6 mesi, e non possono comprendersi in tale norma i lavoratori a tempo indeterminato provenienti da cambi di appalto da altri cantieri. A livello territoriale, con le OO.SS. firmatarie del presente CCNL, si potranno concordare assunzioni con contratto a tempo determinato nelle fasi di avvio di una nuova attività superiori a detto periodo.

L'assunzione di lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in congedo di maternità o congedo parentale, ai sensi del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, può avvenire anche con

anticipo fino a 3 mesi rispetto al periodo di inizio dell'astensione, come previsto all'art. 4, 2° comma, del citato decreto legislativo n. 151/2001.

L'assunzione a tempo determinato può essere, altresì, anticipata fino a 3 mesi nei casi di assenze dal lavoro programmate al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare. Per i livelli II°, III° e IV° l'affiancamento può essere portato fino a sei mesi.

Ai fini di cui all'art. 35 della legge n. 300/1970 (campo di applicazione dei diritti sindacali), i lavoratori con contratto a tempo determinato sono computabili ove il contratto abbia durata superiore a 9 mesi.

Art. 68 – Ferie e Tredicesima - Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, le ferie, la tredicesima mensilità, saranno corrisposte e frazionate per 365esimi, quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine.

Per le festività abolite cadenti nel periodo di lavoro determinato si fa riferimento all'art. 144 del presente contratto.

Art. 69 - Trattamento di Fine Rapporto - Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore il trattamento di fine rapporto previsto dal presente CCNL.

Nota a Verbale N. 1

In applicazione del comma 7 dell'art. 10 del D.Lgs. n. 368/2001, sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato stipulati con riferimento a situazioni di difficoltà occupazionale per specifiche aree geografiche, la cui definizione le Parti firmatarie del presente contratto demandano alle proprie strutture territoriali.

Nota a Verbale N. 2

Fermo restando quanto previsto dalla vigente legislazione in materia di contratto a tempo determinato, le Parti, in sede Impresale e/o territoriale, potranno valutare l'opportunità di individuare, nella stessa sede, concrete fattispecie relative alle lettere a), b), c) e d) di cui al comma 7, art. 10 del D.Lgs. n. 368/2001 e riconducibili alle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo di cui all'art. 1 del medesimo decreto.

Titolo XXIII

Lavoro Parziale o Part-Time – Part-Time post Partum Genitori di Portatori di Handicap e di Tossico Dipendenti

Art. 70 - Le Parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e a rispondere alle esigenze delle imprese e dei lavoratori concordano quanto segue.

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

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

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

Art. 71 - Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale.

l'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale consegue alla volontarietà di entrambe le Parti (Impresa e Lavoratore), tale volontà deve risultare da atto scritto nel quale devono essere indicate la durata della prestazione lavorativa e l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

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

- a. nel contratto a tempo parziale può essere prevista, con il consenso del lavoratore formalizzato con atto scritto, la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione (nei casi di part-time orizzontale, verticale o misto) e/o la possibilità di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa (nei casi di part-time verticale o misto). Le variazioni devono essere richieste al lavoratore con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.
- b. è fatto salvo, in caso di oggettivi e comprovati gravi motivi familiari e/o personali, la facoltà del lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata previo preavviso di almeno un mese lavorativi. Le variazioni della collocazione temporale della prestazione lavorativa comportano, per il periodo in cui la variazione stessa viene effettuata, una maggiorazione retributiva dell'8% otto per cento);
- c. in considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono i settori disciplinati dal presente CCNL, quali punte di più intensa attività, necessità di sostituzione di lavoratori assenti, esigenze produttive/organizzative, è consentita, con il consenso del lavoratore, la prestazione di lavoro supplementare fino al raggiungimento del 25% del normale orario di lavoro annuo. Tale lavoro supplementare, verrà compensato, salvo condizioni di miglior favore, con la maggiorazione del 10%.
- d. nel caso di part-time verticale è consentito, limitatamente ai giorni in cui è prevista la prestazione di lavoro a tempo pieno, lo svolgimento di prestazioni lavorative ulteriori rispetto all'orario giornaliero pattuito, tale prestazione sono retribuite con le maggiorazioni stabilite per il personale a tempo pieno dall'art. 66 del CCNL;
- e. la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle Parti, detta richiesta da parte del lavoratore è esigibile compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Impresa. La quale, tra le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale darà precedenza a quelle fondate su gravi motivi familiari e/o personali.

Nell'ambito del Sistema di Informazione del presente CCNL verranno forniti i dati sui contratti part-time stipulati, sulle professionalità interessate, sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

I lavoratori affetti da gravi patologie che comportano una ridotta capacità lavorativa accertata dalla Commissione medica istituita presso il servizio sanitario pubblico competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

Art. 72 - Il rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati i seguenti elementi:

1. il periodo di prova per i nuovi assunti;
2. puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno così come previsto dall'art.2, comma 2°, del D.Lgs. n.61/2000 e successive modifiche;
3. il trattamento economico e normativo secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.

La prestazione individuale sarà fissata tra Datore di lavoro e lavoratore in misura non inferiore ai seguenti limiti:

Imprese che occupano complessivamente fino a 30 dipendenti

4. 16 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
5. 64 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
6. 532 ore, nel caso di orario ridotto al normale orario annuale;

Imprese che occupano complessivamente più di 30 dipendenti

7. 24 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
8. 72 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
9. 600 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale;
10. il trattamento economico e normativo secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;

Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di 8 (otto) ore settimanali per la giornata di sabato, cui potranno accedere studenti e/o lavoratori occupati a tempo parziale e indeterminato presso altro Datore di lavoro.

Diverse modalità relative alla collocazione della giornata di lavoro potranno essere definite previo accordo Impresale, ovvero previo parere vincolante di conformità dell'Ente Bilaterale Territoriale, in mancanza Nazionale.

In relazione alle specifiche realtà territoriali ed Impresali ed alle Particolari condizioni dei lavoratori, al secondo livello di contrattazione possono essere raggiunte intese diverse in merito a quanto previsto in materia di durata della prestazione,

Art. 73 - Part-Time Post-Partum - Al fine di consentire alle lavoratrici assunte a tempo indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le Imprese accoglieranno e relative istanze entro i limiti appresso indicati, in funzione della fungibilità della richiesta avanzata da uno dei genitori che desideri trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

Nelle unità produttive, che occupano un numero di dipendenti occupati a tempo indeterminato compreso tra 10 e 20 non potrà fruire della riduzione dell'orario più di un lavoratore, tra 20 e 35 più di due lavoratori, oltre 35 l'8% della forza occupata.

Il Datore di lavoro accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione della domanda.

La richiesta di passaggio a part-time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 (sessanta) giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa.

Art. 74 - I genitori aventi figli invalidi e/o tossicodipendenti, riconosciuti dal servizio sanitario competente per territorio, che chiedono il passaggio a tempo parziale, hanno il diritto di ottenerlo alle medesime condizioni dell'articolo precedente.

TITOLO XXIV

Apprendistato

Art. 75 - Disciplina dell'Apprendistato - L'apprendistato è disciplinato dal decreto legislativo n. 167/2011 e dalle disposizioni previste nel presente titolo.

La nuova disciplina si applica a tutte le tipologie di contratto di apprendistato, individuate dal Testo Unico sull'apprendistato, D. Lgs.167/2011.

Il nuovo Apprendistato è un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed alla occupazione dei giovani.

Il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

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

Art. 76 - Disciplina Comune - La disciplina comune si applica a tutte le tipologie di apprendistato.

Art. 77 - Assunzione - Per l'assunzione degli apprendisti il contratto deve essere in forma scritta e deve garantire e specificare, quanto appresso:

1. il periodo di prova;
2. l'orario di lavoro;
3. la retribuzione;
4. i diversi istituti contrattuali (ferie, malattia ed infortunio ecc.);
5. l'indicazione della prestazione lavorativa;
6. il luogo della prestazione;
7. la durata del periodo di apprendistato;
8. il livello di inquadramento iniziale intermedio e finale;
9. il nominativo del tutor aziendale;
10. l'indicazione delle ore di formazione;
11. il piano formativo individuale definito sulla base di moduli e formulari stabiliti dall'ente bilaterale nazionale ENBOA, attento a recepire le indicazioni e le direttive contenute nei contratti collettivi di lavoro nazionali, tenendo presente della normativa regionale di

competenza, degli accordi conferenza Stato-Regioni, del settore e/o della categoria di riferimento;

12. la definizione della qualifica professionale ai sensi della Legge n. 53/2003.

Art. 78 - Risoluzione del rapporto di lavoro - E' fatto divieto per il datore di lavoro recedere dal contratto di apprendistato durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Art. 79 - Retribuzione - E' vietata la retribuzione a cottimo dell'apprendista. Per tutte le tipologie di apprendistato la retribuzione dell'apprendista è stabilita in misura percentualizzata rispetto ai parametri retributivi previsti dal presente CCNL al titolo XII, art. 44, tenuto conto del monte ore formativo e dell'anzianità di servizio.

Art. 80 - Anzianità aziendale e di servizio - Il periodo di apprendistato si computa ai fini dell'anzianità aziendale e di servizio.

Art. 81 - Prolungamento del periodo di apprendistato - Al verificarsi di eventi quali: malattia, infortunio, maternità e paternità, che comportano una sospensione involontaria del rapporto di lavoro superiore ai 30 (trenta) giorni di calendario e solo nei casi in cui la sospensione sia tale da non permettere di impartire la necessaria componente formativa individuale risultante dal piano formativo nei modi e nei tempi stabiliti, è possibile prolungare il periodo di apprendistato per una durata pari al periodo dell'evento. Il prolungamento dovrà essere comunicato per iscritto all'apprendista con indicazione del nuovo termine del periodo formativo.

Art. 82 - Tutor o referente aziendale - E' la persona interna dell'unità produttiva, individuata all'avvio della attività formativa, che avrà il compito di seguire l'attuazione del programma formativo oggetto del contratto di apprendistato.

Nel contratto individuale di apprendistato deve essere indicato il nominativo del tutor.

Art. 83 - Requisiti e capacità formativa del tutor o referente aziendale - Può rivestire la qualifica di tutor il titolare dell'unità produttiva o persona diversa ma delegata a tale scopo, in questo caso, il tutor sarà una persona che ricopre la qualifica professionale individuata nel piano formativo e che possiede competenze adeguate di un livello pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato.

Al termine di ogni anno di apprendistato è previsto un colloquio tra il tutor e l'apprendista al fine di verificare l'attuazione del piano formativo, lo sviluppo delle capacità professionali e personali del lavoratore, le difficoltà eventualmente riscontrate nell'esecuzione del contratto di apprendistato, eventuali miglioramenti da adottarsi nel restante periodo di apprendistato.

Per l'erogazione della formazione trasversale di base o professionalizzante, destinata a tutte le tipologie di apprendistato, le imprese potranno avvalersi, oltre i centri di formazione previsti dalle Regioni, delle strutture riconosciute dagli enti bilaterali regionali ERBOA regionali o dal Fondo Professionale per la formazione continua FORMOA.

Art. 84 - Piano formativo e formazione - Profili formativi - I contenuti del piano formativo sono di natura trasversale di base professionalizzante.

Fatto salvo quanto previsto dalle Regioni e Province autonome, la formazione trasversale è basata su:

1. accoglienza, valutazione del livello iniziale e definizione del patto formativo;
2. capacità relazionali e di comunicazione;
3. conoscenze base di una seconda o terza lingua;
4. disciplina del rapporto di lavoro comprese la bilateralità e welfare contrattuale;
5. organizzazione dell'impresa;
6. sicurezza ed igiene sul lavoro.

La regolamentazione dei profili formativi spetta alle regioni, province autonome di Trento e Bolzano d'intesa con il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero della Pubblica Istruzione, dell'Università e della Ricerca, sentite le associazioni dei Datori di lavoro e dei Lavoratori. La

formazione formale può essere espletata attraverso strutture accreditate o nell'impresa stessa e potrà essere svolta anche con modalità "e-learning".

Art. 85 - Registrazione della formazione - La formazione dovrà essere registrata sul libretto formativo del cittadino.

La registrazione della formazione erogata, in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà avvenire, a cura del datore di lavoro, anche su supporti informatici tracciabili e fogli firma.

La certificazione sulla formazione svolta vale ai fini dell'attestazione sul percorso formativo.

Il datore di lavoro dovrà conservare, per le eventuali verifiche da parte degli organi di controllo, tutta la documentazione.

Art. 86 - Periodo di Prova - Il periodo di prova per l'apprendista, non può essere superiore a quello previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello iniziale.

I limiti previsti sono quelli riportati all'art. 52 del presente CCNL.

Art. 87 - Attribuzione della qualifica professionale - Al termine del rapporto di apprendistato, il datore di lavoro, certificherà e comunicherà all'apprendista l'avvenuta formazione ed attribuirà la qualifica professionale acquisita.

Art. 88 - Percentuale di conferma - Per poter assumere nuovi lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere, il datore di lavoro, deve aver mantenuto in servizio almeno il 50% (cinquanta per cento) dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 18 (diciotto) mesi precedenti; a tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa o giustificato motivo ed i contratti risolti nel corso od al termine del periodo di prova.

Art. 89 - Finanziamento della formazione - Nell'ambito delle nuove competenze assegnate, il fondo professionale per la formazione continua FORMOA concorrerà al finanziamento dei percorsi formativi degli apprendisti, fatto salvo l'obbligo formativo a capo del datore di lavoro.

A tal fine, le Parti adegueranno il regolamento del FORMOA per le nuove attività e competenze previste.

Art. 90 - Norme transitorie - Tutti i rapporti di apprendistato di cui alla Legge n. 196/1997 ed al D.Lgs. n. 276/2003 già stipulati ed ancora in corso alla data del nominato decreto legislativo, continuano ad essere disciplinati dal trattamento economico e normativo dei precedenti CCCNL.

Le Parti s'impegnano, a livello di contrattazione nazionale, al recepimento del Legge n. 167/2011 ed in particolare a livello territoriale a pervenire, a specifici accordi con le istituzioni regionali, al fine di promuovere la corretta applicazione della normativa in materia di apprendistato e di armonizzare la disciplina vigente alle peculiarità ed alle caratteristiche di categoria e/o settore.

Art. 91 - Apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale - Possono essere assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, i soggetti che abbiano compiuto i 15 (quindici) anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può, in ogni caso, essere superiore per la sua componente formativa a 3 (tre) anni ovvero 4 (quattro) nel caso di diploma quadriennale regionale.

In attesa delle necessarie intese tra Governo e Regioni ai sensi dell'art. 3, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011, le Parti manifestano la propria disponibilità ad eventuali sperimentazioni che il Ministero del Lavoro o le singole Regioni intendono promuovere nell'ambito della normativa vigente.

Art. 92 - Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere - Possono essere assunti in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato professionalizzante o di contratto di mestiere per il conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali i soggetti di età compresa tra i 18 (diciotto) anni ed i 29 (ventinove) anni.

Art. 93 - Apprendistato Part-time - Le Imprese potranno assumere alle proprie dipendenze apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere a tempo parziale, a condizione che l'orario di lavoro non sia inferiore al 60% rispetto al normale orario di lavoro previsto dal CCNL, fermo restando le ore di formazione e la durata massima previsti dai seguenti articoli.

Art. 94 - Apprendistato Stagionale - Le Imprese che svolgono la propria attività anche in cicli stagionali, nel rispetto del limite massimo di durata prevista dagli artt. 96 e 97 del presente CCNL, possono distribuire lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni, mediante il ricorso a più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali deve obbligatoriamente avere inizio entro i 48 mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione.

Art. 95 - Percorso formativo - Il percorso formativo dell'apprendista è definito in relazione alla qualifica professionale ed al livello d'inquadramento previsto al termine del periodo di apprendistato. Le ore di formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche sono così determinate.

L'Impresa ha facoltà, di anticipare in tutto o in parte nelle annualità recedenti, le ore di formazione previste per i singoli anni.

Inquadramento finale	Ore di formazione Professionale medie annue
1° Livello Quadro	80
2° Livello	80
3° Livello	60
4° Livello	60
5° Livello	40
6° Livello	40

a. Formazione professionalizzante e di mestiere - La formazione professionalizzante dovrà fornire per ogni singolo apprendista le seguenti competenze:

1. la conoscenza dell'attività dell'Impresa;
2. la conoscenza delle basi tecniche e teoriche delle attività aziendali, nonché la loro completa applicazione;
3. conoscere e saper utilizzare i vari strumenti e le tecnologie di lavoro dell'Impresa;
4. la conoscenza e l'utilizzo delle misure di sicurezza individuali e di tutela ambientale specifiche del settore e/o categoria.

Art. 96 - Durata - La durata massima del periodo di apprendistato professionalizzante o di mestiere e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi e d'inquadramento, sono così fissati:

Profilo Professionale	Durata Complessiva mesi	Primo Periodo mesi	Secondo periodo mesi	Terzo periodo mesi
1° Livello Quadro	36	12	12	12
2° Livello	36	12	12	12
3° Livello	36	12	12	12
4° Livello	36	12	12	12
5° Livello	24	12	6	6
6° Livello	24	12	6	6

Art. 97 - Profili professionali riconducibili all'artigianato - In deroga a quanto previsto dal precedente articolo, per le figure professionali di cui all'allegato n°2 del presente CCNL, i cui contenuti competenziali sono omologhi e contrattualmente sovrapponibili a quelle delle figure artigiane, la durata massima è fissata in 60 (sessanta) mesi.

Profilo Professionale	Durata Complessiva mesi	Primo Periodo mesi	Secondo periodo mesi	Terzo periodo mesi
1° Livello Quadro	60	24	24	12
2° Livello	60	24	24	12
3° Livello	60	24	24	12
4° Livello	60	24	24	12
5° Livello	60	24	24	12
6° Livello	60	24	24	12

L'apprendistato professionalizzante e di mestiere non è ammesso per le qualifiche del VII° livello.

Art. 98 - Inquadramento e Trattamento Economico - E' vietata la retribuzione a cottimo dell'apprendista.

La retribuzione dell'apprendista è stabilita in misura percentuale, calcolata sulla Paga Base di cui al titolo XII, art. 44 del corrispondente livello di inquadramento (profilo professione per il quale viene svolto l'apprendistato).

Il relativo trattamento economico spettante all'apprendista è così fissato:

Trattamento Economico			
Livelli	Primo Periodo	Secondo Periodo	Terzo Periodo
1° Livello Quadro	85%	90%	95%
2° Livello	85%	90%	95%
3° Livello	85%	90%	95%
4° Livello	85%	90%	95%
5° Livello	85%	90%	95%
6° Livello	90%	95%	98%

Art. 99 - Parere di conformità - Le Imprese che intendono assumere apprendisti, devono sottoporre i piani formativi al parere di conformità all'Ente Bilaterale. La richiesta corredata dal piano formativo, predisposto sulla base di progetti standard, va presentata alla commissione dell'Ente Bilaterale Regionale ERBOA competente per territorio, ed ove non ancora operativi all'Ente Bilaterale Nazionale ENBOA.

Ai fini del rilascio del parere di conformità l'Ente Bilaterale, sottoporrà a verifica il rispetto delle norme previste dal CCNL in materia di apprendistato, i programmi formativi indicati dall'Impresa ovvero i contenuti del piano formativo, in relazione al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali. Ove la Commissione non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

Le Imprese con più unità produttive distribuite in più di due regioni, possono inoltrare la richiesta di parere di conformità direttamente alla Commissione istituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale ENBOA.

Art. 100 - Trattamento Malattia e Infortuni - Il trattamento economico e normativo per gli apprendisti in caso di malattia e infortunio è lo stesso previsto per tutti i lavoratori dipendenti.

Art. 101 - Obblighi del Datore di Lavoro - Il Datore di lavoro ha l'obbligo di:

1. impartire o fare impartire all'apprendista nell'Impresa o sue dipendenze, l'insegnamento necessario al fine di conseguire la capacità per assumere i compiti previsti dalla qualifica e dal contratto di apprendistato;
2. non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo od analoghe forme di incentivo;
3. non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per il quale è stato assunto;
4. accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
5. accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di 8 (otto) ore settimanali per non più di 20 (venti) settimane l'anno;

6. per gli apprendisti minori, informare periodicamente, la famiglia dell'apprendista o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento;
7. do ottemperare agli obblighi previsti in materia di durata, contenuti e modalità di erogazione della formazione, nonché della relativa registrazione sul libretto formativo.

Agli effetti di quanto richiamato alla precedente n. 3), non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto al tutor o al lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate al sesto livello del presente CCNL, sempre che lo svolgimento di tale attività, sia accessoria alle mansioni oggetto della qualifica, non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

Art. 102 - Doveri dell'apprendista - L'apprendista deve:

1. seguire le istruzioni del Tutor, del Datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
2. prestare la sua opera con la massima diligenza;
3. frequentare assiduamente e con diligenza i corsi d'insegnamento complementare;
4. osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni dell'Impresa, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali o di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui al terzo punto del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

L'Apprendista, a richiesta, è tenuto ad effettuare le eventuali intensificazioni d'orario previste con la Banca delle Ore e le prestazioni di lavoro straordinario entro il limite massimo di un'ora giornaliera e quattro ore nella giornata di riposo.

Art. 103 - Diritti dell'Apprendista - L'apprendista ha diritto a ricevere la formazione e l'assistenza prevista per il suo percorso professionale nei vari cicli formativi.

L'apprendista non potrà essere adibito a:

- a. lavoro straordinario o supplementare eccedente 120 (centoventi) ore per anno solare. Si escludono dal limite che precede eventuali tempo di formazione retribuita esterna all'orario ordinario di lavoro;
- b. lavoro a turno notturno o festivo per le Imprese che operano su 24 (ventiquattro) ore.

Dichiarazioni congiunte 1°

Le Parti si riuniranno ogni qualvolta saranno apportate modifiche od integrazioni alle leggi vigenti in materia d'apprendistato.

Dichiarazioni congiunte 2°

Le Parti concordano che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, s'incontreranno tempestivamente per le conseguenti armonizzazioni o modifiche che dovranno essere recepite anche dai contratti d'apprendistato in corso.

Art. 104 - Apprendistato di alta formazione e di ricerca - Possono essere assunti in tutti settori di attività, con contratto apprendistato di alta formazione e ricerca, per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titolo di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica superiore, con particolare riferimento ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori, i soggetti di età compresa tra i 18 (diciotto) anni e i 29 (ventinove) anni. Per i soggetti che sono in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del decreto legislativo 18 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato di alta formazione può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età. L'erogazione della formazione dovrà avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità formative e dovrà essere svolta in modo da permettere l'efficacia dell'intervento formativo medesimo. Le ore di formazione, la loro articolazione e le modalità di erogazione del percorso formativo sono quelli definiti nei percorsi stabiliti dall'istituzione scolastica o universitaria e saranno inseriti nel piano formativo.

Le Parti firmatarie del presente Accordo Interconfederale manifestano la loro disponibilità ad eventuali sperimentazioni.

Alla contrattazione di secondo livello è delegata la disciplina di quanto previsto dall'art. 5, comma 2, D.Lgs. n. 167/2011.

Art. 105 - Apprendistato con i lavoratori in mobilità - Per quanto riguarda infine la nuova tipologia di apprendistato con i lavoratori in mobilità, introdotta dall'art. 7, comma 4, trattasi di una fattispecie attivabile in tutte le tipologie di apprendistato sopra esaminate, è immediatamente operativa, purché oltre alla finalità tipica della singola tipologia, si persegua quella specifica di riqualificare professionalmente il lavoratore. Ai lavoratori in mobilità si applicano le disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla Legge n. 604/1966, mentre non è prevista la possibilità per il datore di lavoro di recedere dal contratto al termine del periodo formativo. Pertanto il recesso sarà possibile solo in presenza di una giustificata causa o di un giustificato motivo sia durante la fase formativa sia al termine della stessa.

In deroga a quanto previsto dal D.Lgs 167/2011, per quanto riguarda l'assunzione di soggetti in mobilità con contratto di apprendistato, non trovano applicazione i limiti di età.

Nota a Verbale

Le Parti si attiveranno, per il tramite delle diverse commissioni paritetiche in esse già costituite, nell'ENBOA – Ente Nazionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome e negli ERBOA – Enti Regionali Bilaterali delle Organizzazioni Autonome, a definire, per tutti i CCCCNL CNAI e FISMIC – Confsal, un avviso comune avente per oggetto le linee guida per l'applicazione uniforme e pratica, sul territorio nazionale, delle diverse forme di apprendistato.

TITOLO XXV Telelavoro

Art. 106 - Il Telelavoro è una forma di organizzazione a distanza resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui opera il telelavoratore (lavoratore dipendente) e l'Impresa.

Il Telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, quindi parte dell'organizzazione dell'Impresa, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno all'Impresa.

Art. 107- Il Telelavoro può essere di tre tipi:

Il Telelavoro può essere di tre tipi:

- a. domiciliare: svolto nell'abitazione del telelavoratore;
- b. mobile: attraverso l'utilizzo di apparecchiature portatili;
- c. remotizzato o a distanza: svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri i quali non coincidono né con l'abitazione del telelavoratore, né con gli uffici Aziendali.

Art. 108 - Telelavoro domiciliare e remotizzato si applica esclusivamente ai telelavoratori subordinati.

Il Telelavoro subordinato può svolgersi anche con contratto part-time o a tempo determinato sia che venga svolto nell'abitazione del lavoratore dipendente e/o del socio lavoratore sia in modalità remotizzata.

Il centro di Telelavoro o la singola postazione a casa non configurano una unità produttiva autonoma dell'Impresa.

Art. 109 - Il Telelavoro ha carattere volontario sia per l'Impresa che per il lavoratore dipendente.

Se il Telelavoro non è previsto nel contratto di assunzione, il lavoratore dipendente è libero di accettare o respingere l'offerta prospettata nel corso del rapporto di lavoro, di svolgere Telelavoro.

Art. 110 - Al lavoratore dipendente sono riconosciuti gli stessi diritti legali e contrattuali previsti per il lavoratore dipendente comparabile che svolge attività nei locali dell'Impresa.

Il lavoratore dipendente comparabile è quello inquadrato allo stesso livello in forza dei criteri stabiliti dal presente CCNL.

I telelavoratori dovranno essere messi nelle condizioni di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per lavoratori comparabili.
I telelavoratori hanno diritto ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.
Il lavoratore dipendente che passa al Telelavoro nel corso del rapporto conserva per intero il proprio status acquisito.

Art. 111 - L'Impresa adotterà tutte le misure appropriate, in Particolare per quello che riguarda i software atti a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore dipendente per fini professionali.

L'Impresa provvederà ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e regole Impresali applicabili, relative alla protezione dei dati.

La responsabilità di tali norme e regole è in capo al telelavoratore.

È demandata alla contrattazione da effettuarsi tra le Parti stipulanti il presente CCNL ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione.

Art. 112 - L'Impresa, previa informazione ai telelavoratori può instaurare strumenti di controllo nel rispetto sia del decreto legislativo del 09 aprile 2008 n. 81 di recepimento della direttiva 90/270 CEE relativa ai videoterminali, che dalle leggi vigenti in materia, le quali sanciscono che nessun dispositivo o controllo quantitativo o qualitativo può essere utilizzato tramite software all'insaputa dei telelavoratori.

Art. 113 - Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e di responsabilità dovrà essere definita con la contrattazione da effettuarsi tra le Parti stipulanti il presente CCNL, prima dell'inizio del contratto di Telelavoro.

In ogni caso l'Impresa si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e/o dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché i dati utilizzati dal telelavoratore.

L'Impresa è tenuta a fornire al telelavoratore i supporti tecnici.

Art. 114 - Alla contrattazione di secondo livello, da effettuarsi tra le Parti stipulanti il presente CCNL, è demandato:

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

Art. 115 - Il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.

Con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili al telelavoratore le norme previste dal decreto legislativo n. 66/2003.

Art. 116 - La postazione del telelavoratore e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del telelavoratore.

TITOLO XXVI

Lavoratori Studenti

Art. 117 - Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, i datori di lavoro concederanno ai lavoratori non in prova, che intendono frequentare corsi di studi diversi dalla formazione e dall'aggiornamento professionale, in scuole d'istruzione dell'obbligo o superiori statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e dei diplomi universitari o di laurea, i seguenti benefici:

- a. concordare un orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze della struttura lavorativa, che agevoli la frequenza ai corsi per la preparazione agli esami;
- b. considerare la prestazione di lavoro straordinario non obbligatoria;
- c. considerare come permessi retribuiti i giorni documentati delle prove di esame.

Nel caso di esami universitari che si articolino su più prove in giorni diversi, il diritto ai permessi per i giorni precedenti resta fissato nel numero di uno.

Non competono permessi retribuiti per gli esami universitari sostenuti per più di una volta nello stesso anno accademico.

I lavoratori con almeno 5 anni di servizio presso lo stesso Datore, potranno richiedere un congedo non retribuito al fine di:

- a. completare la scuola dell'obbligo;
- b. conseguire un titolo di studio di secondo grado o diploma universitario o di laurea;
- c. partecipare ad attività formative diverse.

Il congedo non potrà eccedere gli 11 mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa, non è cumulabile con le ferie, malattia od altri congedi, può essere frazionato solo se compatibile con i carichi di lavoro o con eventuali sostituzioni e deve essere richiesto con preavviso pari al triplo della sua durata, con il limite di mesi tre.

Il Datore di lavoro riconoscerà il diritto al congedo compatibilmente con le inderogabili esigenze del lavoro.

TITOLO XXVII

Lavoratori Invalidi o diversamente abili

Art. 118 - Nel caso d'assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori invalidi valgono le norme di legge e del presente CCNL.

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 Impresali 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 Imprese.

In occasione di avviamenti di lavoratori diversamente abili, effettuati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia, l'Impresa e qualora presente la RSA, 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'Impresa, 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 L.104/92 e dal D.Lgs. 119/2011.

TITOLO XXVIII

Contratti d'Inserimento

Art. 119 - Il contratto d'inserimento è quel contratto che, attraverso un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad uno specifico contesto lavorativo, mira all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro di particolari categorie di lavoratori.

Art. 120 - Il contratto d'inserimento ha la finalità di inserire o reinserire nel mercato del lavoro:

1. soggetti d'età compresa tra 18 (diciotto) e 29 (ventinove) anni (tali limiti devono intendersi nel senso di 18 anni compiuti e 29 anni e 364 giorni);
2. disoccupati di lunga durata, da 29 (ventinove) anni fino a 32 (trentadue) anni d'età; si definiscono disoccupati di lunga durata coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di

lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi (D.Lgs. 297/2002, art. 1, comma 2 d);

3. lavoratori disoccupati con più di 50 (cinquanta) anni d'età;
4. lavoratori che non abbiano lavorato per almeno 2 (due) anni e che desiderino riprendere un'attività lavorativa;
5. donne senza limiti d'età che risiedano in zone geografiche in cui il tasso d'occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% (venti per cento) rispetto a quello maschile, ovvero il tasso di disoccupazione femminile sia superiore al 10% (dieci per cento) di quello maschile;
6. persone riconosciute affette da un deficit fisico, mentale o psichico (ai sensi dei criteri dettati dalla Legge 5 febbraio 1992 n.104).

Art. 121 - In presenza dei requisiti soggettivi richiesti dall'articolo precedente, il contratto d'inserimento può essere utilizzato anche per favorire l'ingresso al mercato del lavoro di cittadini comunitari ed extracomunitari.

I Datori di lavoro che possono stipulare i contratti d'inserimento sono:

- a. Imprese, loro consorzi e gruppi di Imprese.

Quanto ai consorzi od ai gruppi di Imprese il progetto d'inserimento può prevedere l'impiego in diverse società del gruppo o consorziate. In tal caso si potrà dare l'ipotesi di un unico contratto di lavoro d'inserimento con una singola società del consorzio o del gruppo che, però, potrà "inviare" il lavoratore, ai fini del progetto d'inserimento, presso più società del consorzio o del gruppo. In tal caso, il limite percentuale previsto dall'art. 54, comma 3 del D.Lgs. 276/2005, sarà computato esclusivamente in capo alla singola società che risulta essere la datrice di lavoro;

- b. associazioni professionali;
- c. associazioni sindacali e socio-culturali.

Art. 122 - Forma e Contenuti - Il contratto d'inserimento può riguardare qualsiasi tipologia di lavoro. Il contratto d'inserimento deve essere redatto per iscritto e deve contenere il progetto individuale.

L'eventuale carenza della forma scritta comporta la nullità del contratto ed il dipendente s'intende assunto a tempo indeterminato.

Inoltre il contratto d'inserimento deve indicare:

1. la durata;
2. le mansioni e la categoria d'inquadramento;
3. il progetto individuale d'inserimento;
4. l'eventuale periodo di prova;
5. l'orario di lavoro;
6. il trattamento di malattia e/o infortunio.

Riguardo all'orario di lavoro, il contratto può essere stipulato anche in forma part-time, purché la minor durata dell'attività lavorativa non pregiudichi le finalità del contratto.

Art. 123 - Il progetto Individuale d'Inserimento - Per poter stipulare il contratto d'inserimento è necessaria la definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale d'inserimento, nel rispetto di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali, oppure all'interno degli enti bilaterali, ERBOA - ENBOA.

Il fine è di adeguare le competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo.

Il progetto è parte integrante e sostanziale dello stesso contratto di lavoro e, come quest'ultimo, deve essere redatto in forma scritta pena la nullità del contratto con trasformazione automatica in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Art. 124 - Durata - Il contratto d'inserimento, secondo l'art. 57 del D.Lgs. 276/2003, ha una durata non inferiore a 9 (nove) mesi e non superiore a 18 (diciotto) mesi.

Per i disabili psico-fisici, la durata può pattuirsi fino a 3 (tre) anni.

Dal limite massimo di durata devono essere esclusi i periodi di:

- a. assenza per maternità;
- b. servizio militare e/o civile;
- c. malattie di durata superiore a 20 (venti) giorni continuativi.

Il contratto d'inserimento non può essere rinnovato tra le stesse Parti, ma è permesso stipulare un nuovo contratto d'inserimento con un diverso Datore di lavoro, inoltre, le eventuali proroghe di cui alle

lettere a), b) e c) che precedono non possono far superare i limiti di durata complessiva (dal termine iniziale all'effettivo termine finale) di 18 (diciotto) o 36 (trentasei) mesi.

Nell'ipotesi di superamento del limite 18/36 mesi, il contratto d'inserimento si trasforma automaticamente in contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato.

Art. 125 - Modalità della formazione - Il progetto individuale d'inserimento deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 (sedici) ore inerente all'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica (da svolgersi nella fase iniziale del rapporto di lavoro), di disciplina del rapporto di lavoro e d'organizzazione Aziendale.

La formazione teorica deve, inoltre, essere accompagnata da successive fasi d'addestramento specifico.

Gli esiti della formazione saranno riportati sul libretto formativo previsto dal D.Lgs. 276/2003 all'art. 2 e approvato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con il D. M. 10 ottobre 2005.

"In caso di gravi inadempienze nella realizzazione del progetto individuale d'inserimento di cui sia esclusivamente responsabile il Datore di lavoro e che siano tali da impedire la realizzazione delle finalità" del contratto d'inserimento, il Datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello d'inquadramento superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore alla fine del periodo d'inserimento, maggiorata del 100% (cento per cento).

Il contratto di lavoro, però, non si trasforma a tempo indeterminato.

Art. 126 - I soggetti abilitati alla formazione sono le strutture facenti capo agli Enti Bilaterali ERBOA – ENBOA, ove presenti. In alternativa:

1. l'imprenditore;
2. i suoi preposti qualificati;
3. un soggetto esterno con le competenze adeguate al tipo di formazione.

Art. 127 - Disciplina del Rapporto di Lavoro - Al contratto d'inserimento si applica la disciplina prevista per i contratti a tempo determinato (D.Lgs. 368/2001 s.m.i.) e dal Titolo XXII del presente CCNL.

La percentuale massima di lavoratori assunti con contratto d'inserimento non può superare il 10% (dieci per cento) dei dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato, con un minimo di un lavoratore ed arrotondamento superiore.

Durante il rapporto d'inserimento, la categoria d'inquadramento di un lavoratore non può essere inferiore, per più di due livelli rispetto ad un lavoratore già qualificato, a parità di mansioni svolte.

Gli assunti con contratto d'inserimento non rientrano nel computo numerico previsto da leggi o contratti collettivi per l'applicazione di particolari istituti.

TITOLO XXIX

Occupazione Femminile

Art. 128 - Le Parti s'incontreranno periodicamente a livello regionale o provinciale, al fine di realizzare azioni positive a favore dell'occupazione femminile.

A tal fine, sono costituite le commissioni per le pari opportunità presso gli Enti Bilaterali (ERBOA Regionali), per la progettazione e l'attuazione delle suddette iniziative, anche utilizzando le risorse pubbliche di sostegno.

TITOLO XXX

Occupazione Stranieri

Art. 129 - Le Parti preso atto del costante aumento del fenomeno migratorio nel 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 Impresale).

Le Parti s'impegnano a promuovere condizioni di parità all'accesso a tutte le forme d'impiego previste dal presente CCNL, 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'abito del lavoro regolare e del fenomeno infortunistico, convengo di affidare agli Enti Bilaterali Nazionale e Regionali o agli Enti di formazione paritetici, costituiti dalle Organizzazioni stipulanti il presente CCNL, 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'acquisizioni 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. 286/1998 stipulare convenzioni dirette a favorire l'accesso dei lavoratori stranieri ai posti stagionali ed agli stages formativi.

Verrà, altresì, consentito il godimento di 4 (quattro) settimane di ferie consecutive da concordare a livello Impresale e su richiesta del singolo lavoratore extracomunitario, per favorire il ritorno nel Paese di origine, di cui va fornita documentazione.

TITOLO XXXI

Tirocini Formativi e di Orientamento

Art. 130 - Ai tirocini formativi di orientamento, si applicano le normative regionali di riferimento e, in mancanza, le disposizioni cui all'art. 18 della legge n. 196/1997 e al relativo decreto di attuazione D.M. 25 marzo 1998 n 142 e successive modifiche apportate dall'art. 11 del D.Lgs. 138/2011.

Art. 131 - Rimborsi spese - Le somme percepite dai tirocinanti per i rapporti intrattenuti con i soggetti ospitanti sono fisicamente qualificabili come redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente.

Tali somme rientrano nella ipotesi prevista dall'art. 47, comma 1), lett. c), DPR n. 917/86, che assimila ai redditi di lavoro dipendente le somme da chiunque corrisposte a titolo borsa di studio o di assegno, premio o sussidio per fini di studio o di addestramento professionale, se il beneficiario non è legato da rapporti di lavoro dipendente nei confronti del soggetto erogante (Agenzia Entrate Risoluzione 95/E del 21.3.02), nonché le eventuali indennità sostitutive sia del servizio di trasporto pubblico utilizzato per recarsi presso il soggetto ospitante, che del rimborso di biglietti o tessere di abbonamento per il trasporto. (Circolare Ministero Finanze n. 326 del 23.12.97).

Le somme percepite quale rimborso spese sostenute dai tirocinanti per eseguire gli incarichi ricevuti dal soggetto ospitante del Comune e fuori del Comune di domicilio del soggetto ospitante stesso, sono assoggettate al regime fiscale previsto dall'art. 48, comma 5), DPR n. 917/86 per l'indennità di trasferta.

TITOLO XXXII

Riposo Giornaliero - Riposo Settimanale

Art. 132 - Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale ed Impresale, potranno essere concordate modalità di deroga al riposo giornaliero di 11 ore consecutive di cui all'art. 17 del D.Lgs. 66/2003.

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

1. cambio del turno;
2. interventi di ripristino della funzionalità di macchinari, impianti ed attrezzature;
3. manutenzioni svolte verso terzi;

4. attività straordinarie finalizzate alla sicurezza;
5. allestimenti in fase d'avvio di nuove attività,
6. vigilanza degli impianti e custodia;
7. tempo degli inventari, redazione dei bilanci, preparazione delle assemblee adempimenti fiscali od amministrativi straordinari.

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

Art. 133 - Ai sensi di legge, tutto il personale ha diritto ad un riposo settimanale di 24 (ventiquattro) ore, in aggiunta al riposo giornaliero di cui sopra.

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

1. al fine di favorire l'organizzazione dei turni e la rotazione del giorno di riposo, con Particolare riferimento alle esigenze che si realizzano in seno alle Imprese che non effettuano il giorno di chiusura settimanale;
2. al fine di rispondere alle esigenze dei lavoratori di conciliazione della vita professionale con la vita privata e le esigenze familiari.

Nelle ipotesi elencate al comma precedente, il riposo settimanale potrà essere usufruito ad intervalli più lunghi di una settimana, purché la sua durata complessiva, ogni 14 giorni o nel diverso periodo che sarà determinato dalla contrattazione di secondo livello, corrisponda mediamente ad almeno 24+9 ore di riposo ogni sei giornate effettivamente lavorate.

Le Parti convengono, in via transitoria, che durante l'attesa della stipula degli accordi di II livello, di cui al comma che precede, il numero dei riposi che, in ciascun anno, possono essere fruiti ad intervalli più lunghi di una settimana è pari a 20 (venti) ore.

In caso di rinvio del riposo oltre il settimo giorno, sarà riconosciuta al lavoratore, a titolo risarcitorio, un'indennità fissa di € 5,00 (cinque) per ciascuna settimana soggetta a rinvio (massimo 4 settimane / mese).

TITOLO XXXIII

Permessi Retribuiti - Permessi non Retribuiti

Permessi Straordinari Retribuiti

Art. 134 - Al lavoratore dipendente potranno essere concessi brevi permessi retribuiti per giustificati motivi (visite mediche, colloqui insegnanti figli, ecc...), da chiedere, salvo imprevedibilità ed urgenza, almeno con un giorno d'anticipo.

Tali permessi retribuiti non possono superare complessivamente le 16 (sedici) ore l'anno.

Essi sono concessi a richiesta del lavoratore dipendente, contemperando le esigenze di lavoro dell'Impresa.

Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non siano, in tutto o in parte usufruite entro l'anno solare di maturazione, il lavoratore dipendente ha diritto alla corresponsione.

Ai sensi dell'articolo 11 della legge 21 marzo 1990, n. 53, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica, coloro che adempiano, a funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, nonché, in occasione di referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

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

Art. 135 - Possono essere concessi periodi d'aspettativa, oltre a quelli previsti dalle norme vigenti, per richiesta scritta del dipendente, purché sussistano documentate e gravi necessità personali e/o familiari, senza che ciò comporti nessun onere a carico dell'Impresa né gravi compromissioni dell'attività.

Al lavoratore dipendente, che ne faccia richiesta, possono essere concessi permessi non retribuiti per un massimo di 48 (quarantotto) ore l'anno.

Nel corso dell'aspettativa non retribuita non matura, pro quota, la retribuzione, sia quella diretta sia differita, che il trattamento di fine rapporto.

Art. 136 - Come previsto dall'art. 4 della legge 8 marzo 2000 n. 53, al lavoratore sarà concesso un permesso retribuito di 3 giorni lavorativi l'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica.

In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore o la lavoratrice possono concordare con il Datore di lavoro diverse modalità d'espletamento dell'attività lavorativa.

Sintesi dei permessi straordinari retribuiti:

EVENTI	GIORNI
matrimonio di un figlio/a	1
nascita o adozione di un figlio/a	2
decesso del padre, della madre, di un fratello, di una sorella, di un coniuge, di figli	3
decesso di un suocero, di un nonno	1
Al lavoratore donatore di midollo osseo saranno riconosciuti i diritti previsti dall'art. 5 della L. 6 marzo 2001 n. 52.	

In altri casi di forza maggiore il lavoratore dipendente potrà concordare congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti o dalla banca delle ore.

TITOLO XXXIV

Sospensione - Riduzione Orario Lavoro - Soste

Art. 137 - In caso di breve sospensione del lavoro (inferiore a trenta minuti) per fatto indipendente dalla volontà del lavoratore dipendente quest'ultimo ha diritto alla normale retribuzione, per tutti i periodi della sospensione.

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubblica emergenza per calamità naturali, eventi atmosferici straordinari, casi di forza maggiore o di scioperi.

In caso di sospensione pari o superiore a 30 minuti, dovuta a causa di forza maggiore, il Datore ha diritto di porre in libertà i dipendenti interrompendo così la retribuzione.

Art. 138 - In caso di diminuzione del lavoro, constatata anche dai lavoratori dipendenti, il Datore di lavoro può accordarsi con i propri lavoratori dipendenti per una sospensione dal lavoro a rotazione per periodi non superiori a 10 giorni.

In tale periodo non decorrerà alcuna retribuzione e non maturerà alcuna mensilità aggiuntiva escluso il TFR

Art. 139 - Per la sospensione superiore a 30 minuti, dovuta a causa di forza maggiore e per i periodi di sosta dovute a cause impreviste, indipendenti dalla volontà del lavoratore dipendente o del Datore di lavoro è ammesso il recupero, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e sia richiesto entro il mese successivo.

Art. 140 - Nel caso di punte di lavoro di più intensa attività e di prevedibili periodi d'attività ridotta, il Datore potrà, per qualsiasi livello e tipologia di lavoro prevista dal presente contratto:

- intensificare l'orario ordinario di lavoro con successiva prevedibile rarefazione;
- recuperare, mediante rarefazione le ore lavorate nell'intensificazione,
- ridurre l'orario ordinario di lavoro (rarefazione) a fronte di una successiva prevedibile intensificazione.

Quindi i seguenti casi:

- superare l'orario contrattuale settimanale sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 24 settimane;
- ridurre l'orario contrattuale ordinario settimanale sino ad un minimo di 32 ore settimanali, per un massimo di 24 settimane;
- nel caso di riduzione del fabbisogno d'ore con previsione di successivo recupero il Datore di lavoro potrà ridurre l'orario settimanale lavorato fino al limite minimo di 24 ore settimanali,

anticipando la retribuzione contrattuale di 40 ore settimanali e ponendo le ore anticipate del lavoratore nel conto della Banca delle Ore.

Ai lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 1 (uno) sarà riconosciuta la normale retribuzione ordinaria per 40 ore settimanali e la sola maggiorazione del 10% per le ore eccedenti.

Le ore eccedenti dovranno essere contabilizzate, quali crediti del lavoratore, nella Banca delle Ore.

Ai lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 2 (due) spetterà l'intera retribuzione ordinaria afferente 40 ore settimanali con corrispondente deduzione delle ore non effettivamente lavorate, dal conto della Banca delle Ore individuale.

Ai lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 3 (tre) spetterà la sola maggiorazione del 10% per le ore eccedenti le 40 settimanali e il recupero avverrà alle stesse condizioni del regime previsto al punto 1 (uno).

Il saldo massimo della Banca delle Ore potrà essere di 192 ore a favore del lavoratore o del datore di lavoro.

Il regime d'intensificazione e rarefazione è continuo, pertanto il saldo al 31 dicembre di ciascun anno dovrà essere riportato al 1 gennaio dell'anno successivo.

In caso di cessazione il saldo della banca delle ore sarà addebitato o accreditato con le competenze di chiusura del rapporto.

L'accredito comporterà maggiorazione del 20%.

Esclusivamente su richiesta del lavoratore eventuali saldi d'intensificazione potranno essere retribuiti con la retribuzione corrente maggiorata del 20% pertanto, l'intensificazione non goduta determinerà una maggiorazione complessiva del 30% (10% all'atto dell'intensificazione e 20% all'atto della liquidazione).

Le ore d'intensificazione si considerano agli affetti normativi ore di lavoro ordinarie con composizione multiperiodale pertanto eventuale lavoro straordinario potrà essere svolto nei limiti delle condizioni contrattualmente e legalmente previste in eccedenza all'eventuale intensificazione di cui al punto che precede.

La comunicazione di rarefazione o d'intensificazione dovrà essere data al lavoratore con un preavviso normale di 72 ore o, eccezionalmente, di 24 ore.

La volontaria accettazione del minore preavviso determina il diritto del lavoratore di percepire le seguenti indennità:

- a. da 72 a 24 ore: 0,20 centesimi all'ora di minore preavviso;
- b. da 24 a 0 ore 0,40 centesimi all'ora di minore preavviso.

Nel caso di lavoro a tempo parziale i limiti ed i benefici saranno proporzionati pro-quota salvo le percentuali di maggiorazioni.

La maggiorazione, di cui ai punti che precedono, non concorre a formare la base di calcolo del TFR

TITOLO XXXV

Riduzione dell'Occupazione

Art. 141 - Per periodi di prevista lunga sospensione di lavoro, dove si potrebbe anche configurare una riduzione dell'occupazione Impresale, per mancanza di commesse od altro, il Datore di lavoro, i dipendenti e le Organizzazioni Sindacali stipulanti posso accordarsi per una redistribuzione dell'attività lavorativa, con riduzione anche della retribuzione, onde evitare licenziamenti e perdite di maestranze specializzate.

TITOLO XXXVI

Festività Nazionali

Festività Religione Cattolica – Festività Religioni di Fedi Diverse

Festività Abolite

Art. 142 - Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti come previsto dal presente CCNL, i giorni appresso specificati:

1. festività nazionali:

- a) 25 aprile - ricorrenza della liberazione;
- b) 1 maggio- festa dei lavoratori;
- c) 2 giugno - Festa della Repubblica;

2. festività infrasettimanali

- a) il 1° gennaio - primo giorno dell'anno;
- b) il 6 gennaio - Epifania ;
- c) il giorno del lunedì di Pasqua;
- d) il 15 agosto - festa dell'Assunzione;
- e) il 1 novembre - Ognissanti;
- f) l'8 dicembre - Immacolata Concezione;
- g) il 25 dicembre - Santo Natale;
- h) il 26 dicembre - Santo Stefano;
- i) la solennità del Santo Patrono.

A tutto il personale assente nella giornata di festività, per riposo settimanale, per malattia e/o per infortunio dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione di fatto senza alcuna maggiorazione. Per le festività cadenti nel periodo d'assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice dipendente ha diritto all'indennità posta a carico dell'INPS.

Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto nei casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.

Al lavoratore dipendente che presta la propria opera nelle indicate festività è dovuta, oltre alla normale retribuzione giornaliera la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione di cui all'art. 66 del presente CCNL.

Qualora la festività del Santo Patrono coincida con la domenica o con altra giornata festiva le Parti potranno determinare, di comune accordo, entro il mese di gennaio di ciascun anno, la sua sostituzione con altra giornata.

Art. 143 - Religioni e Fedi diverse - I dipendenti di Religione non cristiana, le cui ricorrenze siano riconosciute dallo Stato come Festività, comunicheranno tale fatto al Datore di lavoro e, potranno godere delle stesse, senza retribuzione.

Quando compatibile con l'organizzazione del lavoro e previo accordo con il Datore, potranno recuperare le predette festività nei giorni di sabato, di domenica e/o nelle Festività infrasettimanali dell'art. 142.

Art. 144 - Festività Abolite - Gli importi delle festività soppresse, (pari ad una giornata di retribuzione per ogni festività) vanno versati all'ENMOA, artt. 195 e 196 del presente CCNL, per attività mutualistiche ed assistenziali a favore dei dipendenti lavoratori.

Le festività abolite sono:

- 1. 19 marzo festività di San Giuseppe;
- 2. il giorno dell'Ascensione;
- 3. il giorno del Corpus Domini;
- 4. il 29 giugno SS. Pietro e Paolo.

Gli importi derivanti dalle festività abolite rientrano tra quelle somme previste dall'art. 12 della L. 153/1969, riformulato dal D.Lgs. 2/09/1997 n. 314 e quindi non imponibili sia fini ai fiscali sia previdenziali e non influiscono sugli altri istituti contrattuali.

TITOLO XXXVII

Riposo per la Consumazione dei Pasti

Art. 145 - La durata del tempo per la consumazione dei pasti va da un minimo di mezz'ora ad un massimo di 120 minuti, e viene concordato tra i lavoratori dipendenti ed il datore di lavoro in funzione delle esigenze di servizio.

TITOLO XXXVIII

Congedo per Matrimonio

Art. 146 - Al lavoratore dipendente, non in prova, sarà concesso in occasione del matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi di calendario.

Durante tale periodo, per gli impiegati e gli operai decorrerà la normale retribuzione mensile, mentre il lavoratore dipendente apprendista ha diritto al pagamento di 80 ore di normale retribuzione.

Per i lavoratori dipendenti il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'Impresa in via anticipata ed è comprensivo dell'assegno dell'INPS.

La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore dipendente, salvo casi eccezionali, con anticipo di 15 giorni di calendario.

Entro i 30 giorni successivi al termine di congedo matrimoniale, dovrà essere prodotto il certificato di matrimonio.

Le disposizioni del presente articolo non si applicano per i lavoratori dipendenti con contratto a termine.

TITOLO XXXIX

Volontariato

Art. 147 - Per il lavoratore dipendente impegnato in attività di servizio civile, in operazioni di soccorso alpino e speleologico si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalle norme che disciplinano la materia ed in Particolare dalla legge n. 162/92 e dal DM n. 379/94 applicativo della stessa.

Ai lavoratori dipendenti "volontari in servizio civile" che intendono prestare la loro opera nei Paesi in via di sviluppo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia ed in Particolare dalle leggi n. 266/91, compatibilmente con le esigenze di servizio delle Imprese, potranno concedere periodi di aspettativa non retribuita e senza decorrenza di anzianità a tutti gli effetti, di durata fino ad un massimo di due mesi.

TITOLO XL

Maternità

Art. 148 - I casi di gravidanza e puerperio sono disciplinati dalle leggi vigenti ed i regolamenti sulla tutela delle dipendenti lavoratrici madri.

Le Parti concordano che la disposizione del D.Lgs. 151/2001 e successivo D.Lgs. 119/2011, in materia di permessi post-parto, trovino applicazione in alternativa alla madre, anche nei confronti del padre dipendente, per gli effetti ed alle condizioni previste dal D.Lgs. 151/2001, nonché dalla sentenza n. 1/1987 della Corte Costituzionale.

La lavoratrice dipendente in stato di gravidanza ha l'obbligo di esibire al Datore di lavoro il certificato rilasciato dall'Ufficiale Sanitario o dal medico del servizio sanitario nazionale e il Datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi al parto, puerperio ed allattamento la lavoratrice dipendente è tenuta ad inviare al Datore di lavoro entro 15 giorni successivi al parto il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'ufficiale di stato civile o il certificato d'assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal RDL. 15 ottobre 1936, n. 2128.

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice dipendente ha diritto ad astenersi dal lavoro a norma delle leggi vigenti e del successivo D.Lgs. 119/2011.

Per le assenze conseguenti o correlate alla gravidanza od al puerperio l'INPS eroga le prestazioni economiche previste dalla Legge.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti assunti con contratto a termine o stagionale, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto ai sensi del D.Lgs. 26/03/2001 n. 151.

I periodi d'assenza obbligatoria sono computati agli effetti indicati dall'art. 4 della Legge 30 dicembre 1971, n. 1204; il periodo d'assenza facoltativa di cui alla lettera d) è computabile solo ai fini di cui all'ultimo comma dell'art. 7 della Legge 30 dicembre 1971 n. 1204.

La lavoratrice madre dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione e fino al compimento di un anno d'età del bambino, salvo eccezioni quali:

- a. licenziamento per giusta causa;
- b. cessazione dell'attività dell'Impresa;
- c. fine dell'opera per la quale la lavoratrice madre era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato per scadenza dei termini.

Dichiarazione Congiunta

Le Parti, al fine di incrementare l'occupazione femminile e di dare valore sociale al sostegno della lavoratrice madre, s'impegnano a promuovere in tutte le sedi istituzionali proposte e soluzioni tali da trasferire i costi totali della maternità sulla fiscalità generale.

TITOLO XLI

Ferie

Art. 149 - Il lavoratore dipendente di cui al presente contratto matura un periodo di ferie annuali nella misura di 28 giornate di calendario, pari a quattro settimane (160 ore lavorative), comprensive dei relativi sabati e domeniche.

Le ferie maturano mensilmente pro quota nella misura di 13,33 ore per ciascun mese interamente lavorato.

Compatibilmente con le esigenze dell'Impresa, e dei lavoratori dipendenti, è facoltà del Datore di lavoro concordare il periodo di ferie pari a tre settimane e del lavoratore concordare la quarta settimana.

Le ferie non potranno essere frazionate in più di due periodi.

Il diritto alle ferie è irrinunciabile.

Per indifferibili ragioni di servizio il Datore di lavoro potrà richiamare in servizio il lavoratore dipendente nel corso del periodo di ferie fermo restando il diritto del lavoratore dipendente a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle spese sostenute.

Durante il periodo di ferie, al lavoratore dipendente, spetta la paga base nazionale oltre agli emolumenti derivanti dalla contrattazione di II livello o "ad personam" mensilmente ricorrenti o nel loro valore medio mensile.

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

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

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetterà al lavoratore dipendente l'indennità sostitutiva delle ferie maturate e non godute.

Nel caso di mese non integralmente lavorato il collaboratore maturerà le ferie pro quota rispetto alla misura mensile intera di 13,33 ore.

Nel caso di lavoratore extracomunitario che necessiti di godere un periodo di ferie più lungo, al fine di utilizzarlo per un rimpatrio non definitivo, su sua richiesta e con l'accordo del Datore di lavoro, è possibile l'accumulo delle ferie nell'arco massimo di un biennio.

Le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico, senza prolungamento del periodo feriale.

TITOLO XLII

Aspettativa per Malattia od Infortunio

Art. 150 - Al lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia richiesta per comprovate e gravi ragioni deve, salvo impossibilità derivante dall'obbligo di rispettare scadenze tassativamente previste dalla Legge, essere concesso un periodo d'aspettativa continuativo o frazionato in due periodi senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, (ivi compreso il TFR), pari a 15 (quindici) giorni per ogni anno d'anzianità maturata fino ad un massimo di 6 (sei) mesi, con conservazione del posto di lavoro.

Il Lavoratore dipendente che entro 7 (sette) giorni della scadenza del periodo d'aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato a tutti gli effetti dimissionario.

L'Impresa qualora accerti che durante il periodo d'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al lavoratore dipendente di riprendere il lavoro nel termine di 7 (sette) giorni.

Salvo diverso accordo scritto con l'Impresa, il lavoratore che durante l'aspettativa presti a terzi lavoro subordinato e non, ancorché non retribuito, è passibile di licenziamento per giusta causa (c.d. "in tronco"), senza riconoscimento del preavviso contrattuale.

Il lavoratore dipendente, ammalato o infortunato sul lavoro, potrà richiedere il prolungamento del periodo d'aspettativa per un ulteriore periodo, la cui durata massima sarà pari al 50% di quanto previsto al primo comma del presente articolo (7,5 giorni per ogni 12 mesi d'anzianità maturata con il massimo di tre mesi), alle seguenti condizioni:

1. che siano esibiti dal lavoratore dipendenti regolari certificati medici;
2. che non si tratti di malattie per le quali è ragionevole presumere l'impossibilità della ripresa del lavoro;
3. che il periodo richiesto sia considerato d'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto, ivi compreso il TFR.

TITOLO XLIII

Malattia – Infortuni

Art. 151 - L'assenza per malattia deve essere comunicata nelle 24 (ventiquattro) ore, salvo i casi di giustificato impedimento.

Il lavoratore deve fornire il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia comunicatogli dal medico. La comunicazione dovrà avvenire mediante comunicazione scritta : raccomandata; fax; e-mail certificata (PEC).

Il datore di lavoro, ricevuto il numero di protocollo, dovrà consultare e stampare l'attestazione di malattia tramite i servizi telematici messi a disposizione dall'INPS.

Qualora il medico sia impossibilitato all'invio on line del certificato di malattia, per cui rilascia il certificato di malattia in forma cartacea, il lavoratore provvederà a fornire la documentazione al proprio datore di lavoro secondo le modalità tradizionali.

Il lavoratore dipendente deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro.

Qualora il lavoratore dipendente abbia trascurato di ottemperare all'obbligo suddetto, il datore di lavoro, se non è venuto altrimenti a conoscenza dell'accaduto e non ha potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL ed all'autorità giudiziaria, resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal mancato ritardo stesso. In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni di impedimento, le assenze scaturite da malattia o infortunio sono considerate ingiustificate, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo o mancata comunicazione, nonché quelle contrattuali.

In caso di assenza per malattia o infortunio viene assicurato il seguente trattamento:

A. Periodo di comperto

1. in caso di malattia il lavoratore dipendente non in prova, con anzianità di servizio fino a due anni, ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa o frazionata fino ad un massimo di 6 (sei) mesi, nel periodo degli ultimi 5 (cinque) anni;
2. in caso di malattia il lavoratore dipendente non in prova, con anzianità di servizio superiore a due anni, ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenze, anche non continuative, ed anche per eventi morbosi diversi, fino ad un massimo di 12 mesi (anno di 365 giorni) nel periodo di cinque anni;
3. in caso di infortunio sul lavoro e/o malattia professionale, il lavoratore dipendente non in prova, ha diritto alla conservazione del posto, fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca totalmente e di fatto al lavoratore dipendente medesimo di attendere al lavoro, e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro;
4. in caso di malattia professionale, il lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 (nove) mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità.

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

B. Trattamento economico

Ferme restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento di malattia, infortunio o malattia professionale l'Impresa corrisponderà al lavoratore dipendente, quanto appresso:

1) caso di malattia

- i primi 3 (tre) giorni (darenza) vengono retribuiti, nella percentuale del 80% (ottanta per cento), solo se la malattia è superiore a 10 (dieci) giorni lavorativi; di durata dell'evento, qualora l'assenza

sia dovuta a ricovero o degenza in strutture ospedaliere od equivalente e tali circostanze siano debitamente documentate, la carenza è dovuta a Partire dal primo giorno di malattia;

- per il lavoratore dipendente con anzianità di lavoro fino a 2 (due) anni: integrazione della prestazione INPS fino a garantire l'80% dell'intero trattamento economico netto che avrebbe percepito lavorando, per la durata massima del periodo di comporto contrattuale per sommatoria di 6 (sei) mesi;
- per il lavoratore dipendente con anzianità di lavoro superiore a due anni: integrazione del trattamento INPS fino a garantire il 90% dell'intero trattamento economico netto per i primi 6 (sei) mesi ed il 40% per il residuo comporto contrattuale, sempre entro il limite massimo complessivo nel quinquennio di 12 (dodici) mesi;
- Gli ulteriori benefici previsti dalle prestazioni mutualistiche d'origine contrattuale. Salvo diversa intesa, eventuali prestazioni mutualistiche, garantite anche con contribuzione del Datore di lavoro, non concorreranno a formare le percentuali di garanzia del trattamento economico complessivamente dovuto al collaboratore per il caso di malattia.

2) caso d'infortunio o malattia professionale

- Per il giorno dell'infortunio o dell'inizio della malattia professionale, il 100% (cento per cento) della retribuzione netta che avrebbe percepito lavorando;
- Per il 1°, 2° e 3°, giorno successivi alla data de ll'evento l'80% (ottanta per cento) della retribuzione netta che avrebbe percepito lavorando;
- Per i successivi giorni dal 4° all'89°, un'integrazione della prestazione INAIL nella misura del 40% (quaranta per cento) della retribuzione che avrebbe percepito lavorando;
- Dal 90° giorno e successivi, un'integrazione della prestazione INAIL nella misura atta a garantire il 70% (settanta per cento) della retribuzione netta che l'infortunato avrebbe percepito lavorando;
- Nel caso d'infortunio "in itinere" le integrazioni Aziendali alle prestazioni INAIL, ad eccezione del primo giorno a tutti gli effetti considerato come lavorato, saranno quelle necessarie a garantire il trattamento economico complessivo netto equivalente al caso di malattia e/o infortunio non professionale.

Agli effetti retributivi, per ogni periodo di malattia il computo inizia dal primo giorno d'assenza mentre, ai fini del comporto, il computo opera nell'arco mobile degli ultimi 5 anni.

L'integrazione non è dovuta se l'INPS e/o INAIL non riconoscono per qualsiasi motivo l'indennità a loro carico.

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

Le visite mediche di controllo del personale sulle assenze dal lavoro per malattia sono espletate dalle unità Sanitarie Locali e/o INPS alle quali spetta la competenza esclusiva di tale accertamento.

Per consentire l'effettuazione delle visite fiscali, il lavoratore dipendente è tenuto al rispetto delle fasce orarie di reperibilità secondo le disposizioni dettate dalla competente autorità sanitaria.

Per quanto non previsto dal presente CCNL in materia di malattia ed infortunio, valgono le norme di legge vigenti sia nazionali sia regionali.

TITOLO XLIV Gratifica Natalizia

Art. 152 - In occasione delle feste natalizie l'Impresa dovrà corrispondere al lavoratore dipendente un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore dipendente ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di lavoro prestato presso l'Impresa.

Per tali fini il periodo iniziale o finale superiore a 15 (quindici) giorni è computato come mese intero.

TITOLO XLV Trattamento Economico

Art. 153 - La normale retribuzione del lavoratore dipendente è costituita dalle seguenti voci:

1. paga base nazionale di cui all'art. 44 del presente CCNL;

2. elemento economico "Premio Variabile o Premio Produzione Presenza o di Obiettivo", di cui all'art. 18 del punto 2 del presente CCNL;
3. eventuali scatti di anzianità, di cui all'art. 154 del presente CCNL;
4. eventuali altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva sia di primo che di secondo livello, di cui all'art.18 del presente CCNL.

L'elemento economico "Premio Variabile o Premio Produzione Presenza" deve essere calcolato fra le Parti stipulanti il presente CCNL nella contrattazione di secondo livello.

A titolo sperimentale, in assenza della predetta contrattazione avente contenuti economici, dal 1 agosto 2014 dovranno riconoscersi i seguenti importi mensili lordi per tredici mensilità, utili per il calcolo del TFR, a titolo di voce forfetaria sostitutive della contrattazione di 2° livello:

Classificazione del Personale	Indennità Sostitutiva 2° livello dal 01.08.2014
Livello I° - Quadro	39,50
Livello II°	36,50
Livello III°	35,00
Livello IV°	33,00
Livello V°	32,00
Livello VI°	31,00
Livello VII°	30,50

L'importo riconosciuto a titolo d'Indennità Sostitutiva di 2° livello è assorbibile, sino a concorrenza, in caso di successiva contrattazione ed accordo di 2° livello.

TITOLO XLVI **Aumenti Periodici di Anzianità**

Art. 154 - Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa Impresa o gruppo Impresale il dipendente ha diritto a 10 scatti triennali.

Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dal primo giorno del mese successivo alla data di assunzione ed in tale data il dipendente deve aver già compiuto il 18° anno di età e non essere apprendista.

Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati, per ciascun livello d'inquadramento, nelle seguenti misure:

Livello	Euro
I° Quadro	19,50
II°	16,50
III°	15,00
IV°	13,00
V°	12,00
VI°	11,00
VII°	10,50

In occasione del nuovo scatto d'anzianità l'importo riportato in tabella va a sommarsi agli scatti precedenti.

In caso di passaggio di livello l'importo degli scatti già maturati si sommerà ai valori che matureranno nel nuovo livello, così come il loro numero.

L'importo degli scatti determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, è corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio d'anzianità.

Gli scatti d'anzianità non possono essere assorbiti da aumenti di merito, mentre eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti da maturare.

Normativa transitoria - Il dipendente che abbia già maturato i 5 scatti biennali di anzianità di cui all'articolo 66 del precedente CCNL non ha diritto agli scatti triennali.
Il dipendente che stia maturando gli scatti biennali di cui al comma precedente avrà diritto alla maturazione dello scatto biennale in corso secondo la precedente normativa. Successivamente avrà diritto agli scatti triennali previsti dal presente articolo detratto il numero degli scatti biennali già conseguiti.

TITOLO XLVII

Trasferta

Indennità per uso di mezzo di trasporto di proprietà del Lavoratore

Art. 155 - Al lavoratore dipendente in trasferta oltre al rimborso delle spese di viaggio e d'altre eventuali spese incontrate per conto dell'Impresa, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera pari a 1/52° della Paga Base mensile.

L'indennità di trasferta ristora il disagio connesso al lavoro fuori sede, l'eventuale prolungamento d'orario ed i tempi di viaggio eccedenti le 8 (otto) ore giornaliere.

Se al lavoratore dipendente sono state attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, tali mezzi e le relative spese saranno a carico dell'Impresa.

Qualora il mezzo di trasporto sia di proprietà del lavoratore dipendente, deve essere corrisposto, a titolo di rimborso delle spese di manutenzione e di trasporto per usura del mezzo, un compenso pari al 60% del costo chilometrico ACI.

TITOLO XLVIII

Indennità in Caso di Morte

Art. 156 - In caso di morte del lavoratore dipendente, le competenze di chiusura, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti a norma dell'art. 2122 del Codice Civile, al coniuge, ai figli, e, se vivevano a carico del lavoratore dipendente, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado.

La ripartizione dell'indennità, se non vi è diverso accordo fra gli aventi diritto, deve farsi secondo le leggi vigenti.

In mancanza delle persone indicate al primo comma, le indennità saranno attribuite secondo le norme della successione legittima.

E' nullo ogni patto anteriore alla morte del lavoratore dipendente circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

TITOLO XLIX

Indennità Varie

Art. 157 - Le Parti, concordano il riconoscimento per ogni lavoratore adibiti a lavori che presenta un disagio le indennità sotto riportate:

1. Indennità mezzi di locomozione

La ditta corrisponderà al lavoratore che usa il proprio mezzo per servizio, una indennità mensile da concordarsi tra datore di lavoro e dipendente.

2. Indennità lavoro disagio

Per ogni giornata in cui i lavoratori effettuino le pulizie con l'impiego di bilancino o ponte o di scala aerea o cosiddetta romana, sarà corrisposta una speciale indennità nella misura del 15% (quindici per cento) della retribuzione tabellare.

3. Indennità di alta montagna

Ai lavoratori inviati a prestare la loro opera fuori della loro normale sede di lavoro in località di alta montagna, l'impresa corrisponderà un'equa indennità da concordarsi tra il datore di lavoro e dipendente.

4. Indennità di lontananza da centri abitati

Qualora la sede dell'Impresa disti dal perimetro del più vicino centro abitato oltre 3 km, in mancanza di mezzi pubblici di trasporto, l'impresa che non provveda direttamente al trasporto stesso corrisponderà un indennizzo da concordarsi fra il datore di lavoro e il dipendente..

5. Indennità per maneggio denaro

Al lavoratore che ha normalmente maneggio di denaro con oneri per errori verrà corrisposta un'indennità nella misura del 3% (tre per cento) sulla retribuzione tabellare della sua categoria di appartenenza. Gli interessi derivanti da eventuale cauzione andranno a beneficio dell'impiegato.

Al personale normalmente incaricato della riscossione con responsabilità di bollette, fatture, note, eccetera, di importo complessivo superiore a 4,65 euro, sarà corrisposta una indennità nella misura del 5% (cinque per cento sulla retribuzione base).

6. Rimborso spese di locomozione

Al lavoratore che sia comandato in occasione del lavoro o per l'esecuzione del lavoro, a spostarsi da un posto all'altro di lavoro, competerà il rimborso a piè di lista delle spese sostenute, qualora detto spostamento non avvenga con mezzi di trasporto messi a disposizione dall'Impresa.

7. Indennità pulizia ambienti radioattivi

Al personale professionalmente esposto ai pericoli di radiazioni (Alfa, Beta, Gamma, Raggi X) sarà corrisposta una indennità di euro 0,35 per ogni ora di lavoro prestata in specifiche zone controllate (reattori nucleari in funzione-trattamento radio-elementi, radio-isotopi).

Detta indennità è da considerarsi come elemento utile ai fini del calcolo del trattamento di festività, ferie, anzianità, tredicesima mensilità e quattordicesima mensilità e indennità sostitutiva del preavviso.

8. Indennità per lavori nel sottosuolo

Ai lavoratori che effettuano prestazioni in cunicoli, canali, gallerie, locali sotterranei non ventilati, sarà corrisposta un'indennità di euro 0,30 per ogni ora di lavoro, non cumulabile con altre analoghe indennità.

9. Indennità per lavori nelle Metropolitane - Attese le Particolari caratteristiche tecniche non ricorrenti in attività simili o analoghe, per i lavori effettuati nelle metropolitane in locali che si trovano al coperto sotto il livello stradale (stazioni, passaggi, ecc.) verrà corrisposta al personale un'indennità oraria di euro 0,30 non cumulabile con l'indennità per lavori nel sottosuolo. Tale indennità non spetta al personale che, pur prestando la propria opera nelle stazioni della metropolitana o lungo le linee della stessa, svolga la propria attività all'aperto o sotto la pensilina.

10. Indennità rimozione scorie e polverino altiforni

Ai lavoratori addetti alla pulizia per la rimozione delle scorie e del polverino degli altiforni, l'impresa corrisponderà una indennità di euro 0,50 per ogni ora di lavoro.

11. Indennità pulizia Reparti lavorazioni industriali

Ai lavoratori addetti alla pulizia dei soli reparti industriali destinati alle lavorazioni, l'impresa corrisponderà una indennità di Euro 0,45 per ogni ora di lavoro.

L'indennità di cui sopra non è da considerarsi elemento utile ai fini del calcolo di tutti gli istituti contrattuali.

Le Parti si danno atto che con la locuzione "pulizia dei soli reparti industriali destinati alle lavorazioni" hanno inteso riferirsi esclusivamente alla prestazione resa in quelle parti degli stabilimenti ove si svolge l'attività industriale vera e propria.

L'indennità non spetta pertanto al personale che, pur lavorando all'interno di stabilimenti industriali, è addetto ai servizi di pulizia in aree o locali in cui non vengano svolte operazioni di trasformazione produttiva, quali ad esempio cortili interni ed esterni, servizi igienici, uffici, eccetera.

12. Indennità per lavori nel sottosuolo

Ai lavoratori che effettuano prestazioni in cunicoli, canali, gallerie, locali sotterranei non ventilati, sarà corrisposta una indennità di Euro 0,40 per ogni ora di lavoro, non cumulabile con altre analoghe indennità.

L'indennità di cui sopra non è da considerarsi elemento utile ai fini del calcolo di tutti gli istituti contrattuali.

13. Indennità aeroportuale

In sede territoriale le Parti stipulanti potranno concordare per i lavoratori che svolgono la propria attività esclusivamente nell'ambito aeroportuale un'indennità giornaliera il cui importo assorbirà fino a concorrenza eventuali altre indennità già erogate a qualsiasi titolo.

TITOLO L

Corresponsione della Retribuzione Reclami sulla Busta Paga

Art. 158 - La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore dipendente con cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile.

All'atto del pagamento della retribuzione sarà consegnata al lavoratore dipendente la busta paga o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione dell'Impresa, il nome ed il cognome del lavoratore dipendente, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci ed i rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e l'elencazione delle trattenute.

Art. 159 - Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza tra la somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonché sulla qualità del denaro, dovrà essere fatta all'atto del pagamento; il lavoratore, dipendente che non vi provveda, perde ogni diritto al reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta paga stessa.

Qualsiasi reclamo sulla retribuzione, ovvero inerente al rapporto di lavoro, deve essere presentato dal lavoratore dipendente, a pena di decadenza, entro 12 (dodici) mesi ma, comunque, entro (sei) 6 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro dello stesso.

TITOLO LI

Cauzioni

Art. 160 - Per le mansioni che la giustificano, il Datore di lavoro stabilirà per iscritto di volta in volta l'ammontare della cauzione che dovrà essere prestata dai lavoratori.

La cauzione sarà costituita da titoli dello Stato, depositati presso un istituto bancario e vincolati dal Datore di lavoro, oppure potrà essere versata in un libretto di risparmio parimenti vincolato dal Datore di lavoro, il quale rilascerà regolare ricevuta con gli estremi dei titoli o del libretto che gli sono consegnati.

Gli interessi e gli eventuali premi maturati restano a disposizione del lavoratore, il quale ha sempre diritto di prelevarli senza alcuna formalità.

La cauzione potrà anche essere prestata, con il consenso del Datore di lavoro, mediante polizza di garanzia costituita presso un istituto assicuratore o con fidejussione bancaria.

In tal caso il Datore di lavoro avrà facoltà di provvedere al pagamento dei relativi premi, rivalendosi sulla retribuzione del prestatore d'opera.

La cauzione rimane di proprietà del lavoratore o dei suoi aventi diritto, e non può comunque confondersi con i beni dell'Impresa.

Art. 161 - Diritto di rivalsa - Il Datore di lavoro ha diritto di rivalersi sulla cauzione per gli eventuali danni subiti, previa contestazione al prestatore d'opera.

In caso di disaccordo, dovrà essere esperito un tentativo di componimento attraverso la Commissione di Garanzia e Conciliazione di cui all'art. 180 del presente CCNL.

Art. 162 - Ritiro cauzioni per cessazione rapporto - All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, ove non esistano valide ragioni di contestazione da parte del Datore di lavoro, il prestatore d'opera dovrà essere posto in condizione di poter ritirare la cauzione entro il termine di giorni 30 (trenta) dalla data di cessazione dal servizio.

TITOLO LII

Risoluzione del Rapporto di Lavoro Preavviso

Art. 163 - Il Datore di lavoro potrà recedere dal rapporto di lavoro per "giusta Causa o per "giustificato motivo", come appresso specificato:

A. Recesso per "giusta causa" Si ha quando sia caduto in modo grave, immediato ed irreversibile il rapporto fiduciario nei confronti del lavoratore.

A titolo esemplificativo tale recesso si avrà in caso:

1. di diverbio litigioso, seguito da vie di fatto all'interno dell'Impresa;

2. d'insubordinazione verso il Datore di lavoro o di lui preposti, che abbia determinato nocumento grave alle persone od all'Impresa;
3. d'appropriazione di beni dell'Impresa o di terzi effettuato sul luogo di lavoro;
4. di danneggiamento volontario di beni dell'Impresa o di terzi effettuato presso l'Impresa;
5. di concorrenza diretta all'Impresa del datore o di prestazioni rese ad altre Imprese;
6. di falsificazione fraudolenta di documentazione dell'Impresa;
7. d'assenza ingiustificata protratta oltre tre giornate consecutive, esclusi i giorni festivi;
8. di tre giornate d'assenza ingiustificata nel triennio, anche non consecutive.

B. Recesso per "giustificato motivo soggettivo" Si effettua per gravi inadempienze quali:

1. mancanze gravi che non sono però idonee a rompere, in modo grave ed immediato, il rapporto fiduciario.
2. le mancanze (meno gravi) alla disciplina del lavoro ed alle disposizioni disciplinari, così come esemplificato dall'art 178 del presente CCNL, che siano state preventivamente contestate e che abbiano originato, anche per plurirecidiva specifica, provvedimenti diversi quali: richiami, multa e sospensione.

C. Recesso per "giustificato motivo oggettivo" Si ha per motivi esterni alla disciplina del lavoro ed indipendenti dalla volontà del lavoratore, quali ad esempio:

1. soppressione del posto di lavoro;
2. riduzione permanente dell'attività;
3. cessazione dell'attività;
4. esigenze di ristrutturazione, riorganizzazione, razionalizzazione delle attività che determinino esuberi strutturali.

I recessi previsti sui punti B) e C) danno diritto al lavoratore di ricevere il preavviso contrattuale in costanza di lavoro, oppure la relativa indennità sostitutiva.

I termini di preavviso di rescissione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono stabiliti dal successivo articolo 164 del presente CCNL.

Il lavoratore dipendente può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando preavviso scritto con raccomandata od altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, nei termini stabiliti nel successivo articolo 164 del presente CCNL.

Art. 164 – 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 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 il presente articolo del CCNL 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 TFR.

Il periodo di preavviso lavorato sarà utile alla maturazione delle retribuzioni dirette e differite, e sarà computato agli effetti del TFR

I Termini di Preavviso per ambedue le Parti stipulanti			
Classificazione del Personale	fino a 4 anni d'anzianità	fino a 10 anni d'anzianità	oltre a 10 anni d'anzianità
Livello I° Quadro	60 giorni di calendario	90 giorni di calendario	120 giorni di calendario
Livello II°	45 giorni di calendario	60 giorni di calendario	90 giorni di calendario
Livello III° e IV°	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario	60 giorni di calendario
Livello V°	20 giorni di calendario	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario

Livello VI°	15 giorni di calendario	20 giorni di calendario	30 giorni di calendario
Livello VII°	10 giorni di calendario	15 giorni di calendario	30 giorni di calendario

TITOLO LIII Trattamento di Fine Rapporto

Art. 165 - 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 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 di cui all'art. 154 del presente contratto;
3. retribuzioni di merito e/o "ad personam";
4. retribuzioni o premi erogati per effetto della contrattazione integrativa di 2° livello;
5. tredicesima mensilità;

Art. 166 - 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 2% 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.

Art. 167 - Anticipazioni del trattamento di fine rapporto - Ai sensi dell'art. 2120 cod. civ., la richiesta d'anticipazione di un importo non superiore al 70% del TFR maturato, da parte dei lavoratori con almeno 8 (otto) anni di servizio in Impresa, 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% degli aventi diritto di cui sopra e del 4 % 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'Impresa 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'Impresa il verbale d'assegnazione;
4. l'impegno a restituire la somma ricevuta, anche con ritenuta sulle 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'articolo 5 del D.Lgs. 26.3.2001 n. 151 (astensione facoltativa) e dei congedi per la formazione, di cui agli artt. 5 e 6 della legge 8.3.2000 n. 53 (l'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa il 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.

TITOLO LIV

Cessione -Trasformazione - Fallimento

Art. 168 - In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo dell'Impresa, non si risolve il rapporto di lavoro ed il personale ad essa addetto conserva tutti i suoi diritti nei confronti del nuovo proprietario a meno che non sia avvenuta regolare liquidazione di ogni ragione di credito e di diritto da parte dell'Impresa cedente.

Gli impiegati, nei casi di cui al 1° comma, hanno facoltà di chiedere la liquidazione dell'indennità di anzianità e di iniziare "ex novo" un altro rapporto di lavoro.

In caso di fallimento dell'Impresa, seguito dal licenziamento del lavoratore, o in caso di cessazione dell'Impresa, il lavoratore conserva, nei confronti della gestione liquidatrice, il diritto al trattamento di fine rapporto, nonché le altre eventuali spettanze derivanti dal presente contratto collettivo di lavoro e dagli accordi sindacali Aziendali.

TITOLO LV

Indumenti di Lavoro - Spogliatoi - Attrezzi da lavoro

Art. 169 - Le Imprese forniranno:

a. Indumenti di lavoro

Le imprese forniranno ogni anno gratuitamente a tutto il personale operaio due tute o due camiciotti e due pantaloni o due indumenti equivalenti.

L'impresa concorderà in sede Impresale con le RSA, l'eventuale fornitura di ulteriori indumenti in relazione al grado di rischio per la salute e l'incolumità del lavoratore nelle prestazioni richieste.

L'impresa terrà in dotazione impermeabili con relativo copricapo, a disposizione di quei lavoratori che siano costretti a svolgere la loro attività sotto la pioggia.

I lavoratori sono tenuti a curare la buona conservazione degli indumenti loro affidati e durante il servizio, indossare la tenuta fornitaagli.

b. Divisa

Qualora l'attività prestata preveda la fornitura di una divisa, indispensabile per lo svolgimento del servizio, questa sarà fornita dall'impresa compatibilmente con l'usura e comunque con cadenza biennale.

Il lavoratore è tenuto in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro alla restituzione della divisa; in caso contrario, il costo della divisa sarà computato come onere a carico del lavoratore.

Si applicano le vigenti normative in materia di sicurezza del lavoro.

Art. 170 - Attrezzi da lavoro - Il datore di lavoro è tenuto a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione dei lavori.

Il lavoratore dipendente deve conservare in buono stato macchine, arnesi, e tutto quanto viene messo a sua disposizione senza apportarvi nessuna modificazione se non, dopo averne chiesta ed ottenuta l'autorizzazione dal superiore diretto.

Qualunque modificazione da lui fatta arbitrariamente agli arnesi di lavoro, alle macchine, agli attrezzi ed a quanto altro messo a sua disposizione darà diritto all'Impresa di rivalersi sulle sue competenze per il danno subito, previa contestazione formale dell'addebito.

In caso di risoluzione di rapporto di lavoro, il lavoratore dipendente deve riconsegnare al magazzino, al personale incaricato, tutto quello che ha ricevuto in consegna temporanea.

TITOLO LVI

Ritiro patente

Art. 171 - L'autista al quale sia dall'autorità, per motivi che non comportano il licenziamento in tronco, ritirata la patente per condurre autoveicoli, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 6 mesi senza percepire retribuzione alcuna.

L'autista durante questo periodo potrà essere adibito ad altri lavori e in questo caso percepirà la retribuzione del livello nel quale viene a prestare servizio.

Nelle imprese che occupano più di 20 dipendenti, oltre alla conservazione del posto di cui sopra l'impresa dovrà adibire l'autista a qualsiasi altro lavoro, corrispondendogli la retribuzione propria del livello al quale viene adibito.

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'impresa lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro.

In tal caso all'autista verrà corrisposto il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 165 secondo la retribuzione percepita nel livello cui il dipendente apparteneva prima del ritiro della patente.

TITOLO LVII

Ambiente e sicurezza sul lavoro

Prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali

Art. 172 - Attesa la notevole importanza che la sicurezza nei luoghi di lavoro assume per i lavoratori e per le Imprese, anche alla luce del D.Lgs. n. 81/2008 che ha fortemente innovato le precedenti disposizioni legislative in materia, le Parti concordano di coinvolgere l'Organismo Paritetico delle ERBOA Regionali con il compito di verificare ed analizzare le esigenze specifiche del settore in materia e di armonizzare con la legge vigente.

L'Organo Paritetico fornirà le valutazioni alle Parti firmatarie del presente CCNL entro il 31 dicembre 2012.

Nel contempo, le Parti firmatarie del presente CCNL, al fine di migliorare le condizioni di lavoro nelle Imprese, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del lavoratore dipendente sulla base di quanto in materia previsto dalle norme di legge vigenti, nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione.

Nei casi previsti dalla legge e dagli accordi contrattuali ai vari livelli, l'Impresa fornirà gratuitamente idonei Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) osservando tutte le precauzioni igieniche.

Il lavoratore dipendente dovrà utilizzare secondo le disposizioni Impresali, curando altresì la conservazione, i mezzi protettivi avuti in consegna.

Ciascun lavoratore dipendente, deve prendersi cura della propria sicurezza, della propria salute e di quella degli altri lavoratori dipendenti presenti sul luogo di lavoro, sui quali possono ricadere gli effetti delle sue azioni od omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni ed ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

In Particolare i lavoratori devono:

- a. contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- b. osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- c. utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
- d. utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- e. segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso d'urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- f. non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- g. non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o d'altri lavoratori;

h. partecipare ai programmi di formazione e d'addestramento organizzati dal datore di lavoro.

TITOLO LVIII

Divieti

Art. 173 - E' proibito al lavoratore dipendente di prestare la propria opera presso Imprese diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza il trattamento economico.

Una volta risolto il contratto di lavoro il dipendente non deve abusare, in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio.

TITOLO LIX

Risarcimento Danni

Art. 174 - I danni che comportano trattenute per il risarcimento debbono essere contestati formalmente e tempestivamente al lavoratore dipendente.

L'importo del risarcimento, in relazione all'entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% della paga di fatto per ogni periodo di retribuzione.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi ed indennità a qualsiasi titolo dovuti al lavoratore dipendente.

TITOLO LX

Mobbing e Molestie Sessuali

Art. 175 - Le Parti, riconoscendo l'importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità della persona, ritengono che debba essere evitata ogni forma di violenza psicologica o morale. Il Datore di lavoro s'impegna a prevenire, scoraggiare e neutralizzare qualsiasi comportamento di questo tipo, posto in essere dai superiori o da lavoratori/lavoratrici nei confronti di altri, sul luogo di lavoro.

In assenza di un provvedimento legislativo in materia di mobbing, le Parti convengono di affidare all'Osservatorio Nazionale la facoltà di analizzare la problematica, con Particolare riferimento all'individuazione delle condizioni di lavoro o dei fattori organizzativi che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale e di formulare proposte alle Parti firmatarie il presente CCNL per prevenire e reprimere tali situazioni.

Art. 176 - Le Parti concordano sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto e alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi comportamento indesiderato basato sul sesso e lesivo della dignità personale e convengono di recepire i principi del Codice di Condotta, relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali di cui al Decreto legislativo n. 145 del 30 maggio 2005.

Sono considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice e/o di un lavoratore e di creare un clima d'intimidazioni, ostile, degradante, umiliante e offensivo.

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

TITOLO LXI

Doveri del Lavoratore Dipendente Disposizioni Disciplinari Licenziamenti

Art. 177 - 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 CCNL e delle disposizioni ricevute, con la massima diligenza ed assiduità;
- c. conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'Impresa evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato praticate presso l'Impresa stessa;
- d. evitare di trarre in qualsiasi modo, profitti propri a danno dell'Impresa, 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'Impresa;
- f. evitare nella maniera più assoluta di accedere all'Impresa e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia espressa autorizzazione, ovvero, che sia previsto dal presente CCNL o da disposizioni datoriali o legislative;
- g. rispettare tutte le disposizioni in uso presso l'Impresa e rese note dai titolari e/o superiori se non contrastanti con il presente CCNL e con le leggi vigenti.

Art. 178 - 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 declaratoria e/o nei profili del proprio livello;
- d. si assenti dal lavoro per un giorno senza comprovata giustificazione;
- e. non dia immediata notizia all'Impresa 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:

- 1. arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
- 2. si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- 3. non dia immediata notizia all'Impresa d'ogni mutamento della propria dimora, durante i congedi o la malattia;
- 4. 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 giorni consecutivi od oltre 4 giornate nell'anno solare;
- b. grave violazione degli obblighi di cui all'art. 177 del CCNL;
- 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'Impresa, 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'Impresa, riproduzione od esportazione di progetti, documenti, macchine, utensili o di altri oggetti di proprietà dell'Impresa;
 - i. abbandono ingiustificato del posto del lavoro del custode;
 - j. rissa nei luoghi di lavoro o grave offesa verso i compagni di lavoro;
 - k. comprovate molestie sessuali;
 - l. per riconosciuta 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'Impresa ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01, che non siano in contrasto con le norme di legge e le disposizioni contrattuali.
- I proventi delle multe dovranno essere versati all'ENMOA.

Art. 179 - Licenziamenti - Fermo restando l'ambito d'applicazione della L. n. 604/1966, come modificata dall'art. 18 della L. 300/1970 e della L. n. 108/1990, l'Impresa 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. 604/1996, 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 c.c., nei casi che non consentono la prosecuzione nemmeno provvisorio 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'Impresa potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare con effetto immediato per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni.

Nel caso in cui l'Impresa 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.

TITOLO LXII

Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione

Art. 180 - E' costituita una Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione, composta da sei membri di cui tre nominati dalle Organizzazioni Datoriali e tre nominati dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.

La Commissione ha i seguenti compiti:

- 1. esaminare e risolvere le controversie inerenti all'interpretazione ed applicazione nell'Impresa del presente CCNL e della contrattazione integrativa di 2° livello;
- 2. tentare la bonaria composizione, ai sensi e per gli effetti dell'articolo che segue, delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie;
- 3. intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico "Premio Variabile o Premio di Produzione Presenza od di Obiettivo" in caso di controversia fra le Parti nella contrattazione di 2° livello;
- 4. verificare e valutare l'effettiva applicazione nelle singole Imprese di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e dalla sue modificazioni ed integrazioni, anche in ordine all'attuazione della parte retributiva e contributiva; il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo lavoratore

dipendete dall'Impresa; quest'ultimo è tenuto a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione;

5. esame ed interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle Parti stipulanti;
6. esame e soluzione di ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle Parti contrattuali;
7. definire la classificazione del personale, come previsto dal Titolo X del presente CCNL;
8. definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa inerenti l'interpretazione delle clausole contrattuali.

TITOLO LXIII **Composizione delle Controversie**

Art. 181 - In caso di controversie tra l'Impresa ed il lavoratore dipendente sui contenuti o sull'applicazione delle tipologie contrattuali di cui al presente titolo, le Parti sottoscrittrici, fermi restando i legittimi diritti delle Parti in lite, valutano nei modi conformi allo spirito bilaterale che uniforma il presente CCNL, di individuare quale metodologia, vincolante per le Associazioni firmatarie ed i loro assistiti, quanto segue:

1. per controversie sui contenuti dei contratti stipulati: invio delle ragioni del contenzioso all'Ente Bilaterale Nazionale o all'Ente Bilaterale Regionale e successiva attivazione della Commissione di Garanzia e Conciliazione;
2. per controversie sull'applicazione dei contratti individuali stipulati: invio da parte dell'attore della vertenza della copia degli atti all'Ente Bilaterale Nazionale e/o all'Ente Bilaterale Regionale (se costituita), ai fini di consentire la raccolta statistica delle difficoltà, darne interpretazione bilaterale, anche alla luce dell'eventuale giurisprudenza di merito, e predisporre bozze per un o più chiaro ed univoco testo contrattuale.

Anche per le controversie relative a licenziamenti individuali di cui alle leggi 15 luglio 1966, n. 604, ed 11 maggio 1990 n. 108, non derivanti da provvedimenti disciplinari, fermo restando il diritto delle Parti di adire successivamente all'autorità giudiziaria, deve essere obbligatoriamente svolto il tentativo di composizione per il tramite della Commissione di cui all'art. 180 del presente CCNL.

Tel tentativo si considera concluso con il verbale di conciliazione o di mancato accordo, redatto in quattro copie, che dovrà essere sottoscritto anche dai lavoratori dipendenti e dai Datori di lavoro interessati.

Due copie del verbale saranno inviate all'Ufficio Provinciale del Lavoro (Legge 11 agosto 1973, n. 533).

La parte interessata, sia essa lavoratore dipendente che Datore di lavoro, alla definizione della controversia, è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione alla quale sia iscritta ovvero conferisca mandato.

La Commissione di cui all'art. 180 del presente CCNL, ricevuta la richiesta di conciliazione, è tenuta a comunicare nei modi e nei termini di legge, alla parte contrapposta, oltre al motivo della controversia il luogo, il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione: l'incontro tra le Parti deve avvenire non oltre 15 (quindici) giorni dalla data d'avvenuto invio della comunicazione alla parte contrapposta.

Nota a Verbale

Le fattispecie del presente Titolo sono demandate all'Ente Bilaterale Nazionale per un più attento esame, fino al raggiungimento di soluzioni pratiche ed applicative.

TITOLO LXIV **Procedura di Raffreddamento e di Conciliazione delle Controversie Collettive**

Art. 182 - In attuazione dell'art. 2, comma 2, della Legge n. 146/1990, è di competenza esclusiva delle parti nazionali stipulanti secondo le modalità specificate dal CCNL medesimo, le controversie collettive, con esclusione di quelle relative ai provvedimenti disciplinari, sono soggette alla seguente procedura di raffreddamento e conciliazione, finalizzata alla prevenzione e/o alla composizione dei conflitti.

1. **Livello Impresale** - La titolarità dell'iniziativa di attivare la presente procedura, è riservata alle RSA Impresale, costituite nell'ambito delle OO.SS. firmatarie del CCNL applicato in Impresa, cui sia stato conferito specifico mandato.

La richiesta di esame della questione che è causa della controversia collettiva è formulata dalla RSA, tramite la presentazione alla Direzione Impresale, con apposita domanda che deve contenere l'indicazione dei motivi della controversia collettiva o della norma del CCNL o dell'accordo collettivo nazionale o Impresale in ordine alla quale si intende proporre reclamo.

Entro 2 giorni dalla data di ricevimento della domanda, la Direzione Impresale convoca la RSA per l'esame di cui al comma precedente.

Questa fase dovrà essere ultimata entro cinque giorni successivi al primo incontro con la redazione di uno specifico verbale che, in caso di mancato accordo, sarà rimesso in copia al superiore livello territoriale.

2. **Livello territoriale**

Entro 2 giorni dalla data del ricevimento del verbale di mancato accordo in sede Impresale, i rappresentanti dell'Associazione Datoriale convocano le competenti strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL applicato in Impresa per l'esame della questione che è causa della controversia collettiva.

Tale fase dovrà terminare entro 2 giorni successivi al primo incontro con la redazione di uno specifico verbale che, in caso di mancato accordo, sarà rimesso in copia al superiore livello nazionale.

3. **Livello nazionale** - Entro 5 giorni dalla data di ricevimento del verbale di mancato accordo in sede territoriale, l'Associazione datoriale convoca le competenti OO.SS. nazionali di categoria per l'esame della questione che è causa della controversia collettiva.

Tale fase è ultimata entro i 7 giorni successivi al primo incontro, con la redazione di uno specifico verbale conclusivo dell'intera procedura.

Al fine di garantire la continuità del servizio, l'attivazione della procedura sospende le iniziative delle Parti, eventualmente adottate.

Analogamente, fino alla conclusione della presente procedura, i lavoratori iscritti non possono adire l'autorità giudiziaria sulla questione oggetto della controversia né da parte dei competenti livelli sindacali si possono proclamare agitazioni di qualsiasi tipo e da parte Impresale non viene data attuazione alle questioni oggetto della controversia medesima.

Qualora il soggetto competente per livello a promuovere la convocazione non vi ottemperi rispettivamente nei termini di cui ai livelli 1, 2, e 3 la presente procedura è ultimata. Conseguentemente, a partire dal giorno seguente la scadenza del termine relativo, la disposizione di cui al livello 3 cessa di trovare applicazione.

I soggetti competenti per livello a svolgere l'esame della questione che è causa della controversia collettiva hanno comunque facoltà, in coerenza con il fine di cui al livello 1, di prorogarne, per iscritto, di comune accordo, il relativo termine di durata.

Ognuno dei soggetti competenti a svolgere l'esame della questione che è causa della controversia collettiva a livello territoriale ha altresì facoltà di non esperire il superiore livello, dandone comunicazione alle Organizzazioni nazionali datoriali e sindacali.

In tal caso, la presente procedura è ultimata, e, conseguentemente, a partire dal giorno seguente la data di conclusione dell'esame della predetta questione, la disposizione di cui all'art. 3 cessa di trovare applicazione.

Le Parti si danno atto di aver adempiuto a quanto previsto dall'art. 2, comma 2°, della legge n. 146/1990, in merito alla definizione della procedura contrattuale di raffreddamento e di conciliazione delle controversie collettive, la quale deve essere osservata in ogni caso da tutte le Parti interessate.

Fatte salve le disposizioni degli accordi interconfederali relativi alle procedure di rinnovo del CCNL nei casi di controversia collettiva di competenza delle OO.SS. nazionali la procedura di raffreddamento e conciliazione, da seguire ai sensi dell'art. 2, comma 2, della legge n. 146/1990, è la seguente:

- a. entro 5 giorni dal ricevimento della richiesta di incontro formulata dalle OO.SS. nazionali, le Associazioni nazionali datoriali convocano le relative segreterie per l'esame della questione che è causa della controversia collettiva;
- b. questa fase si esaurisce entro i 7 giorni successivi al primo incontro;
- c. qualora le Parti non convengano di prorogarne i termini di durata, la procedura è ultimata;

- d. qualora il soggetto competente a promuovere la convocazione non vi ottemperi nei termini suddetti, la presente procedura è da considerarsi ultimata;
- e. per l'intera durata della procedura, resta fermo quanto previsto dal presente livello.

TITOLO LXV

Patronati

Art. 183 - Gli Istituti di Patronato, d'emanazione e/o convenzionati con le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, hanno il diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno delle Imprese.

Inoltre, si conviene quanto segue: gli Istituti di Patronato potranno svolgere i compiti previsti dalla legge, mediante i propri rappresentanti, i cui nominativi dovranno essere portati preventivamente a conoscenza delle Imprese, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica, rilasciato dalle Direzioni dei Patronati interessati, le quali dovranno segnalare eventuali variazioni.

I rappresentanti dei Patronati concorderanno con le singole Imprese le modalità per lo svolgimento della loro attività che deve attuarsi senza pregiudizio per la normale attività Impresale.

Qualora, per ragioni di Particolare e comprovata urgenza, i rappresentanti del Patronato dovessero conferire durante l'orario lavorativo con un lavoratore dipendente dell'Impresa per l'espletamento del mandato da questi conferito, gli stessi rappresentanti del Patronato ne daranno tempestiva comunicazione alla Direzione Impresale, la quale provvederà a rilasciare al lavoratore dipendente interessato il permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario, sempre che non ostino motivi di carattere tecnico-organizzativo.

I rappresentanti del Patronato usufruiranno d'appositi Albi messi a disposizione dall'Impresa per informazioni di carattere generale.

TITOLO LXVI

Strumenti Paritetici Nazionali

Art. 184 - Strumenti nazionali - Le Parti, per la realizzazione degli obiettivi previsti nella premessa e nel CCNL concordano sull'opportunità di istituire:

1. la Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale;
2. la Commissione paritetica permanente per le pari opportunità;
3. l'Osservatorio nazionale;
4. la Commissione paritetica nazionale.

Le Commissioni di cui sopra sono composti ciascuno da sei membri, dei quali tre designati dal CNAI e tre designati dall'O.S.

Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

Tutte le commissioni di cui sopra saranno disciplinate e gestite dall'ENBOA quelli a carattere nazionale e dalle ERBOA Regionali quelle a livello Territoriali.

Art. 185 - Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale - Le Parti, tenuto conto dell'evoluzione della normativa sociale a livello comunitario ed in funzione dei processi di recepimento delle direttive comunitarie nell'ordinamento italiano, concordano sull'esigenza di partecipare attivamente allo sviluppo del dialogo sociale, affinché vengano analizzati ed approfonditi i percorsi di armonizzazione delle normative legislative e della contrattazione collettiva in tema di rapporto di lavoro.

In Particolare qualora l'Unione Europea emanasse raccomandazioni o direttive che interessino il settore Agricoltura, le Parti si incontreranno al fine di valutare l'opportunità di definire avvisi comuni da sottoporre al legislatore italiano preventivamente all'emanazione della normativa di recepimento.

Le Parti considerano pertanto preminente analizzare e monitorare l'impatto dei processi che avvengono a livello europeo sulle politiche nazionali di settore e sulla contrattazione, con Particolare riferimento a:

1. dialogo sociale europeo settoriale;
2. evoluzione dei Comitati Impresali europei;
3. responsabilità sociale delle imprese e codici di condotta;
4. diritti di informazione, consultazione e partecipazione;
5. società europea;

6. coordinamento europeo delle politiche contrattuali.

A tal fine, le Parti concordano di istituire la Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale; essa opererà di concerto con il sistema bilaterale esistente.

La Commissione, che si riunirà di norma trimestralmente ed annualmente riferirà sull'attività svolta alle Organizzazioni stipulanti, avrà anche il compito di valutare gli accordi siglati in sede di dialogo sociale europeo di settore per esprimere alle Organizzazioni stesse un parere in merito all'eventuale recepimento nel sistema contrattuale nazionale.

Art. 186 - Commissione permanente per le pari opportunità - Le Parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione delle disposizioni legislative europee e nazionali in tema di parità uomo donna, interventi che favoriscano parità di opportunità uomo donna nel lavoro anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, Impresale) a favore delle lavoratrici.

Alla Commissione permanente per le pari opportunità sono assegnati i seguenti compiti:

1. studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro, ivi compresi quelli elaborati dall'Osservatorio sul mercato del lavoro;
2. seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro;
3. promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne o uomini che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa, favorendo anche l'utilizzo dello strumento del contratto d'inserimento/reinserimento;
4. individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, così come previsti dalla legge n. 53 dell'8 marzo 2000;
5. predisporre progetti di azioni positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dalla legge n. 125 del 10 aprile 1991 e dai Fondi comunitari preposti;
6. favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di "mobbing" nel sistema delle relazioni di lavoro;
7. analizzare i dati quantitativi e qualitativi che perverranno dagli Organismi paritetici relativi alle procedure e le soluzioni individuate in relazione a molestie sessuali;
8. raccogliere ed analizzare le iniziative ed i risultati conseguiti in materia di azioni positive favorendo le iniziative legate agli accordi di cui all'art. 9 della legge n. 53 dell'8 marzo 2000 e diffondendo le buone pratiche;
9. individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con Particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale.

L'eventuale adesione delle Imprese agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle Organizzazioni stipulanti il contratto nazionale, di cui le Parti promuoveranno la conoscenza, costituisce titolo per l'applicazione di benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

La Commissione si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, dei dati forniti dall'Osservatorio nazionale.

La Commissione si riunisce di norma trimestralmente o su richiesta di una delle Parti, presieduta a turno da un componente dei due gruppi, delibera all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati.

Annualmente presenterà un rapporto, completo di materiali raccolti ed elaborati: in questa sede riferirà sulla propria attività alle Organizzazioni stipulanti presentando tanto le proposte sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni che costituiscono le posizioni di una delle componenti.

Art. 187 - Osservatorio nazionale - L'Osservatorio nazionale è lo strumento dell'Ente bilaterale nazionale- ENBOA- per il terziario e servizi, per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le Parti sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa, e in Particolare:

1. programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni anche al fine di fornire alle Parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di cui all'art. 2;
2. elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le regioni e gli altri enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
3. riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori provinciali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento ed apprendistato nonché dei contratti a termine;
4. riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o Impresale curandone l'analisi e la registrazione;
5. predispone i progetti formativi per singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti d'inserimento;
6. svolge le funzioni previste dall'art. da 67 a 69 (Contratti a tempo determinato), dall'art. da 119 a 127 (Contratti d'inserimento) e dagli artt. da 75a 105 (Apprendistato).

Art. 188 - Commissione paritetica nazionale - La Commissione paritetica nazionale costituisce l'Organo preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle Organizzazioni stipulanti l'aggiornamento del contratto su quanto previsto all'ultimo comma del presente articolo.

A tal fine:

1. con le modalità e le procedure previste, esamina - ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari - tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al rispetto delle modalità, delle procedure e dei temi previsti dalla presente Parte prima del contratto;
2. in apposita sottocommissione;
3. individua figure professionali non previste nell'attuale classificazione, in relazione a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di Particolare rilevanza. La Commissione si riunirà su richiesta di una delle Parti a fronte di un'esigenza emersa anche in sede di confronto territoriale. La Commissione procederà all'esame del contenuto delle figure professionali e del relativo inquadramento, sulla base dei criteri contrattuali e ricorrendo a elementi di valutazione congiuntamente ritenuti idonei. Nello svolgimento della sua attività la Commissione dedicherà Particolare attenzione alle problematiche relative alle professionalità emergenti nel settore dei servizi. Le conclusioni della Commissione dovranno essere sottoposte alle Parti stipulanti e, se accolte, integreranno il presente CCNL;
4. sviluppa l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento. Annualmente, di norma nel secondo semestre, la Commissione riporterà alle Parti stipulanti, in uno specifico incontro, i risultati degli studi compiuti. Tre mesi prima della scadenza contrattuale, la Commissione presenterà alle Parti un rapporto conclusivo;
5. esamina, in occasione dei rinnovi contrattuali, le eventuali proposte avanzate dalle Parti contraenti ed elabora nuove proposte in materia di classificazione, sottoponendole successivamente alle Parti stipulanti per il loro inserimento nel testo contrattuale.

Art. 189 - Commissione paritetica nazionale - Procedure - Per l'espletamento di quanto previsto:

- a. dagli art. da 28 a 31 - Lavoro intermittente;
- b. dall'art. 32 - Lavoro ripartito;
- c. dagli artt. da 53 a 54 - Orario di lavoro -, relativamente alle procedure per la realizzazione dei sistemi di flessibilità plurisettimanali;
- d. dall'artt. da 67 a 69 - Contratti a tempo determinato;
- e. dall'artt. da 70 a 74 - Part-time- relativo ai contratti a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali ovvero dagli eventuali accordi territoriali in materia;
- f. dagli artt. da 75 a 105 - Apprendistato;
- g. dall'artt. da 119 a 127 - Contratti di inserimento;
- h. dall'artt. da 172 - Ambiente e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Si applicano le procedure di seguito indicate.

La segreteria della Commissione paritetica nazionale, con sede presso il CNAI e/o la FISMIC, provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione stessa.

La Commissione paritetica nazionale si riunisce su istanza presentata, a mezzo di lettera raccomandata a.r., dalle Organizzazioni stipulanti il presente contratto o dalle Organizzazioni sindacali locali facenti capo alle predette Organizzazioni nazionali, autonomamente o per conto di un prestatore di lavoro, o dalle Imprese aderenti all'UNAPI tramite le Associazioni locali o nazionali di categoria.

All'atto della presentazione dell'istanza, di cui al comma precedente, la parte interessata rimetterà alla Commissione paritetica nazionale tutti gli elementi utili all'esame della controversia.

Le riunioni della Commissione paritetica nazionale avranno luogo di norma presso la sede del CNAI.

La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le Parti entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza di cui al precedente 4° comma e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi.

La Commissione, prima di deliberare, può convocare le Parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia stessa.

Le deliberazioni della Commissione paritetica sono trasmesse in copia alle Parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di uniformarsi e, ove ne ricorrano gli estremi, di darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un verbale di conciliazione, ai sensi e per gli effetti degli artt. 411, 3° comma, e 412 cod. proc. civ. e 2113, 4° comma, cod. civ., come modificati dal decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80 e dal decreto legislativo 29 ottobre 1998, n. 387.

In pendenza di procedura presso la Commissione paritetica nazionale, l'O.S. e le Parti interessate non potranno prendere alcuna altra iniziativa sindacale né legale.

Ove la controversia e relativa procedura abbiano riguardato questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali (nazionale o di secondo livello) la parte, il cui diritto di organizzazione sindacale al rispetto di quanto in materia previsto risulti leso, sulla base della deliberazione della Commissione paritetica, ovvero, in assenza di detta deliberazione, sulla base di oggettivi riscontri, potrà decidere, previo confronto tra le Organizzazioni stipulanti (confronto da esaurirsi entro 10 giorni) di non ottemperare a sua volta alle procedure e modalità previste al riguardo.

Per tutto quanto relativo al funzionamento della Commissione paritetica nazionale, potrà provvedere la Commissione stessa, con proprie deliberazioni.

TITOLO LXVII

Formazione Continua - "FORMOA"

Art. 190 - Le Parti individuano in FORMOA (Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua delle Organizzazioni Autonome) il Fondo cui le Imprese faranno riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

Le Parti riconoscono concordemente l'importanza ed il ruolo strategico che tale strumento riveste ai fini della valorizzazione professionale delle risorse umane.

Pertanto le Parti, coerentemente ad una significativa evoluzione del sistema di relazioni industriali, convengono, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità ad esse derivanti dalle norme di legge, d'accordi interconfederali e del presente contratto, che la formazione debba essere orientata al perseguimento dei seguenti obiettivi:

1. consentire ai lavoratori di acquisire professionalità specifiche in grado di meglio rispondere alle mutate esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative;
2. cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro, con Particolare riferimento al personale femminile, nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e di consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori;
3. rispondere a necessità d'aggiornamento dei lavoratori al fine di prevenire l'insorgere di situazioni d'inadeguatezza professionale;
4. facilitare il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo lunghi periodi d'assenza.

In questo quadro FORMOA, nel corso degli incontri concordati, fornirà alle Imprese ed all'O.S. informazioni, anche a consuntivo, sui programmi di formazione professionale, con Particolare riferimento al numero dei lavoratori interessati suddivisi per sesso, alla durata dei corsi, alla sede, ai contenuti, agli obiettivi tecnico-professionali da conseguire, allo svolgimento dei corsi in Impresa o in

centri di formazione esterni, nonché all'intendimento di far ricorso a fonti di finanziamento, per i programmi stessi, esterne all'Impresa.

Fatti salvi gli eventuali accordi Impresali già vigenti in materia, a tale livello sarà valutata l'opportunità di adottare specifiche iniziative formative rivolte:

1. al personale neo assunto, al fine di assicurargli un efficace inserimento nell'Impresa;
2. alla generalità del personale, per consentire un apprendimento permanente ed un costante aggiornamento;
3. al personale interessato da processi d'innovazione tecnologica e/o da processi di rilevante ristrutturazione dell'Impresa che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa, per realizzare un'effettiva riqualificazione delle competenze e delle professionalità;
4. alle lavoratrici e ai lavoratori in rientro dal congedo per eventi e cause Particolari;
5. alla generalità dei dipendenti e dei Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) per la formazione prevista agli art. 36 e 37 del D.Lgs. 81/08.

Le iniziative di cui sopra potranno essere finanziate mediante risorse pubbliche comunitarie, nazionali o regionali, anche in raccordo con FORMOA.

Le Parti a livello Impresale si attiveranno per facilitare l'iter procedurale di concessione dei finanziamenti di cui al comma precedente.

La riscossione diretta del contributo ed il relativo versamento al Fondo sono demandati all'ENMOA. Le somme riscosse, trimestralmente vanno accreditate al conto FORMOA.

La piena attuazione del FORMOA avverrà dopo la stipula della convenzione con l'INPS.

TITOLO LXVIII

Pensione Complementare

Art. 191 - Le Parti, condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa complementare e nell'intento di conciliare le attese di tutela previdenziale dei lavoratori con l'esigenza delle Imprese di contenere i costi entro limiti compatibili, si attiveranno a costituire un sistema di previdenza complementare volontario con la costituzione di un Fondo Pensione Nazionale, il cui costo per le Parti dovrà essere contenuto nei seguenti limiti:

Contributi e prestazioni - All'atto di adesione dovrà essere versata una quota associativa pari a € 25,00 (di cui € 5,00 a carico del lavoratore) secondo modalità che verranno definite dal Regolamento da redigere a cura dell'ENMOA.

Detto Fondo è alimentato mediante un contributo dell'1,60% della retribuzione utile per il computo del trattamento di fine rapporto, di cui 1,10% a carico dell'Impresa ed il restante 0,50 a carico del dipendente.

Il Fondo è infine alimentato da quote del TFR maturato nell'anno secondo i seguenti criteri:

- a. 50% per i lavoratori già assunti;
- b. 100% per i lavoratori di nuova assunzione, dopo l'entrata in vigore del presente CCNL.

Potranno aderire al Fondo tutti i lavoratori dipendenti cui siano applicati CCCCNL sottoscritti dalla FISMIC e sue Federazioni con il CNAI e sue Organizzazioni secondo le modalità da definirsi successivamente.

E' prevista altresì l'iscrizione degli apprendisti.

TITOLO LXIX

Ente Nazionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome

"ENBOA"

Art. 192 - L'Ente Nazionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome - "ENBOA", - costituito con atto notarile il 21 dicembre 1998, costituisce lo strumento/struttura al quale le Parti intendono assegnare ruoli, compiti e funzioni finalizzati ad offrire un sistema plurimo di servizi rivolto a tutti gli addetti dei vari settori (titolari e lavoratori) che operano nelle diverse attività contrattualizzati dalle Parti stipulanti.

A tal fine, l'ENBOA, su mandato delle Parti costituenti:

1. elabora e organizza la divulgazione con le modalità più opportune, le relazioni sul quadro socio-economico del settore, delle varie attività e le relative prospettive di sviluppo, anche coordinando

indagini, rilevazioni, stime e proiezioni, al fine di fornire alle Parti stipulanti il CCNL il supporto necessario alla realizzazione dei compiti attribuiti;

2. incentiva e promuove studi e ricerche sulle aree delle diverse categorie e/o sull'area di categorie omogenea, circa la consistenza e la tipologia della forza lavoro occupata ed in particolare promuove studi e ricerche riguardo all'analisi dei fabbisogni occupazionali e, ove richiesto dal FORMOA, l'analisi dei fabbisogni formativi, anche predisponendo l'assistenza tecnica per la formazione continua;
3. predispone, su mandato delle Parti, specifiche convenzioni in materia di formazione, qualificazione, riqualificazione professionale e stages anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee ed internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;
4. promuove, coordinandosi con il Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua (FORMOA) di cui all'accordo del 7 gennaio 2009, dell'accordo interconfederale del 23 maggio 2011 sottoscritto tra CNAI e FISMIC-Confasal le procedure per attivare la realizzazione dei progetti programmati per la formazione continua, operando per ottenere il loro riconoscimento quali crediti formativi e curandone la divulgazione e l'organizzazione con le modalità più idonee;
5. predispone, ove autorizzato dalle istituzioni regionali, tutte le necessarie attività relative al servizio di registrazione nel modello di libretto formativo del cittadino, di cui al decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 10 ottobre 2005, delle competenze acquisite dai lavoratori del Settore attraverso la formazione;
6. favorisce, anche attraverso specifiche iniziative, l'inserimento giovanile, le tutele sulle materie così come richiamate dai CCCCNL e quanto demandato e definito dal "gruppo per le pari opportunità";
7. promuove iniziative di fidelizzazione, anche attraverso la corresponsione di quote economiche e/o di borse di studio, nei confronti dei lavoratori occupati, con le diverse forme di impiego, che partecipano a corsi di formazione predisposti dal fondo "FORMOA" o da altri organismi preposti allo scopo, nonché altre iniziative d'intervento di carattere sociale a favore dei suddetti lavoratori;
8. promuove iniziative in merito allo sviluppo dell'organizzazione delle Imprese finalizzate all'avvio delle procedure di qualità;
9. promuove lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e assistenza sanitaria, secondo le intese realizzate tra le Parti sociali e secondo gli indirizzi/obiettivi predisposti dagli strumenti bilaterali, a tale scopo costituiti dalle Parti firmatarie del presente CCNL;
10. promuove studi, ricerche ed iniziative relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva, nonché assume funzioni operative in materia, previa specifica intesa tra le Parti firmatarie il presente CCNL;
11. promuove studi e ricerche, anche ai fini statistici, sulla vigente legislazione sul lavoro e sulla contrattazione del settore, confrontandoli con la situazione di altri settori a livello nazionale e con le altre situazioni ed esperienze vigenti nei paesi della Unione europea;
12. promuove iniziative finalizzate al sostegno temporaneo del reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro, ovvero finanziare corsi di riqualificazione per il personale interessato a tali provvedimenti;
13. valorizza in tutti gli ambiti significativi, la specificità delle "relazioni sindacali" del settore e le relative esperienze bilaterali;
14. attua tutti gli adempimenti che le Parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'ENBOA;
15. individua e adotta iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'ENBOA e per tale finalità, fatto salvo quanto in tema di bilateralità è già costituito ed operativo; promuovere la costituzione degli Enti Regionali Bilaterali "ERBOA regione", coordinandone l'attività e verificandone la coerenza con quello nazionale e con quanto derivante dagli accordi, a tale livello realizzati.

L'ENBOA ha inoltre il compito di:

1. ricevere ed elaborare, anche ai fini statistici, gli accordi di II livello dei settori stipulati dalle Parti firmatarie il presente CCNL;

2. ricevere ed elaborare, anche ai fini statistici, gli accordi forniti dalle singole strutture e/o dalle varie aree di categoria, relativi alla definizione di intese in materia di "Mercato del lavoro" "Flessibilità", "Regimi di orario", "Sicurezza" e "Classificazione", nonché le intese relative alla "Formazione" e alla "Attività sindacale";
3. ricevere ed elaborare, anche ai fini statistici, i dati forniti dalle Organizzazioni internazionali cui aderiscono i rispettivi sindacati delle attività delle diverse categorie e dei lavoratori italiani;
4. ricevere le comunicazioni concernenti la nomina dei membri effettivi e dei membri supplenti designati dalle rispettive Parti quali rappresentanti e componenti degli strumenti bilaterali, "Commissione paritetica nazionale" e "Gruppo per le pari opportunità", nonché la nomina dei "Referenti regionali";
5. ricevere la comunicazione concernente la costituzione della Commissione paritetica regionale o provinciale e del collegio di arbitrato per la gestione delle controversie individuali di cui ai D.Lgs. 29.10.1998 n 387.

Inoltre, ENBOA a livello nazionale e l'ERBOA a livello territoriale, svolgono attraverso apposite Commissioni Nazionale e Regionali paritetiche bilaterali, le funzioni previste:

- a. dagli artt. 53 e 54 - Orario di lavoro -, relativamente alle procedure per la realizzazione dei sistemi di flessibilità plurisettimanali;
- b. dagli artt. da 67 a 69 - Contratti a tempo determinato;
- c. dagli artt. da 70 a 74 - Part-time - relativo ai contratti a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali ovvero dagli eventuali accordi territoriali in materia;
- d. dagli artt. da 75 a 105 - Apprendistato;
- e. dagli artt. da 119 a 127 - Contratti di inserimento;
- f. dall'art 172 - Ambiente e sicurezza sul lavoro (art. 51 della Legge 81/2008).

Svolge le funzioni:

1. di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dell'art. 18, L. n. 196/1997 e del D. M. 25 marzo 1998, n. 142 e successive integrazioni e modificazione.
2. di supporto in materia di conciliazione ed arbitrato previste dall'art. 180;
3. ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia di riallineamento retributivo; eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia di apprendistato

Art. 193 - Al fine di assicurare operatività all'ENBOA ed agli enti regionali ERBOA, la quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento è fissata nella misura percentuale globale del 1,20% (uno e venti per cento) mensili per 13 mensilità, da calcolarsi sulla paga base nazionale; di cui 0,40% (zero quaranta per cento) a favore dell'ENBOA, mentre l'0,80% (zero ottanta per cento) a favore degli ERBOA.

Il versamento è dovuto per tutte le tipologie di lavoratori.

Per la costituzione e funzionamento degli strumenti bilaterali, in seno alle ERBOA regionali quali: le "Commissioni Paritetiche di Conciliazioni", le "Commissioni sulla Sicurezza", le "Commissioni sulle Pari Opportunità", le "Commissioni per la Formazione in genere", le "Commissioni per la Contrattazione Territoriale o di Vicinato", l'Organismo paritetico per la Salute e Sicurezza negli ambienti di lavoro art. 51 D.Lgs 81/2008, siano essi Nazionale o Provinciali, la quota di servizio è pari al 0,20% (zero venti per cento) mensili per tredici mensilità da calcolarsi sulla paga base nazionale, di cui 0,10% (zero dieci per cento) a carico dell'Impresa ed il restante 0,10% (zero dieci per cento) a carico del dipendente.

Verranno, inoltre, definite le modalità, le verifiche, e l'utilizzo delle somme versati a questi titoli.

Le operazioni per la riscossione e ripartizione del sopra richiamato finanziamento è affidato all'ENMOA.

Le somme che sono a carico dei lavoratori dovranno risultare come trattenuta in busta paga.

Fermo restando quanto già stabilito con la precedente contrattazione collettiva nazionale.

Nota a Verbale

Entro il 2012 le Parti concordano che gli enti bilaterali regionali "ERBOA" dovranno comunque essere armonizzati con gli scopi, il ruolo, gli oneri e i compiti previsti e assegnati all'Ente Bilaterale Nazionale.

TITOLO LXX
Ente Regionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome
"ERBOA"

Art. 194 - Le Parti convengono, di dare completa attuazione operativa in tutte le Regioni, degli Enti Bilaterali Regionali "ERBOA" regionale (a seguire il nome della Regione), già costituiti, entro il 31.12.2012.

TITOLO LXXI
Ente Nazionale di Mutualità delle Organizzazioni Autonome
"ENMOA"

Art. 195 - Mensilmente le Imprese sono tenute a versare alla ENMOA gli importi ottenuti dalla percentuale del 14% (quattordici per cento) sulla paga base nazionale, compresi i dipendenti assunti come apprendisti o con contratto di formazione lavoro.

Vengono versati altresì alla ENMOA gli importi delle festività soppresse con legge 54/77, art. 144 del presente CCNL.

L'ENMOA ha il compito di:

- a. riscuotere i contributi, versati dai Datori di lavoro o dai dipendenti, per il funzionamento dell'ENMOA stessa e degli Enti Bilaterali rientranti nella contrattazione collettiva;
- b. all'erogazione diretta ai dipendenti di contributi per il sostentamento al reddito familiare, i contributi di diversa natura ed i sussidi previsti dalla contrattazione collettiva.

Le somme di cui alla lettera a) del presente articolo vanno ripartite, secondo i criteri stabiliti dalla contrattazione collettiva, come meglio indicate nella tabella di cui all'art. 198 sotto riportata.

Fino a quando il FONASI non entra nella piena operatività il datore di lavoro, deve versare la somma di Euro 250,00 (duecentocinquanta/00) a titolo costitutivo (una tantum) per l'assistenza sanitaria integrativa dei quadri.

Tale importo è per dipendente "Quadro", è indivisibile e va versato per intero all'atto dell'assunzione o del passaggio alla categoria quadro.

Nessuna prestazione è dovuta al lavoratore dipendente se l'Impresa non adempie al versamento dei contributi; anche se il versamento risulta parziale, conseguentemente resta a carico dell'Impresa ogni responsabilità e conseguenza.

I Datori di lavoro per l'iscrizione dei soggetti beneficiari dell'Assistenza Sanitaria Supplementare devono versare una quota pari ad Euro 25,00 "Una Tantum".

Le risultanze della percentuale e la quota "una Tantum", di cui sopra, rientrano tra quelle somme previste dall'art. 12 della L. 153/1969, riformulato dal D.Lgs. 314/1997 e quindi non imponibili sia ai fini fiscali che previdenziali e non influiscono sugli altri istituti contrattuali.

Il versamento di tale quota è una delle condizioni per esercitare il diritto alle prestazioni previste dal Piano Sanitario.

Le prestazioni sono proporzionate ai contributi versati per cui ai dipendenti part-time vengono erogate in proporzione ai minori contributi versati.

Per i lavoratori assunti a termine per un periodo inferiore o pari a 4 (quattro) mesi, il datore di lavoro dovrà versare il contributo ridotto del 6% (sei per cento) di cui 1,20% (uno e venti per cento) a carico del lavoratore, non avendo il dipendente diritto alle prestazioni sanitarie e mutualistiche ENMOA.

Per i contratti inferiori ai 4 (quattro) mesi è da versarsi ugualmente la quota "Una Tantum" pari a Euro 25,00 (venticinque/00) per l'Assistenza Sanitaria Supplementare. L'intera somma è a carico del Datore di lavoro.

Art. 196 - L'Impresa che omette, totalmente o parzialmente, il versamento delle quote e dei contributi stabiliti dalle Parti stipulanti il presente CCNL e sotto riportati in tabella, è responsabile verso i lavoratori della perdita delle relative prestazioni, fermo restando il diritto del lavoratore al risarcimento del maggiore danno subito.

Le quote e i contributi sono parte integrante del trattamento economico contrattuale.

Ne deriva in capo ai lavoratori un diritto all'erogazione delle prestazioni di mutualità e sanitarie.

La corresponsione d'indennità sostitutive non esonera il Datore di lavoro dall'obbligo di garantire al lavoratore le prestazioni previste dall'ENMOA.

TITOLO LXXII
Fondo Nazionale per l'Assistenza Sanitaria Integrativa
FONASI

Art. 197 - Assistenza Sanitaria Supplementare - Le Parti, con l'Accordo Interconfederale del 23.04.2012, confermano la propria volontà di sviluppare, con maggiore incisività, una politica sociale che vada incontro alle esigenze dei lavoratori, pertanto hanno deciso di affidare all'ENMOA la realizzazione dell'intero progetto dalla costituzione alla piena autonomia del FONASI.

L'ENMOA seguirà a gestire le problematiche dell'Assistenza Sanitaria integrativa.

Le Parti stipulanti il presente CCNL si danno atto che l'assistenza sanitaria integrativa non sostituisce, il Servizio Sanitario Nazionale, definito dal CCNL, ma costituisce uno dei punti qualificanti del presente rinnovo.

L'assistenza sanitaria integrativa avrà carattere generale con un unico fondo per tutti i CCCCNL stipulati dal CNAI e FISMIC-Confsal che prevedono tale istituto e fornirà prestazioni omogenee.

Art. 198 - In tabella è riportata la contribuzione all'ENMOA prevista dal presente CCNL.

Contributo Mensile ENMOA 14% decorrenza 01 agosto 2012 (da calcolarsi sulla Paga Base per 13 mensilità)			
%	A Carico	Prestazioni	A Favore
4,50	Impresa	Accantonamento a Sostegno del Reddito	Dipendente
0,50 0,50 (*)	Impresa Dipendente Fest. Abolite	Mutualità diverse: Contributo per: Protesi Dentaria – Apparecchi Acustici - Ortopedici – Occhiali e Lenti a Contatto – Matrimoniale – Sussidio Funerario – Cure Odontoiatriche - Contributo per la nascita di un figlio.	Dipendente
25,00 1,50 1,00	Impresa (**) Impresa Dipendente	Assistenza Sanitaria – Infortuni (FONASI)	
1,00 1,00	Impresa Dipendente	Quote Contrattuali	
			CNAI FISMIC-Confsal
2,00	Impresa	Funzionamento ENMOA - Riscossione Contributi Pensione Supplementare	
0,30	Impresa	Funzionamento ENBOA	
0,10	Dipendente	Funzionamento Organismi, Commissioni Bilaterali, Sicurezza, Conciliazione	
0,70	Impresa	Funzionamento ERBOA	
0,10	Dipendente	Funzionamento Organismi, Commissioni Bilaterali, Sicurezza, Conciliazione	
0,50	Impresa	Formazione Continua - FORMOA	
0,30	Impresa	Funzionamento Enti Istituzionali CNAI	

(*) - **Festività Abolite** - Vedere Art. 144 del presente CCNL.

(**) - **Versamento** - "Una Tantum" art. 195 del presente CCNL.

Dichiarazione Congiunta 1°

Le Organizzazioni Datoriali, Sindacali e le Studi allo scopo di operare nella massima trasparenza, dichiarano l'impegno a portare a conoscenza di tutti gli addetti, le attività degli Enti Bilaterali collegati al presente CCNL, il loro funzionamento e relativi Regolamenti, il Piano sanitario e le modalità di richiesta delle prestazioni e le condizioni per esercitare il diritto delle stesse.

Le Parti, per tale impegno, si attiveranno a predisporre specifica documentazione ed allegati, nello stesso tempo rendono noto è già possibile trovare alcune informazione sul sito www.enmoa.it.

Dichiarazione Congiunta 2°

Coperture assicurative sanitarie - Le Parti si attiveranno presso primarie Compagnie assicurative per verificare fattibilità, coperture e costi per prestazioni d'assistenza sanitaria integrativa, che determini un contenuto costo complessivo annuo a carico dello Impresa per ogni lavoratore in servizio a tempo indeterminato.

Tale polizza potrà prevedere coperture sanitarie superiori a quelle di cui sopra e/o destinate a familiari dei lavoratori, in tali casi con oneri a carico dei lavoratori richiedenti, fatta salva diversa disciplina a livello Impresale.

Dichiarazione Congiunta 3°

In considerazione dell'importanza che gli Enti Bilaterali rivestono per la strategia di creazione e di consolidamento dell'occupazione nei vari settori, le Parti congiuntamente richiedono l'adozione di una norma d'interpretazione autentica al fine di chiarire che ai versamenti effettuati dalle Imprese e dai Lavoratori in favore di tali organismi, si applica un regime tributario e contributivo agevolato, tenendo conto delle finalità sociali di tali versamenti.

Per le ragioni sopra esposte, sempre congiuntamente le Parti richiedono la modifica della vigente normativa nel senso di escludere dalla retribuzione imponibile ai fini fiscali e contributivi previdenziali le somme versate agli Enti Bilaterali dai lavoratori e dai Datori di lavoro.

TITOLO LXXIII Documento di Regolarità Contributiva (DRC)

Art. 199 - Fermo restando la possibilità di richiedere il DRC rivolgendosi direttamente agli organismi pubblici competenti, le Parti in attuazione delle disposizioni e delle previsioni della legge n. 296 del 2006 (legge finanziaria per l'anno 2007) intendono conferire al sistema della bilateralità la facoltà di concorrere all'attività d'attestazione di regolarità contributiva, in regime di convenzione con gli enti preposti a tali funzioni.

Al fine, quindi, di ridurre il contenzioso che potrebbe nascere tra l'Impresa e il lavoratore, in merito alla qualificazione dei contratti di lavoro e alla regolarità contributiva verso gli Enti Bilaterali ed alle relative prestazioni, dovrà essere richiesto il DRC con cadenza annuale o ogni qualvolta se ne renda necessario.

Le Parti demandano all'ENMOA (previa convenzione con l'INPS) il rilascio di tale certificazione, in osservanza delle:

circolare 15 dicembre 2004, n. 48 il Ministero del lavoro ha dato indicazioni in merito alla costituzione delle: commissioni e all'iter procedurale per la certificazione ed ha fornito, in via provvisoria, appositi modelli per il procedimento e una bozza di regolamento interno con le linee guida alla certificazione;

circolare INPS n. 71 del 1° giugno 2005, ha esaminato, poi, diversi aspetti relativi alla procedura di certificazione dei rapporti di lavoro prevista dagli articoli compresi tra il 75 e l'84 del D.L.vo n. 276/2003.

Le Parti, demandano all'ENMOA l'iter burocratico per le richieste di convenzioni con gli enti preposti.

TITOLO LXXIV Appalti - Cessazione d'Appalto

Art. 200 - Appalti - Le Imprese appaltanti inseriranno nei contratti di appalto clausole che vincolino le Imprese appaltatrici:

- a. all'effettiva assunzione del rischio d'impresa;
- b. al rispetto delle norme previste dai contratti del settore merceologico cui appartengono le Imprese appaltatrici;
- c. all'osservanza di tutte le norme previdenziali e antinfortunistiche;
- d. la presentazione del DRC, ogni qualvolta si esegue un pagamento, saldo od acconto di fattura; oltre il DRC rilasciato dall'Ente Bilaterale ENMOA previsto dal presente CCNL.

Nel caso in cui l'appalto sia affidato a società cooperative e la prestazione di lavoro venga resa dagli stessi soci cooperatori, le suddette clausole dovranno in Particolare vincolare la cooperativa stessa ad assicurare ai soci medesimi un trattamento economico-normativo globalmente equivalente a quello previsto dal CCNL di riferimento.

Le Imprese, in occasione dell'incontro annuale di cui all'art. 11 del D.Lgs. n. 81/2008 (Riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi), si renderanno disponibili ad informare in merito:

- a. all'informazione data alle imprese appaltatrici in merito ai rischi specifici presenti nell'ambiente di lavoro;

- b. alle misure adottate per eliminare i rischi delle interferenze tra l'attività dell'appaltante e dell'appaltatore, da allegare al contratto di appalto o d'opera ai sensi dell'art. 3 della legge n. 123/2007;
- c. agli eventuali infortuni con dipendenti dell'appaltatore, verificatisi all'interno dell'Impresa;
- d. alla vincolante indicazione del servizio da eseguire o dell'opera da compiere;
- e. all'attestazione della diretta organizzazione dei mezzi necessari all'esecuzione dell'appalto da parte dell'appaltatore ed all'effettiva assunzione a suo carico del relativo rischio d'impresa.

Le eventuali osservazioni del RLS in merito al precedente punto b) ed all'osservanza delle norme in materia di sicurezza delle ditte appaltatrici, saranno approfondite, con la Direzione dell'appaltante.

Art. 201 - Cessazione di Appalto - In caso di cessazione di appalto, l'Impresa cessante, consegnerà all'impresa subentrante la seguente documentazione, relativa a ciascun lavoratore avente i requisiti previsti per l'eventuale assunzione:

- a. nominativo e codice fiscale;
- b. eventuale permesso di soggiorno e sua scadenza;
- c. livello di inquadramento;
- d. data di assunzione nell'Impresa uscente;
- e. l'elenco del personale assunto obbligatoriamente ai sensi della legge n. 68/1999;
- f. le misure adottate ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza del lavoro, relativamente alla sorveglianza sanitaria ed al medico competente, ed alle iniziative di formazione e informazione;
- g. le iniziative di formazione e/o addestramento, ivi comprese quelle relative agli eventuali contratti di apprendistato professionalizzante e/o di inserimento stipulati nonché quelle eventuali riguardanti il libretto formativo del cittadino - di cui all'art. 2, lett. i) del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, e al decreto Ministero lavoro 10 ottobre 2005;
- h. l'iscrizione dei lavoratori ai fondi di previdenza complementare.

Per il personale coinvolto nel passaggio di appalto di cui al presente articolo l'Impresa cessante è esonerata dal dover corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso.

Nel procedere al cambio di appalto l'Impresa subentrante, dopo aver collocato i suoi dipendenti se dovrà procedere a nuove assunzioni, queste dovranno essere ricercate dall'elenco di cui al comma 1 del presente articolo, tenendo conto delle qualifiche professionali di cui l'Impresa subentrante necessita.

L'Impresa appaltante garantirà ai lavoratori, di cui sopra, le modalità e le prestazioni contrattuali del presente CCNL.

Ai dipendenti, assunti oltre l'organico dell'Impresa appaltale, il periodo di prova sarà ridotto del 50% (cinquanta per cento).

TITOLO LXXV Diritto di Sciopero

Art. 202 - I lavoratori dipendenti dalle imprese di pulizia e servizi integrati/multi servizi, per i soli servizi considerati pubblici essenziali ai sensi della legge 12 giugno 1990, n. 146, come modificata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83, sono obbligati ad osservare, quanto appresso:

A. Tentativo preventivo di conciliazione - Prima della proclamazione dello sciopero, le Parti stipulanti, nelle rispettive sedi di competenza, esperiscono un tentativo preventivo di conciliazione in applicazione dell'allegata procedura di raffreddamento e di conciliazione stabilite dal presente CCNL

B. Proclamazione e preavviso - L'effettuazione di ogni singola astensione dal lavoro è preceduta da una specifica proclamazione scritta, contenente le motivazioni dello sciopero, l'indicazione della data e dell'ora di inizio e termine dell'astensione nonché l'indicazione dell'estensione territoriale della stessa. La proclamazione scritta è trasmessa, a cura del competente livello sindacale, con un preavviso di almeno 10 giorni, rispetto alla data dell'effettuazione dello sciopero, sia all'impresa che all'apposito ufficio costituito presso l'autorità competente ad adottare l'ordinanza di cui all'art. 8 della legge n. 146/1990. In caso di sciopero nazionale, la comunicazione scritta è fatta pervenire dalle OO.SS. nazionali alle Associazioni nazionali datoriali di categoria

che provvedono a trasmetterla alle imprese. In tal caso, le OO.SS. sono tenute ad osservare un preavviso di almeno 12 giorni.

- C. Durata** - Il primo sciopero per ogni tipo di vertenza non può superare la durata di una giornata di lavoro. Le astensioni successive alla prima e relative alla stessa vertenza non possono superare la durata di due giornate di lavoro. Le astensioni dal lavoro - anche in occasione del primo sciopero - di durata inferiore alla giornata di lavoro si svolgono in un unico periodo di durata continuativa e, comunque, sono effettuate all'inizio o al termine di ogni singolo turno in modo da contenere al minimo possibile i disagi per l'utenza.
- D. Intervallo tra successive astensioni dal lavoro** - Tra l'effettuazione di un'astensione dal lavoro e la proclamazione di quella successiva - anche riferita alla medesima vertenza e anche se proclamata da OO.SS. diverse - è assicurato un intervallo di almeno 3 giorni.
- E. Sospensione dello sciopero** - Gli scioperi di qualsiasi genere, dichiarati o in corso di effettuazione, sono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali o di particolare gravità o di calamità naturali, tali da richiedere l'immediata ripresa del servizio.
- F. Adempimenti dell'impresa e normalizzazione del servizio** - Ai sensi e per gli effetti dell'art. 2, comma 6, della legge n. 146/1990, l'impresa, almeno 5 giorni prima dell'inizio dell'astensione dal lavoro, provvede a dare comunicazione agli utenti, nelle forme adeguate, in relazione alla proclamazione sindacale di cui al precedente punto E, dei modi e dei tempi di erogazione dei servizi nel corso dello sciopero e delle misure per la riattivazione integrale degli stessi. In caso di servizio appaltato, la comunicazione di cui sopra è indirizzata dall'impresa anche al committente. L'impresa ha altresì l'obbligo di fornire tempestivamente alla Commissione di garanzia che ne faccia richiesta le informazioni riguardanti gli scioperi proclamati ed effettuati, le revoche, le sospensioni o i rinvii degli scioperi proclamati, le relative motivazioni nonché le cause di insorgenza dei conflitti. Le inadempienze di cui ai commi 1 e 3 sono sanzionate a norma dell'art. 4, commi 4 e seguenti della legge n. 146/1990. Al fine di consentire all'impresa di garantire e rendere nota all'utenza la pronta riattivazione del servizio, al termine dello sciopero i dipendenti sono tenuti a rispettare i tempi e le modalità della ripresa del servizio, così come indicati nella proclamazione dello sciopero. Conseguentemente, non devono essere assunte iniziative che pregiudichino tale ripresa e i dipendenti devono assicurare, anche con il ricorso al lavoro supplementare o straordinario, secondo le norme del CCNL, la disponibilità adeguata a consentire la pronta normalizzazione del servizio.
- G. Individuazione delle prestazioni indispensabili** - Si considerano prestazioni indispensabili ai sensi della legge n. 146/1990 quelle relative a:
- servizi in sale operatorie, sale di degenza, pronto soccorso e servizi igienici in ambienti sanitari ed ospedalieri;
 - servizi in asili nido, scuole materne ed elementari e servizi comunità di particolare significato (carceri; caserme; ospizi), con particolare riguardo ai servizi igienici; alla raccolta di rifiuti in ambienti particolari (es. mense, refettori, ecc.) nei servizi di cui alla presente lettera;
 - servizi in locali adibiti a pronto soccorso, infermeria e servizi igienici presso impianti aeroportuali e assimilabili;
 - gestione e controllo degli impianti e relativi servizi di sicurezza strumentali all'erogazione dei servizi pubblici essenziali. I servizi di pulizia strumentali all'erogazione di servizi pubblici essenziali saranno assicurati in modo da garantire la funzionalità del 50% dei servizi igienici destinati agli utenti, nonché la rimozione dei rifiuti organici, nocivi e maleodoranti, onde garantire l'agibilità dei locali e/o mezzi di trasporto in maniera da consentire comunque l'erogazione dei servizi pubblici essenziali.

H. Individuazione dei lavoratori da inserire nel piano delle prestazioni indispensabili - Le prestazioni indispensabili di cui al precedente punto G, saranno garantite attraverso il personale strettamente necessario alla loro completa effettuazione.

L'impresa predispone il piano dei servizi delle prestazioni indispensabili, come sopra individuate, e le relative quote di personale, in attuazione di quanto stabilito al precedente comma entro 20 giorni dalla valutazione di idoneità del presente Codice da parte della Commissione di garanzia.

Il piano dei servizi delle prestazioni indispensabili predisposto dall'impresa è oggetto di informazione e di esame preventivi tra l'impresa stessa e la R.S.U., o, in mancanza, le RSA, entro 10 giorni dalla scadenza del termine di 20 giorni di cui al comma precedente.

In caso di rilevante dissenso, le parti potranno adire il Prefetto che deciderà sulla materia.

Il piano definito resta valido fino a quando non si renda necessario modificarlo, a seguito di variazioni della gamma delle prestazioni indispensabili nazionalmente individuate. In tal caso, l'impresa reitera la procedura di cui ai commi 2 e seguenti.

Laddove esistano intese ed accordi collettivi relativi all'individuazione dei lavoratori da inserire nel piano dei servizi gli stessi saranno oggetto di riesame e modifica consensuale entro 30 giorni.

Ai fini della predisposizione del piano dei servizi delle prestazioni indispensabili, i criteri di individuazione dei lavoratori da adibire alle prestazioni stesse sono i seguenti:

- ordine alfabetico per categorie omogenee di lavoratori professionalmente idonei a svolgere i compiti e le mansioni inerenti alle prestazioni da erogare;
- individuazione prioritaria dei lavoratori che, nella rotazione secondo l'ordine alfabetico, non sono stati utilizzati in precedenti astensioni, a partire dalla data di applicazione del presente Codice di regolamentazione.

Non sono inseriti nel piano dei servizi delle prestazioni indispensabili, di cui al comma precedente, i lavoratori o in riposo o in ferie qualora l'astensione dal lavoro coincida con i giorni predetti. In occasione dello sciopero successivo, tali lavoratori sono i primi ad essere inseriti, qualora in servizio, nel piano predetto.

Non sono inseriti, altresì, nel piano dei servizi delle prestazioni indispensabili, i rappresentanti della R.S.U., ovvero, in mancanza, delle RSA e/o delle OO.SS. proclamanti lo sciopero, tenuto conto delle condizioni tecniche del servizio e delle tutele di cui al successivo punto I.

L'impresa rende noti tempestivamente, tramite comunicato da affiggere nei luoghi di lavoro, i nominativi dei preposti Impresali o dei loro sostituti incaricati di dare attuazione agli adempimenti del presente Codice di regolamentazione.

I preposti Impresali o i loro sostituti provvedono ad affiggere nei luoghi di lavoro l'elenco del personale inserito nel piano delle prestazioni indispensabili almeno 5 giorni di calendario prima dello sciopero, con indicazione dei nominativi del personale stesso e i compiti specifici relativi alla copertura delle prestazioni di cui al punto G.

Qualora alla data dello sciopero i lavoratori indicati nel piano dei servizi risultino assenti per malattia o infortunio, l'impresa procederà a chiamare i dipendenti immediatamente successivi in elenco, dandone tempestiva comunicazione agli interessati.

L'impresa dà tempestiva comunicazione alle RSA, degli adempimenti di cui ai tre commi precedenti, consegnando altresì alle stesse copia dell'elenco del personale inserito nel piano dei servizi delle prestazioni indispensabili.

I. Tutela degli utenti, dei lavoratori, degli impianti e dei mezzi - Il personale di cui al precedente punto H garantisce la sicurezza degli utenti, quella dei lavoratori nonché la salvaguardia dell'integrità degli impianti, dei macchinari e dei mezzi.

J. Astensione collettiva dal lavoro straordinario - Ai sensi e per gli effetti della delibera n. 98/776 adottata dalla Commissione di garanzia il 19 novembre 1998, le norme della presente regolamentazione si applicano anche in caso di astensione collettiva dal lavoro straordinario, fatta eccezione per quelle relative alla durata (punto C) la quale, in ogni caso, non può essere superiore a 9 giorni consecutivi per ogni singola astensione collettiva dal lavoro straordinario.

K. Campo di applicazione - Il presente Codice di regolamentazione si applica ai lavoratori delle imprese di pulizia e servizi integrati/multiservizi, indipendentemente dalla forma giuridica. Il

Codice predetto, relativamente all'erogazione delle prestazioni indispensabili e all'individuazione dei lavoratori che debbono garantirle, attua quanto richiesto dalla legge n. 146/1990.

- L. Salvaguardia delle prestazioni indispensabili in atto** - Le prestazioni indispensabili ulteriori rispetto a quanto previsto dal punto G già garantite, determinate dalla specificità e dalle esigenze del territorio, possono essere erogate alla stregua dei limiti previsti dall'art. 13, 1° comma, lett. a), legge n. 146/1990 come modificata dalla legge n. 83/2000. Norme sanzionatorie - In ottemperanza all'art. 4, comma 1, della legge n. 146/1990, ai lavoratori che si astengono dal lavoro in violazione di quanto previsto dal presente Codice di regolamentazione o che, richiesti dell'effettuazione delle prestazioni indispensabili, non la assicurino, sono applicate le sanzioni disciplinari di cui al vigente CCNL, proporzionate alla gravità dell'infrazione, con esclusione delle misure estintive del rapporto e di quelle che comportino mutamenti definitivi dello stesso, fatti salvi i provvedimenti di competenza della Commissione di garanzia di cui all'art. 180.

TITOLO LXXVI

Privacy

Art. 203 - Per quanto concerne la disciplina inerente della privacy si rimanda al D.Lgs. n. 196/2003 e successive modificazioni ed integrazioni.

**AGGIORNAMENTO ED INTEGRAZIONE
DEL REGOLAMENTO DELLE PRESTAZIONI
DELL'ENTE NAZIONALE DI MUTALITA' DELLE ORGANIZZAZIONI AUTONOME
ENMOA**

L'anno duemiladodici il giorno 30 del mese di marzo in Roma

Tra
CNAI – Coordinamento Nazionale Associazioni Imprenditori

e

FISMIC- Confsal

si è proceduto all'aggiornamento ed all'integrazione delle prestazioni erogate dall'ENMOA

Premessa

Usufruiscono delle prestazioni erogate dall'ENMOA tutti i lavoratori dipendenti e/o soci lavoratori per i quali viene effettuato il versamento da parte delle Imprese e/o Società Cooperative secondo quanto previsto dai rispettivi CCCCNL.

Tutte le prestazioni mutualistiche e sanitarie vengono ridotte per i dipendenti part-time nella misura del 50% e anche la polizza assicurativa viene proporzionata alla minore contribuzione.

MUTUALITA'

CONTRIBUTO MATRIMONIALE

Al lavoratore che contrae matrimonio per la prima volta, viene corrisposto un contributo matrimoniale pari a Euro 250,00 (duecentocinquanta/00).

Requisiti

Anzianità di iscrizione di sei mesi anche non continuativi, ma con non meno di 950 ore lavorative.

Documentazione

Per ottenere detto contributo l'iscritto, entro 60 giorni dalla data del matrimonio, deve presentare:

1. domanda in carta semplice autenticata dal Datore di Lavoro;
2. certificato di matrimonio.

CONTRIBUTO DI NATALITA'

In caso di nascita di un figlio o di una figlia viene corrisposto, all'iscritto un contributo di Euro 500,00 (cinquecento/00).

Requisiti

Anzianità di iscrizione di sei mesi anche non continuativi, con non meno di 950 ore lavorative.

Documentazione

Per ottenere detto contributo l'iscritto, entro 60 giorni dalla data dell'evento, deve presentare:

1. domanda in carta semplice autenticata dal Datore di Lavoro;
2. certificato di nascita.

SUSSIDI FUNERARI

In caso di decesso dell'iscritto viene erogato agli eredi un contributo di Euro 350,00 (trecentocinquanta/00).

Requisiti

Anzianità di iscrizione di sei mesi anche non continuativi, con non meno di 950 ore lavorative.

Documentazione

Per ottenere detto contributo gli eredi, entro 60 giorni dalla data dell'evento, devono presentare:

1. domanda in carta semplice autenticata dal Datore di Lavoro;
2. certificato di morte e dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà dalla quale devono risultare le generalità degli eredi e l'indicazione del delegato alla riscossione.

ASSISTENZA SANITARIA ENMOA

CONTRIBUTO PER LE PROTESI O PER LE CURE DENTARIE

La "Ente Nazionale di Mutualità delle Organizzazioni Autonome – ENMOA" eroga a favore degli iscritti in possesso dei requisiti previsti, un contributo per l'acquisto di protesi o di cure dentarie.

Il rimborso viene concesso nella misura del 50% del costo regolarmente documentato, fino ad un massimo di Euro 450,00 (quattrocentocinquanta/00) per biennio per le protesi o per cure dentarie.

Requisiti

Anzianità di iscrizione di sei mesi anche non continuativi, con non meno di 950 ore lavorative.

Documentazione.

1. domanda in carta semplice entro 60 giorni dalla data di fatturazione;
2. fatture in originale o fotocopie autenticate;
3. certificazione medica (prescrizione USL);
4. il rimborso sarà effettuato dopo aver espletato i relativi controlli.

CONTRIBUTO PER OCCHIALI DA VISTA O PER LENTI A CONTATTO

L'Ente Nazionale di Mutualità delle Organizzazioni Autonome – ENMOA eroga a favore degli iscritti, in possesso dei requisiti previsti, contributi per l'acquisto di occhiali da vista o lenti a contatto.

Il rimborso viene concesso nella misura del 50% del costo regolarmente documentato, fino ad un massimo di Euro 200,00 (duecento/00) per biennio.

Requisiti

Anzianità di iscrizione di sei mesi anche non continuativi, con non meno di 950 ore lavorative.

Documentazione

1. domanda in carta semplice entro 60 giorni dalla data di fatturazione;
2. fatture in originale o fotocopie autenticate;
3. certificazione medica (prescrizione USL).

APPARECCHI ACUSTICI ED ORTOPEDICI

La "Ente Nazionale di Mutualità delle Organizzazioni Autonome – ENMOA" eroga agli iscritti, in possesso dei requisiti, un contributo per acquisto di apparecchi acustici ed ortopedici.

Il contributo viene concesso nella misura del 50% del costo regolarmente documentato e sulla base della prescrizione della ULSS competente, fino ad un massimo di Euro 300,00 (trecento/00) per biennio.

Requisiti

Anzianità di iscrizione anche non continuativa di sei mesi, con non meno di 950 ore lavorative.

Documentazione

1. domanda in carta semplice entro 60 giorni dalla data di fatturazione;
2. fatture in originale o fotocopie autenticate;
3. certificazione medica (prescrizione USL).

Modalità di richiesta dei Contributi

Tutte le domande di richiesta del contributo vanno presentate presso la sede legale dell'ENMOA.

FONDO DI SOSTEGNO AL REDDITO FAMILIARE

E' l'istituto finalizzato al sostegno economico del nucleo familiare ed è destinato, a titolo di ammortizzatore sociale alla famiglia, a sostenere il lavoratore e/o i soci lavoratori, al verificarsi di uno stato di bisogno motivato, che potrebbe realizzarsi durante il periodo lavorativo (ad es.: gravi malattie, riduzioni orari di lavoro per causa di forza maggiore, danni causati da catastrofi naturali, ecc...) e, comunque, alla cessazione del rapporto di lavoro.

L'accantonamento è pari al 4,50% della paga base mensile, di cui lo 0,50% a carico del lavoratore e/o socio lavoratore e deve essere versato mensilmente all'ENMOA a cura del datore di lavoro.

Le domande per l'erogazione dell'importo accantonato, devono essere presentate all'Ente corredate dalla documentazione dello stato di bisogno.

Il Consiglio Direttivo dell'Ente si riserva di non accogliere le richieste, a proprio insindacabile giudizio, qualora non né ravvedesse lo stato di bisogno.

Il lavoratore e/o socio lavoratore ha comunque diritto a richiedere la liquidazione delle somme accantonate, in concomitanza con la cessazione del rapporto di lavoro.

La liquidazione delle somme accantonate sarà al netto di eventuali somme anticipate, a seguito di istanze per stato di bisogno presentate e accolte durante il periodo lavorativo.

La liquidazione degli importi accantonati avviene esclusivamente su domanda del dipendente, da presentare all'ENMOA, a partire dal compimento del terzo anno d'iscrizione all'ENMOA, a meno che il lavoratore cessi il rapporto di lavoro.

La richiesta in caso di decesso può essere effettuata dagli eredi.

Modalità di richiesta della Somma Accantonata:

Tutte le domande di richiesta del contributo vanno presentate presso la sede legale dell'ENMOA.

1.1 RIMBORSO DELLE SPESE SOSTENUTE DAGLI ISCRITTI ED ADERENTI IN CONSEGUENZA AD ASSISTENZA SANITARIA

ASSISTENZA SANITARIA			
GARANZIE PRESTATE	Massimali in €	Scoperto	Franchigia €
R.S.M. (Strutture convenzionate)	200.000,00	-----	-----
R.S.M. (Strutture non convenzionate)	200.000,00	20,00%	1.000,00
Visite Specialistiche (Strutture convenzionate)	2.000,00	-----	-----
Visite Specialistiche (Strutture non convenzionate)	2.000,00	20,00%	60,00
Alta Diagnostica (Strutture convenzionate)	7.000,00	-----	-----
Alta Diagnostica (Strutture non convenzionate)	7.000,00	20,00%	60,00
Cure dentarie da Infortunio (Strutture convenzionate)	1.500,00	15,00%	-----
Cure dentarie da Infortunio (Strutture non convenzionate)	1.500,00	20,00%	-----
Ticket	700,00		
Pre e Post	100 gg		
Diaria	90,00		
Maternità	600,00		

1.2 RIMBORSO DELLE SPESE SOSTENUTE DAGLI ISCRITTI ED ADERENTI

IN CONSEGUENZA AD INFORTUNIO

POLIZZA INFORTUNI	
Evento	Massimali in €.
Caso Morte	90.000,00
Caso Invalidità Permanente	120.000,00

Le condizioni del piano sanitario hanno validità annuale e vengono rinnovate ed aggiornate con tale cadenza. Ogni rinnovo diviene parte integrante del regolamento vigente alla data del rinnovo.

Le condizioni generali complete possono essere richieste a: ENMOA - Viale Abruzzo, 225 - 66013 Chieti Scalo o scaricabili dal sito: www.ENMOA.it, previa registrazione.

Decorrenza delle Garanzie

01 gennaio 2012 al 31 dicembre 2012.

Operatività delle Garanzie:

Le garanzie per l'Assistenza Sanitaria:

1. decorrono dalle ore 24 successive del 30° giorno successivo all'assunzione del lavoratore, come risultante dal libro unico dell'azienda.
2. sono operative a seguito del regolare versamento all'ENMOA della quota che il CCNL pone a carico del datore di lavoro.

Per le altre casistiche si farà riferimento al Regolamento che il CNAI e la FISMIC-Confsal s'impegnano a redigere entro due mesi.

Documentazione Presentazione Richiesta del Rimborso

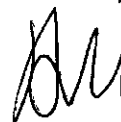
Le richieste di risarcimento danni devono essere inoltrate entro trenta giorni dall'avvenuto evento – **infortunio o malattia** – a mezzo raccomandata a : ENMOA - Ufficio Sinistri – Viale Abruzzo, 225 – 66013 Chieti Scalo, allegando l'apposito modulo. Si precisa che tutte le richieste danni pervenute incomplete della documentazione richiesta non potranno essere evase.

Tutti i moduli necessari potranno essere richiesti a: ENMOA - Ufficio Sinistri – Chieti, oppure mediante il sito www.enmoa.it.

CNAI

FISMIC-Confsal

Il CNAI e la FISMIC-Confsal intendono ribadire con forza quanto è riportato nei CC.NN.LL. "che nessuna prestazione è dovuta al lavoratore dipendente se l'Azienda non adempie al versamento dei contributi, anche se il versamento risulta parziale, conseguentemente resta a carico esclusivo dell'Azienda ogni responsabilità per il risarcimento del danno richiesto dal lavoratore anche con l'assistenza dell'associazione sindacale di appartenenza firmataria del presente contratto".



Accordo Interconfederale

CNAI - FISMIC

del 23 maggio 2011 per le PMI

Attuazione dell'accordo - quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009

Premessa

Le Parti confermano che obiettivo prioritario dell'intesa sono la crescita economica, lo sviluppo occupazionale e l'aumento della produttività nell'ambito della PMI, in attuazione dell'accordo quadro del 22 gennaio 2009 sulla riforma degli assetti contrattuali sottoscritto dal Governo e dalle Associazioni datoriali e dei lavoratori. Obiettivo da perseguire anche attraverso la riduzione della pressione fiscale sul lavoro e sulle Imprese nell'ambito degli obiettivi e dei vincoli di finanza pubblica.

Le Parti - sulla falsariga dei principi che hanno improntato la precedente contrattazione CNAI - FISMIC fin dal 1991 - intendono perseguire condizioni di competitività per la PMI in modo da consentire il rafforzamento del sistema produttivo, dell'innovazione e dell'occupazione, l'emersione del lavoro nero ed il miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro e nel livello delle retribuzioni reali dei lavoratori anche grazie alla flessibilità ed alla promozione di servizi.

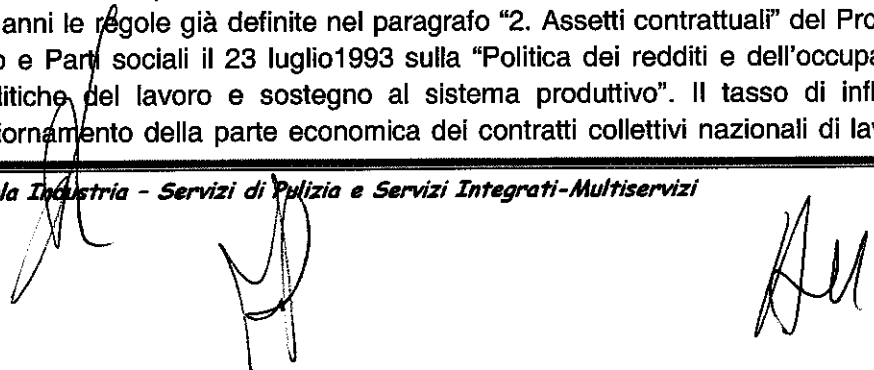
Le Parti, nel confermare la validità e l'efficacia del precedente modello di assetti contrattuali su due livelli adottato da anni avendo a riferimento l'esperienza dei maggiori paesi europei, intendono ribadire la convinzione che unicamente un sistema strutturato di relazioni sindacali sia in grado d'incidere sull'economia e di dare certezze, attraverso la condivisione delle regole sui tempi, sui contenuti e sull'ambito della contrattazione collettiva. Regole pacificamente attuate nella precedente contrattazione tra CNAI e FISMIC che prevedeva il ricorso ad istituti innovativi e specifici che oggi trovano spazio e valenza nel nuovo modello contrattuale finalmente accettato anche dalle quasi totalità delle Parti sociali.

Le Parti demandano il monitoraggio delle regole definite con il presente accordo all'Osservatorio Nazionale del Mercato del Lavoro incardinato presso l'Ente bilaterale ENBOA e, per gli aspetti più specifici, agli ERBOA e ai Centri di servizio operanti sui diversi territori. Sarà cura dell'ENBOA fornire alle Parti ogni sei mesi o su richiesta indagini statistiche e proposte operative e correttive.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di Categoria

1.1 Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria ha validità triennale sia per la parte normativa che per la parte economica e fissa trattamenti certi per i lavoratori appartenenti allo stesso settore sull'intero territorio nazionale.

1.2 Indice di riferimento IPCA. Il presente accordo interconfederale disapplica formalmente tra le Parti per la durata di 4 anni le regole già definite nel paragrafo "2. Assetti contrattuali" del Protocollo sottoscritto fra Governo e Parti sociali il 23 luglio 1993 sulla "Politica dei redditi e dell'occupazione, assetti contrattuali, politiche del lavoro e sostegno al sistema produttivo". Il tasso di inflazione programmata per l'aggiornamento della parte economica dei contratti collettivi nazionali di lavoro di



categoria viene sostituito da un nuovo indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA (l'indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia), depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati.

Come previsto dal citato accordo quadro del 22 gennaio 2009 l'indice previsionale sarà elaborato da un soggetto terzo di riconosciuta autorevolezza e competenza che procederà alla verifica circa eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale effettivamente osservata, considerando i due indici sempre al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati.

La verifica circa la significatività degli eventuali scostamenti registratisi sarà effettuata dall'Osservatorio Nazionale del mercato del lavoro.

Il recupero degli eventuali scostamenti sarà effettuato entro la vigenza di ciascun contratto collettivo nazionale di lavoro in termini di variazione dei minimi.

In sede di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria le Parti stipulanti applicheranno il nuovo indice previsionale ad un valore retributivo medio assunto quale base di computo composto dai minimi tabellari, dal valore degli aumenti periodici di anzianità considerata l'anzianità media di settore e dalle altre eventuali indennità in cifra fissa stabilite dallo stesso contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria.

1.3 Campo di applicazione. Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria definisce il sistema delle Imprese rientranti nel proprio campo di applicazione attraverso l'individuazione delle attività. Inoltre disciplina il diritto di informazione e consultazione e gli eventuali organismi paritetici, nonché - attraverso appositi accordi - le forme di bilateralità al fine di garantire il funzionamento di servizi integrativi del welfare possibilmente attraverso una normativa fiscale agevolata.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria definisce le modalità e gli ambiti di applicazione della contrattazione di secondo livello.

1.4 Procedure di rinnovo dei contratti nazionali e di secondo livello (territoriali o aziendali). Il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria deve avvenire secondo tempi e modalità univoche che troveranno applicazione anche nella contrattazione di secondo livello e dovranno consentire la presentazione della nuova proposta contrattuale in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa sei mesi prima della scadenza del contratto (4 mesi per la contrattazione di secondo livello).

L'Associazione o l'azienda che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Nei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo analogo dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, può essere richiesta la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

Il riconoscimento dalla data di scadenza del contratto precedente di una copertura economica, nella misura che sarà stabilita nei singoli contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo di rinnovo, è condizionato al rispetto dei tempi e della tregua sindacale nei periodi concordati.

Comunque dal mese successivo della scadenza del contratto, sarà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominata: "Indennità di Vacanza Contrattuale". L'importo di tale indennità sarà pari al 50% del nuovo indice previsto dall'accordo quadro del 22.01.2009 e recepito dall'accordo interconfederale CNAI - FISMIC del 20 marzo 2009, applicato alla Paga Base Nazionale. Dalla data di decorrenza di rinnovo del CCNL, l'indennità di vacanza contrattuale cesserà di essere corrisposta. In sede di rinnovo del CCNL sarà definita l'eventuale compensazione delle differenze retributive per il periodo di vacanza contrattuale.

2. La Contrattazione di Secondo Livello

2.1 Ambito di applicazione. Il secondo livello di contrattazione territoriale o aziendale, ha ad oggetto specifici istituti delegati dalla contrattazione nazionale o dalla legge ed ha anch'essa validità triennale. Esso riguarda materie ed istituti stabiliti dal presente CCNL, diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione di primo livello. Le Organizzazioni stipulanti s'impegnano affinché la parte economica di secondo livello abbia caratteristiche tali da consentire l'applicazione degli sgravi di legge. Detta parte economica accessoria dovrà essere finalizzata all'incentivazione della "qualità, produttività e capacità innovativa della prestazione lavorativa", tenendo conto anche delle compatibilità economiche delle realtà coinvolte.

La contrattazione è finalizzata anche alla gestione degli effetti sociali connessi alle trasformazioni aziendali ed ai processi di ristrutturazione che influiscono sulle condizioni di salute e sicurezza, di lavoro e di occupazione anche in relazione alla legge sulle pari opportunità ed agli interventi volti a favorire l'occupazione femminile ed a tutelare i minori.

2.2 Incentivi produttività. Il secondo livello riguarda materie ed istituti stabiliti dal presente CCNL, diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione di primo livello.

Le Organizzazioni stipulanti s'impegnano affinché la parte economica di secondo livello abbia caratteristiche tali da consentire l'applicazione degli sgravi di legge; detta parte economica accessoria dovrà essere finalizzata all'incentivazione della "qualità, produttività e capacità innovativa della prestazione lavorativa", tenendo conto anche delle compatibilità economiche delle realtà coinvolte.

Le Parti si impegnano a ricercare e rendere strutturali le misure volte ad incentivare, in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di secondo livello, che collega aumenti salariali al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti, ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle Imprese, concordati fra le Parti.

Nel caso di contratti territoriali i criteri di misurazione e valutazione economica della produttività, della qualità e degli altri elementi di competitività, devono essere determinati sulla base di indicatori assunti a livello territoriale con riferimento alla specificità delle Imprese del settore.

Nell'ambito della contrattazione aziendale il premio variabile sarà calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le Parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di efficienza ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Il premio deve avere caratteristiche tali da consentire per quanto possibile l'applicazione dei Particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

Le proposte di rinnovo dell'accordo di secondo livello, sottoscritte congiuntamente dalle rappresentanze sindacali unitarie costituite in azienda e dalle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il contratto nazionale, devono essere presentate all'azienda e contestualmente all'Associazione CNAI cui l'azienda è iscritta o ha conferito mandato, in tempo utile al fine di consentire l'apertura della trattativa prima della scadenza dell'accordo.

2.3 Controversie. Eventuali controversie che dovessero insorgere nella applicazione dei contratti saranno disciplinate fra le organizzazioni CNAI e quelle della FISMIC, prima in sede territoriale e poi a livello nazionale avvalendosi di commissioni istituite ad hoc nell'ENBOA e nell'ERBOA con apposito regolamento concordato tra le Parti.

Qualora la controversia non trovi soluzione in sede di conciliazione, le stesse Parti adiranno un collegio arbitrale secondo modalità e procedure stabilite con specifico accordo interconfederale entro e non oltre il 30 settembre 2009.

Per gli eventuali provvedimenti da applicare, il collegio arbitrale farà riferimento alle norme di legge vigenti in materia di responsabilità riguardanti esclusivamente i comportamenti posti in essere da organizzazioni di rappresentanza.

2.4 Minimo di garanzia retributiva. Le Parti, nella consapevolezza della valenza della contrattazione di secondo livello ai fini della produttività e di un migliore riscontro della sicurezza sui posti di lavoro, si impegnano a diffonderla sul territorio.

I contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria devono a tal fine prevedere in via sperimentale che, in assenza di una contrattazione di secondo livello legata a scelte aziendali, anche se dettate da situazioni di difficoltà economico-produttiva, a favore dei lavoratori dipendenti che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante per contratto collettivo nazionale di categoria, venga comunque erogato un beneficio economico aggiuntivo alla retribuzione annua percepita dal lavoratore, in base alla contrattazione nazionale.

Il beneficio assoggettato alla tassazione ed alla contribuzione vigente al momento dell'erogazione sarà determinato alla fine di ciascun anno a Partire dal 31.12.2010 e corrisposto entro il primo trimestre dell'anno successivo. Da detto importo, che sarà individuato e quantificato ogni anno e quindi non rivalutato automaticamente, verranno scalati gli importi che dalla contrattazione di secondo livello dovessero comunque pervenire al lavoratore a titolo di premio o per provvidenze da parte del datore di lavoro quantificabili economicamente e non riferibili a prestazioni derivanti direttamente dal contratto nazionale di categoria.

Le Parti in un apposito protocollo si riservano di valutare i passaggi che le aziende dovranno effettuare, perché questo beneficio, legato al secondo livello di contrattazione, possa essere defiscalizzato

2.5 Deroghe per situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo. I contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria possono prevedere che in sede territoriale fra le Associazioni CNAI e FISMIC siano raggiunte intese per modificare, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici o normativi disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria al fine di governare direttamente nel territorio situazioni di crisi aziendali o per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'area.

Le modifiche possono essere effettuate sulla base di parametri oggettivi individuati nel contratto nazionale quali, ad esempio, l'andamento del mercato del lavoro, i livelli di competenze e professionalità disponibili, il tasso di produttività, il tasso di avvio e di cessazione delle iniziative produttive, la necessità di incentivare nuovi investimenti.

Le intese così raggiunte, qualora prevedano ipotesi non regolamentate dal rispettivo contratto nazionale, per essere efficaci devono essere preventivamente approvate dalle Parti stipulanti i contratti collettivi nazionali di lavoro della categoria interessata.

3. Disposizioni transitorie

Il presente accordo decorre dal 20 aprile 2009 ed avrà vigore fino al 20 aprile 2013.

I contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria e o di secondo livello, la cui scadenza sia successiva alla data del 20 aprile 2009 o che comunque non siano stati rinnovati a detta data, saranno rinnovati secondo le indicazioni contenute dal presente accordo interconfederale.

In fase di prima applicazione del presente accordo interconfederale nel rinnovo di ciascun contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria, ai fini dell'eventuale recupero degli scostamenti inflazionistici registrati nel biennio precedente, si procederà secondo la disciplina prevista dal Protocollo del 23 luglio 1993.

DICHIARAZIONI DI INTENTI

Rappresentanza delle Parti nella contrattazione collettiva.

Le Parti confermano l'interesse a definire uno specifico accordo interconfederale per rivedere ed aggiornare le regole pattizie che disciplinano la rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, nel rispetto della regola costituzionale della libertà di associazione.

Razionalizzazione e riduzione del numero dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria.

Le Parti confermano l'interesse a perseguire la riduzione e la razionalizzazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati fra le rispettive organizzazioni nazionali di categoria sulla falsariga di quanto già effettuato nel 1996 per il comparto dell'artigianato.

A tal riguardo auspicano che il Governo e le Parti sociali siano chiamate al più presto ad affrontare il tema della uniformità dal punto di vista normativo ed economico anche tra il comparto privato e quello pubblico.

Differenziazione tra la parte economica e normativa.

Le Parti, auspicano una riconsiderazione della contrattazione che preveda una validità della parte normativa di 6 anni, fermo restando per la parte economica l'attuale valenza triennale.

L'auspicio è quello di non dovere in continuazione mettere mano alla riforma degli istituti contrattuali e che i provvedimenti legislativi siano meno frequenti e più armonici e, soprattutto, vengano adottati previa consultazione delle Parti sociali dopo un congruo periodo di sperimentazione ferme restando eventuali reali necessità imposte dal mercato o da norme comunitarie.

Firmato in Roma il 20 aprile 2009

CNAI

FISMIC

ACCORDO INTERCONFEDERALE

**sui Rappresentanti dei lavoratori e/o dei soci lavoratori per la sicurezza e dei lavoratori
e/o dei soci lavoratori
in applicazione del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81**

L'anno duemilaundici il giorno ventitre del mese di maggio, in Chieti

Tra

- **CNAI Coordinamento Nazionale Associazioni Imprenditoriali**, rappresentata dal suo Presidente Nazionale Orazio R. Di Renzo;

E

- **FISMIC**, rappresentata dal Segretario Generale Roberto Di Maulo

Premesso che

- le Parti credono fermamente nel valore della cultura della prevenzione e della partecipazione, in tutti gli aspetti delle loro relazioni industriali al fine di condividere obiettivi di tutela e di miglioramento continuo all'interno di ciascun contesto lavorativo nei riguardi di tutti i rischi lavoratori e/o soci lavoratori di cui all'art. 28, D.Lgs n° 81/2008, e sulla base delle misure generali di tutela così come definite all'art. 15, D.Lgs n° 81/2008;
- il D.Lgs n° 81/2008, nel prevedere principi generali di prevenzione in tema di rappresentanza dei lavoratori e/o dei soci lavoratori per gli aspetti riguardanti la salute e la sicurezza sul lavoro demanda alla contrattazione collettiva la definizione di molteplici aspetti applicativi;
- il comma 11 dell'art. 37 del D.Lgs. 81/08 demanda alla contrattazione collettiva nazionale le modalità, la durata ed i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori e/o dei soci lavoratori e/o dei soci lavoratori per la sicurezza;
- l'art. 47 del D.Lgs. 81/08 relativo al Rappresentante dei lavoratori e/o dei soci lavoratori per la sicurezza e l'art. 48 del D.Lgs. 81/08 relativo al Rappresentante dei lavoratori e/o dei soci lavoratori per la sicurezza territoriale demandano alla contrattazione collettiva specifici aspetti organizzativi e gestionali;
- l'art. 37 definisce la formazione dei lavoratori e/o dei soci lavoratori e le Parti sociali intendono valorizzare il ruolo della formazione quale elemento determinante per la prevenzione della sicurezza sul lavoro.

Tutto ciò premesso, si conviene e si stipula quanto segue:

Art. 1 - Disposizioni generali.

L'Allegato "B" relativo alle "Norme per l'applicazione del D.Lgs. 626/94 viene integrato e sostituito dal presente Accordo.

Le Unità Produttive e le Società Cooperative delle associazioni ed associate del Gruppo Associativo CNAI e/o che applicano i contratti sottoscritti dalla FISMIC in nome e per conto delle federazioni aderenti, firmatarie del presente accordo, sono promosse le iniziative, con le modalità di seguito indicate, che riguardano i Rappresentanti dei lavoratori e/o dei soci lavoratori (RLS) ed i Rappresentanti dei lavoratori e/o dei soci lavoratori Territoriali (RLST), nonché la formazione dei lavoratori e/o dei soci lavoratori.

Eventuali aggiornamenti, modifiche ed integrazioni, anche a seguito di modificazioni della normativa nazionale, sono stipulati con semplici accordi tra le Parti.

PARTE I

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI E/O DEI SOCI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Art. 2 – Rappresentanti per la Sicurezza.

In applicazione dell'art. 47, c.7 del D.Lgs. 81/2008 il numero minimo dei Rappresentanti per la Sicurezza (RLS) , eletti o designati per ogni Cooperativa o unità produttiva in ragione di:

- a) n. 1 rappresentante per ogni Cooperativa o unità produttiva sino a 15 lavoratori;
- b) n. 1 rappresentante per ogni Cooperativa o unità produttiva da 16 a 121 lavoratori;
- c) n. 2 rappresentante per ogni Cooperativa o unità produttiva da 121 a 200 lavoratori;
- d) n. 3 rappresentante per ogni Cooperativa o unità produttiva da 201 a 1000 lavoratori;
- e) n. 4 rappresentante per ogni Cooperativa o unità produttiva oltre 1001 lavoratori.

Art. 3 – Unità Produttiva e/o Società Cooperativa che occupano fino a 15 dipendenti.

- f) Il Rappresentante dei lavoratori e/o dei soci lavoratori viene eletto direttamente dai lavoratori al loro interno.
- g) Hanno diritto ai voti tutti i lavoratori che prestano la loro attività nella sede della unità produttiva.
- h) Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni purché il loro rapporto di lavoro abbia durata almeno pari alla durata del mandato.
- i) L'elezione si svolgerà a suffragio universale diretto, a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.
- j) Le elezioni si svolgeranno in orario di lavoro con tempo predeterminato con la Direzione.
- k) Risulterà eletto il lavoratore/trice che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice dei lavoratori e/o dei soci lavoratori che prestano la loro attività nelle sedi dell'unità produttiva.
- l) Prima dell'elezione i lavoratori nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale della elezione.
- m) Copia del verbale sarà immediatamente consegnata alla Direzione e inviata all'Ente Bilaterale Regionale ERBOA che sul territorio svolge i compiti previsti dall'Ente Nazionale Bilaterale ENBOA.
- n) Qualora non si proceda all'elezione del RLS si applica quanto previsto dall'art. 48 del D.Lgs. 81/06 con la designazione del Rappresentante dei lavoratori e/o dei soci lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST).

Art. 4 - Unità Produttiva e/o Società Cooperative con più di 15 dipendenti.

Nelle Unità Produttive con più di 15 lavoratori i RLS sono quelli previsti dall'art. 2 del presente accordo e la loro individuazione avviene con le modalità di seguito indicate:

- a) elezione diretta come previsto dall'art. 3 del presente accordo;
- b) nelle Unità Produttive in cui siano state elette le RSA, il RLS verrà designato dalle stesse al proprio interno e proposto ai lavoratori in apposita assemblea da tenersi entro 15 giorni da tale designazione, per la ratifica; l'assemblea sarà valida purché voti la maggioranza degli aventi diritto presenti;
- c) nelle Unità Produttive in cui le RSA non siano state ancora costituite, pur essendo previste dai cc.cc.nn.l., il RLS è eletto nell'ambito delle stesse in occasione della loro elezione e con le medesime modalità di elezione e in ogni caso entro tre mesi;
- d) nelle Unità Produttive in cui esistano Rappresentanze sindacali diverse dalle RSA e nelle Unità Produttive in cui non esista alcuna Rappresentanza sindacale, il RLS viene eletto direttamente dai lavoratori al loro interno su iniziativa delle OO.SS. stipulanti con le modalità e le procedure definite dalle stesse.

Art. 5 - Durata dell'incarico.

Il RLS (sia per le Unità Produttive fino a 15 dipendenti o superiori a tale numero) resta in carica per 3 anni, ovvero sino alla durata in carica della RSA fino a nuova elezione e comunque non oltre l'elezione della RSA stessa; il RLS è rieleggibile.

Nel caso di dimissioni, il RLS può esercitare le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 30 giorni. In tal caso al RLS spettano le ore di permesso per l'esercizio della sua funzione per la quota relativa al periodo residuo di durata nelle funzioni. In caso di non utilizzo della proroga di cui al precedente comma, i diritti di rappresentanza, di consultazione e di informazione saranno esercitate da RSA.

Su iniziativa dei lavoratori e/o dei soci lavoratori, il RLS può essere revocato con una maggioranza del 50% + 1 degli aventi diritto al voto, risultante da atto scritto da consegnare alla Direzione.

In entrambi i casi, nei 30 giorni successivi, saranno indette nuove elezioni con le modalità sopra descritte in quanto applicabili.

Al RLS sono applicate in conformità al comma 2, dell'art. 50 del D.Lgs n° 81/2008 le tutele previste dalla L. n° 300/1970.

Art. 6 Permessi.

Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs n° 81/2008, ad ogni RLS vengono riconosciuti permessi retribuiti pari a quelli previsti dalla Legge 300/70 per i dirigenti delle rappresentanze Sindacali.

Adegamenti alla presente normativa potranno essere concordati a livello di Unità Produttiva in considerazione delle tipologie produttive e delle valutazioni del rischio ambientale.

PARTE II

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI E/O DEI SOCI LAVORATORI PER LA SICUREZZA TERRITORIALE

Art. 7 - Unità Produttive e/o Società Cooperative che occupano fino a 15 dipendenti.

Nelle Unità Produttive e/o Società Cooperative o unità produttive fino a 15 dipendenti il Rappresentante dei lavoratori e/o dei soci lavoratori per la sicurezza, qualora non sia eletto direttamente dai lavoratori è, di norma, il Rappresentante territoriale. I nominativi degli RLST saranno indicati dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo.

Art. 8 - Modalità di designazione ed attribuzione dell'incarico.

Il Rappresentante dei lavoratori e/o dei soci lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST) viene designato dall'Organizzazione Sindacale dei lavoratori firmataria del presente accordo.

I nominativi dei lavoratori e/o dei soci lavoratori designati dovranno svolgere un apposito corso di formazione ai sensi del comma 7 dell'art. 48 del D.Lgs. 81/08.

I nominativi dei RLST verranno resi pubblici e comunicati sia alle Unità Produttive del territorio sia agli Enti Bilaterali Regionali ERBOA.

Il numero degli RLST e la loro ripartizione geografica e/o territoriale viene individuato con semplice comunicazione sottoscritta tra le Parti firmatarie del presente accordo.

I RLST esercitano le attribuzioni di cui all'art. 50 del D.Lgs n° 81/2008.

Qualora i RLST siano scelti tra i lavoratori dipendenti delle Unità Produttive, essi eserciteranno il loro mandato, fruendo dei permessi stabiliti nel presente accordo.

I RLST predispongono sulla base delle priorità definite dall'Organismo Bilaterale Nazionale (ENBOA) un programma di lavoro e di attività periodico che sarà trasmesso agli Organismi Bilaterali Regionali (ERBOA) e relazionano periodicamente ai medesimi sull'attività svolta con l'ausilio di apposite schede predisposte dall'ENBOA che evidenzino le problematiche riscontrate a livello Aziendale.

L'esercizio delle funzioni di RLST, ai sensi del c. 8 dell'art. 48 del D.Lgs. 81/08 è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative.

Art. 9 - Durata dell'incarico.

L'incarico avrà durata triennale, rinnovabile e con possibilità di sostituzione anticipata da parte dei lavoratori e/o dei soci lavoratori rappresentati.

Nel caso di dimissioni, il RLST può esercitare le proprie funzioni fino a nuova elezione o designazione e comunque non oltre 30 giorni. In tal caso al RLS spettano le ore di permesso per l'esercizio della sua funzione per la quota relativa al periodo residuo di durata nelle funzioni.

Su iniziativa dei lavoratori e/o dei soci lavoratori, il RLST può essere revocato con una maggioranza del 50% + 1 degli aventi diritto al voto, risultante da atto scritto da consegnare alla Direzione Aziendale.

In entrambi i casi, nei 30 giorni successivi, saranno indette nuove elezioni, nei casi in cui venga effettuata l'elezione diretta del RLS o la richiesta di designazione di un RLST da parte delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo.

Al RLST sono applicate in conformità al comma 2, dell'art. 50 del D.Lgs n°81/2008 le tutele previste dalla Legge n°300/1970.

Art. 10 – Permessi.

Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs n° 81/2008, ad ogni RLS vengono riconosciuti permessi retribuiti pari a quelli previsti dalla Legge 300/70 per i dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali.

Adegamenti alla presente normativa potranno essere concordati a livello di Unità Produttiva in considerazione delle tipologie produttive e delle valutazioni del rischio ambientale.

PARTE III

FORMAZIONE DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI E/O DEI SOCI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS e RLST)

Art. 11 - Formazione per RLS

Il Rappresentante dei lavoratori e/o dei soci lavoratori per la sicurezza (RLS) riceve una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza.

La durata minima del corso è di 36 ore, delle quali 20 ore sui contenuti minimi indicati all'art. 37, comma 11, del D.Lgs n°81/2008 e 12 ore sui rischi specifici presenti in Cooperativa e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, partendo dall'analisi del ciclo produttivo ed approfondendo la conoscenza e competenza sulle specifiche procedure di lavoro (combinare tra mansioni, attrezzature, organizzazione del lavoro ed ambiente di lavoro) della propria realtà lavorativa, coinvolgendo i lavoratori con modalità interattive.

Art. 12 - Modalità e contenuti della formazione per RLS

In base a quanto previsto dal comma 11 dell'art. 37 del D.Lgs. 81/08 i corsi di formazione per RLS possono svolgersi con modalità interattive che comprendono lezioni d'aula, esercitazioni in Cooperativa e lezioni in e-learning.

I programmi ed i contenuti specifici della formazione sono demandati, a livello organizzativo, ai piani formativi predisposti a livello nazionale dall'ENBOA (Ente Nazionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome) ed al livello regionale dagli ERBOA (Ente Regionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome).

Art. 13 - Aggiornamento periodico per RLS

Per tutte le Società Cooperative che occupano fino a 15 dipendenti il RLS deve frequentare corsi di aggiornamento pari ad almeno un minimo 4 ore annue.

Per tutte le Società Cooperative che occupano oltre 15 dipendenti il RLS deve frequentare corsi di aggiornamento pari ad almeno un minimo di 8 ore annue.

I programmi ed i contenuti specifici della formazione per i corsi di aggiornamento sono demandati, a livello organizzativo, ai piani formativi predisposti a livello nazionale dall'ENBOA (Ente Nazionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome) ed al livello regionale dagli ERBOA (Ente Regionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome).

La formazione può essere svolta sia in aula sia in e-learning.

Art. 14 - Formazione per RLST

Il Rappresentante dei lavoratori e/o dei soci lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST) riceve una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza.

La durata minima del corso è di 64 ore, sui rischi specifici presenti nell'Unità Produttiva e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, partendo dall'analisi del ciclo produttivo ed approfondendo la conoscenza e competenza sulle specifiche procedure di lavoro (combinare tra mansioni, attrezzature, organizzazione del lavoro ed ambiente di lavoro) delle diverse realtà lavorative in cui esercita la propria rappresentanza, facendo lavorare i lavoratori con modalità interattive ed applicate.

E' utile un'esperienza nelle realtà lavorative all'interno delle quali poi gli RLST saranno chiamati a svolgere la propria rappresentanza.

Art. 15 - Modalità e contenuti della formazione per RLST

In base a quanto previsto dal comma 7 dell'art. 48 del D.Lgs. 81/08 i corsi di formazione per RLST possono svolgersi con modalità interattive che comprendono lezioni d'aula, esercitazioni nell'Unità Produttiva e lezioni in e-learning.

I programmi ed i contenuti specifici della formazione sono demandati, a livello organizzativo, ai piani formativi predisposti a livello nazionale dall'ENBOA (Ente Nazionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome) ed al livello regionale dagli ERBOA (Ente Regionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome).

Art. 16 - Aggiornamento periodico per RLST

Il RLST deve frequentare corsi di aggiornamento pari ad almeno un minimo 8 ore annue.

I programmi ed i contenuti specifici della formazione per i corsi di aggiornamento sono demandati, a livello organizzativo, ai piani formativi predisposti a livello nazionale dall'ENBOA (Ente Nazionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome) ed al livello regionale dagli ERBOA (Ente Regionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome).

La formazione può essere svolta sia in aula sia in re-learning.

Art. 17 - Nuove metodologie formative

In attuazione di quanto previsto dal comma 12, art. 37 del D.Lgs. 81/08 le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione dei RLS e dei RLST, comma 2, art. 48, sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto dei contenuti minimi dettati dalla norma stessa, fra i quali si sottolinea in particolare la formazione sui rischi specifici presenti nella Unità Produttiva e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate.

Giova peraltro sottolineare l'imprescindibile rispetto del limite intrinseco derivante dal carattere di necessaria adeguatezza ed effettività della formazione stessa, e dalla sua commisurazione ai rischi specifici connessi ad ogni realtà produttiva e singola posizione lavorativa, principio che non può ritenersi invero nel caso di una formazione interamente, o prevalentemente, a distanza, che perderebbe, pertanto, il suo stretto legame con l'ambiente di lavoro e la valutazione del rischio.

L'incarico affidato all'ente bilaterale nazionale ENBOA relativo ai programmi ed ai contenuti specifici della formazione nonché, ai piani formativi predisposti devono contenere e sviluppare nuove metodologie didattiche utili ed applicabili alla formazione dei Rappresentanti dei lavoratori e/o dei soci lavoratori attraverso lezioni di carattere frontale, discussioni, esami di casi, simulazioni nonché

esercitazioni, sopralluoghi, confronti, ricerche, analisi nell'ambito Aziendale e l'uso della formazione a distanza secondo le regole dell'e-learning: interattive, con tutor, tracciabilità, ecc.

PARTE III

NORME DI CARATTERE GENERALE

Art. 18 - Orari ed oneri per la formazione

La formazione degli RLS e degli RLST avviene in collaborazione con gli Organismi bilaterali, durante l'orario di lavoro.

Qualora la formazione, con qualsiasi metodologia utilizzata, avvenga al di fuori dell'orario di lavoro verrà concordata a livello di Unità Produttiva e/o Cooperativa.

La formazione dei RLS i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, e degli RLST si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività.

In attesa dell'Accordo Stato Regioni (art. 34, comma 2, del D.Lgs n° 81/2008), relativo ai contenuti e alle articolazioni previsti per la formazione dei lavoratori e/o dei soci lavoratori, preposti e dirigenti si applicano le norme previste dal presente accordo.

L'Accordo, al momento della sua promulgazione, verrà adottato e tutti gli articoli del presente accordo verranno applicati adeguandone a quanto indicato nell'Accordo stesso.

Viene demandato all'ente bilaterale ENBOA la definizione delle metodologie didattiche per l'attuazione della formazione attraverso l'uso degli strumenti multimediali, le esercitazioni in Cooperativa e l'utilizzo della Formazione in e-learning.

Art. 19 - Strumenti e modalità per l'espletamento dell'incarico

In applicazione dell'art. 50 del D.Lgs n° 81/2008, ai RL verranno fornite, anche su loro richiesta, le informazioni e la documentazione Aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.

Ai sensi dell'art. 50, comma 4 del D.Lgs n° 81/2008, il RL, per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del documento di valutazione dei rischi.

Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il RL è tenuto a farne un uso nel rispetto di quanto previsto al comma 6 dell'art. 50.

L'Unità Produttiva consulta il RL su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa e la contrattazione prevede un intervento consultivo dello stesso.

La consultazione preventiva di cui all'art. 50, comma 1, lettera b) del D.Lgs n° 81/2008 verrà effettuata dalla Unità Produttiva in modo da consentire al RL di fornire il proprio contributo anche attraverso la consulenza di esperti individuati attraverso l'Organismo paritetico secondo quanto definito dall'art. 5 ("Informazioni riservate") del D.Lgs n° 25/2007 ("Attuazione della direttiva 2002/14/CE che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori e/o dei soci lavoratori").

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal RL che a **conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.**

Art. 20 - Riunioni periodiche

Le riunioni periodiche, di cui all'art. 35 del D.Lgs n° 81/2008, saranno convocate con un preavviso di almeno 5 giorni lavoratori e/o soci lavoratori, sulla base di un ordine del giorno scritto predisposto dalla Direzione.

Il RL potrà richiederne integrazioni riferite agli argomenti previsti dallo stesso art. 35 del D.Lgs n° 81/2008.

Nelle Società Cooperative ovvero unità produttive che occupano più di 15 dipendenti, la riunione ha altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e

salute dei lavoratori e/o dei soci lavoratori; nelle Società Cooperative ovvero unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti, nelle stesse ipotesi del presente comma, il RL può richiedere la convocazione di un'apposita riunione.

Della riunione viene redatto apposito verbale che verrà sottoscritto dal RL e dal rappresentante della Direzione Aziendale.

Art. 21 - Formazione dei lavoratori e/o dei soci lavoratori, preposti e dirigenti

Nelle more della promulgazione dell'accordo in sede di Conferenza Stato-Regioni di cui all'art. 37 del D.Lgs n° 81/2008, viene delegato l'ente nazionale bilaterale ENBOA alla definizione di linee-guida sulla formazione, informazione, addestramento ed aggiornamento dei lavoratori e/o dei soci lavoratori nonché dei programmi, metodologie e contenuti della formazione.

Il presente accordo definisce ed indica all'ENBOA la predisposizione di programmi che prevedano una netta e specifica distinzione tra le attività di informazione previste dall'art. 36 e le attività di formazione previste dall'art. 37 del citato D.Lgs. 81/2008.

La formazione iniziale dei lavoratori e/o dei soci lavoratori avrà una durata minima di 8 ore.

Le Parti si impegnano a definire all'interno dell'ENBOA oltre alle modalità di esercizio del diritto-dovere alla formazione e informazione del neo-assunto, anche le opportune ulteriori integrazioni di detta formazione con le attività previste dai fondi interprofessionali in materia di formazione permanente e continua.

Art. 22 - Formazione ed addestramento all'uso specifico di attrezzature

Nell'ambito della formazione e dell'addestramento all'uso specifico di attrezzature per le quali ricorre l'obbligo formativo previsto dall'art. 73 del D.Lgs. 81/2008 nelle more della promulgazione dell'Accordo Stato regioni di cui all'art. 73, comma 3, le Parti sociali ritengono utile avviare attività di sperimentazione e ricerca in tale ambito.

Viene delegato all'Ente bilaterale nazionale ENBOA l'elaborazione di progetti e modelli formativi di carattere sperimentale, che anche sulla base di singole deliberazioni regionali, linee guida e norma di buone prassi, per l'individuazione delle attrezzature di lavoro cui rilasciare, oltre all'attestazione relativa alla formazione, di cui all'art. 37, la possibilità di emettere a seguito di attività di addestramento specifiche modalità di riconoscimento.

Parte IV

NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 23 - Organismo paritetico nazionale CNAI e FISMIC

L'Ente Nazionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome (ENBOA) costituito tra le Parti sociali, nell'ambito specifico della salute e sicurezza degli ambienti di lavoro svolge i seguenti compiti:

- a) indirizzo, definizione delle politiche, gestione e monitoraggio delle iniziative e delle attività in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- b) destinazione, indirizzo e monitoraggio delle risorse di cui al Fondo sicurezza;
- c) promozione della costituzione degli Organismi paritetici bilaterali regionali come descritti all'art. 16 del presente accordo di cui all'art. 51 del D.Lgs n° 81/2008, coordinandone e monitorandone l'attività;
- d) promuovere la formazione per i componenti degli Organismi paritetici e per tutti gli attori della prevenzione;
- e) elaborare proposte di linee-guida e criteri per la formazione dei lavoratori e/o dei soci lavoratori e Rappresentanti dei lavoratori e/o dei soci lavoratori per la sicurezza (RLS) e dei Rappresentanti dei lavoratori e/o dei soci lavoratori per la sicurezza territoriali (RLST), tenendo conto di quanto previsto all'art. 37 del D.Lgs n° 81/2008;
- f) promuovere lo scambio di informazioni e valutazioni in merito all'applicazione della normativa vigente;

- g) promuovere e coordinare gli interventi formativi e di altra natura nel campo dell'igiene e della sicurezza del lavoro;
- h) valutare le proposte di normative comunitarie e nazionali, anche per elaborare posizioni comuni da proporre agli Organismi europei, al Governo, al Parlamento e alle altre amministrazioni nazionali competenti;
- i) promuovere l'attuazione dell'art. 118, comma 2 del Trattato istitutivo della CEE, richiedendo alle istituzioni competenti, ad enti pubblici e privati iniziative di sostegno per le piccole, medie e grandi Aziende e/o Cooperative per la tutela della salute nei luoghi di lavoro, favorendo la diffusione e lo scambio di informazioni in merito;
- j) favorire e promuovere ogni altra azione di analisi, ricerca e studio in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Art. 24 – Rinvio norme nazionali

Per quanto non espressamente regolamentato dalle presenti norme si fa riferimento al D.Lgs. 81/200 e s.m.i. nonché alle deliberazioni dell'organismo bilaterale ENBOA per quanto adottato per l'applicazione delle norme previste dal D.Lgs. 81/2008.

CNAI

FISMIC

**ACCORDO INTERCONFEDERALE
CNAI – FISMIC
(23 maggio 2011)**

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

PREMESSA

Il CNAI (Coordinamento Nazionale Associazioni Imprenditori) e la FISMIC-Confsal, preso atto dei chiarimenti forniti in materia di apprendistato professionalizzante dal Ministero del Lavoro nella circolare n. 27 del 10 novembre 2008 - avente ad oggetto le innovazioni di cui all'art. 23, D.L. n. 112/2008 (legge n. 133/2008) e dell'Accordo Interconfederale del 15 settembre 2009, intendono dare attuazione alla norma che demanda ai contratti collettivi e/o agli enti bilaterali la disciplina dei percorsi formativi del contratto di apprendistato in ambito Impresale.

Il CNAI e la FISMIC procedono, pertanto, a disciplinare il canale della formazione Impresale che, è indipendente dalle normative regionali, competenti a regolamentare contenuti e modalità di accesso dell'offerta formativa pubblica e delle relative risorse finanziarie. In questo "canale parallelo" la formazione in materia di apprendistato professionalizzante può essere svolta anche fuori dell'Impresa, a condizione che sia l'Impresa che applica la contrattazione CNAI - FISMIC ad erogare, direttamente o anche solo indirettamente, la formazione in assenza di finanziamenti pubblici.

**TUTTO CIO' PREMESSO
IL CNAI E LA FISMIC-Confsal CONVENGONO QUANTO SEGUE**

Individuazione Enti Bilaterali - Ai fini di quanto sopra le Parti individuano nella Commissione Paritetica istituita nell'ambito dell'Ente Bilaterale Nazionale, ENBOA, la commissione competente a definire le regole per individuare i profili e le qualifiche che saranno oggetto di specifica formazione Impresale nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante regolamentato dalla contrattazione CNAI - FISMIC sulla base delle seguenti indicazioni:

I contenuti a carattere trasversale di base sia quelli a carattere professionalizzante andranno predisposti per gruppi di profili omogenei della categoria in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività di riferimento.

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

i contenuti e le competenze accoglienza, valutazione del livello d'ingresso e definizione del patto formativo;

competenze relazionali;

organizzazione ed economia;

disciplina del rapporto di lavoro;

sicurezza sul lavoro.

Le attività a carattere tecnico - professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

competenze di settore:

conoscere le caratteristiche del settore;

conoscere l'Impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera;

saper operare nel rispetto delle norme legali e delle buone prassi in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di rispetto della riservatezza dei dati personali;

conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni dei servizi, di processo e nel contesto operativo.

competenze di aree:

conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di erogazione delle prestazioni;

sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'Impresa;

saper operare in un contesto orientato alla qualità ed alla soddisfazione del cliente;

conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività;



conoscere e saper utilizzare il glossario della professione;
conoscere i sistemi di tutela del consumatore;
conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione finalizzate alla relazione con il cliente;
conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari (ore effettivamente richieste dalla missione).
competenze di profilo:
riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto Impresale e del processo di erogazione della prestazione;
conoscere gli elementi qualificanti il buon livello delle prestazioni;
saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso e la conservazione di strumenti, dotazioni e materiali;
leggere ed interpretare la documentazione tecnica-amministrativa dell'Impresa (quanto richiesto dalla mansione);
saper utilizzare i principali software applicativi;
saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale;
saper gestire le comunicazioni dirette e telefoniche;
conoscere e saper utilizzare le tecniche relative alle varie fasi della vendita (quanto effettivamente richiesto dalle mansioni);
saper condurre una conversazione in lingua straniera finalizzata alle operazioni di vendita dei servizi (quando effettivamente richiesto dalle mansioni);
conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale.

Formazione Impresale e competenze degli Enti Bilaterali

Le Parti contraenti sottolineano l'importanza della formazione Impresale da svolgere sia in ambito Impresale che in strutture accreditate esterne sotto la direzione e responsabilità dell'Impresa.

Alla formazione teorica, effettuata in aula o mediante corsi esterni, su temi inerenti la qualifica da conseguire in base al modulo formativo predefinito, viene riservato un monte orario di 120 ore medie annue retribuite o un numero minore purché congruo all'impegno formativo. Le ore di formazione sono tutte comprese nel normale orario lavorativo.

Per completare l'addestramento dell'apprendista in possesso di titolo di studio post-obbligo ovvero di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione può essere ridotta fino a 60 ore medie annue retribuite.

Le attività di formazione effettuate presso Imprese diverse o presso diverse strutture esterne si cumulano tra loro ai fini dell'apprendistato professionalizzante.

Gli Enti Bilaterali (ENBOA e ERBOA Regionali) sono i soggetti ai quali il Datore di lavoro e l'Apprendista possono richiedere il parere di conformità sul contratto di apprendistato da attivare.

Attività formativa: durata, contenuti, certificazione

Il percorso formativo dell'apprendista è definito in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento previsto dal rispettivo CCNL che l'apprendista dovrà raggiungere entro i limiti di durata massima del relativo contratto nazionale e/o di settore.

I requisiti minimi tra formazione trasversale di base e formazione professionalizzante saranno individuati dalla Commissione Paritetica istituita presso l'ENBOA a seconda di quanto previsto dai vari CCNNLL.

Al fine di garantire un'adeguata formazione teorico-pratica dell'apprendista, verranno individuate in apposite tabelle le ore di formazione minime che dovranno essere erogate nel corso delle diverse annualità, ferma restando la possibilità di anticipare in tutto o in parte l'attività formativa prevista per le annualità successive, in Particolare in tema di sicurezza, igiene del lavoro e prevenzione infortuni.

La formazione può essere erogata in varie modalità (aula, e - learning, FAD, ecc...) e la partecipazione, in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà essere asseverata attraverso supporti informatici, fogli firma e altri mezzi ritenuti idonei.

All'avvio dell'attività formativa va individuato un referente per l'apprendistato, interno od esterno, che avrà il compito di seguire l'attuazione del programma formativo.

Il referente interno, se diverso dall'imprenditore o da un socio o familiare coadiuvante, dovrà possedere un livello di inquadramento pari o superiore a quello di arrivo dell'apprendista alla fine del periodo di apprendistato.

Il referente della struttura formativa esterna all'Impresa dovrà anch'egli essere provvisto di adeguate competenze.

Spetta al datore di lavoro certificare al lavoratore la conclusione del percorso formativo e l'eventuale acquisizione della qualifica professionale. In caso di interruzione del rapporto prima del termine il Datore di lavoro, a richiesta dell'apprendista, attesta l'attività formativa svolta.

Il datore di lavoro deve altresì comunicare entro 5 giorni al competente Centro per l'impiego di cui al D.Lgs. n. 469/97 ed all'ente bilaterale ENBOA i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

Il datore di lavoro deve, infine, comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti che, per qualunque motivo, abbiano cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di 5 giorni dalla cessazione stessa.

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

Chieti 23 maggio 2011

CNAI

FISMIC

APPRENDISTATO

TITOLO I°

Competenze Tecnico Professionale Generali - Profili

Da sviluppare per il raggiungimento degli obiettivi formativi di cui al D.M. 20 maggio 1999 - parte comune a tutte le aree di attività e a tutte le qualifiche professionali:

conoscere il contesto di riferimento dell'impresa e le nozioni di base sulla struttura organizzativa;
conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito delle attività svolte dall'Impresa;
sapersi rapportare (coordinare) alle altre aree organizzative dell'Impresa;
conoscere e utilizzare, ove necessario, gli strumenti informativi/informatici, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività;
conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera;
conoscere la normativa di base relativa al settore di appartenenza;
conoscere gli elementi fondamentali della normativa (legislativa e contrattuale) sulla disciplina del rapporto di lavoro e di quella sulla sicurezza del lavoro.

Competenze Tecnico – Professionali Specifiche per Aree di Attività

A) Area Attività Amministrative

Impiegato amministrativo:

1. adeguata comprensione e capacità di utilizzo degli strumenti/metodi di lavoro e delle procedure applicative di riferimento;
2. adeguata conoscenza dei necessari strumenti e tecniche di gestione Impresale;
3. conoscenza e capacità di adeguarsi alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto;
4. conoscenza dei fondamentali principi economico-gestionali;
5. conoscenza dei fondamentali principi di contabilità generale ed analitica;
6. elaborazione budget;
7. controllo andamento economico-finanziario;
8. gestione contratti pubblici: attivazione, garanzie e tempistiche;
9. gestione fatturazione prestazioni verso committenti pubblici;
10. gestione acquisti/incassi;
11. gestione servizi bancari;
12. gestione attività di fatturazione e contabilità;
13. gestione corrispondenza;
14. conoscenza delle modalità di accesso, organizzazione e utilizzo archivi e database collegati alla funzione;
15. adeguata conoscenza delle norme in tema di privacy e sicurezza;
16. adeguata conoscenza dei necessari programmi informatici;
17. adeguata conoscenza, a seconda delle necessità, di una o più lingue estere.

Le competenze di cui sopra possono essere integrate/sostituite, in relazione anche alle esemplificazioni professionali contenute nel contratto collettivo, con altre specifiche, come ad es.:

18. addetto/a ufficio personale;
19. conoscenza della normativa del lavoro (legale e contrattuale);
20. conoscenza dei principi e delle norme di amministrazione e di gestione del personale;
21. conoscenza dei principi ragionieristici di base;
22. addetto/a alla segreteria;
23. predisposizione e gestione documentale;
24. organizzazione riunioni ed eventi di lavoro;
25. gestione dei flussi informativi e comunicativi;
26. contabile;
27. conoscenza e applicazione di principi, metodi e tecniche di contabilità generale e analitica;
28. adeguata conoscenza della ragioneria;
29. trattamento operazioni fiscali, previdenziali e assicurative;
30. conoscenza elementi per elaborazione bilancio Impresale;
31. analista nel controllo di gestione;

32. adeguata conoscenza dei principali strumenti del controllo di gestione (centri di costo, centri di profitto, piano dei conti, analisi degli scostamenti);
33. predisposizione dei principali rapporti del controllo di gestione e adeguata capacità di interpretazione analitica degli stessi (preventivi, consuntivi, P&L mensile, budget, client profitability);
34. adeguata conoscenza delle politiche Impresali necessarie per la compilazione dei rapporti;
35. adeguata conoscenza delle principali applicazioni informatiche tipiche del controllo di gestione (es. Hyperion);
36. adeguata conoscenza della realtà Impresale nei suoi aspetti organizzativi e gestionali per meglio interpretare i dati di costo e di ricavo;
37. tecnico dei sistemi di gestione Impresale (qualità/ambiente/sicurezza, ...);
38. conoscenza della normativa di riferimento e capacità di governo dei rispettivi sistemi;
39. EDP:
40. conoscenza e gestione dei programmi informatici utilizzati nell'impresa;
41. padronanza di HW e periferiche;
42. gestione dei sistemi server dell'Impresa;
43. supporto agli utenti nell'utilizzo dei software;
44. data entry;
45. capacità di lavorare su procedure ordinarie predeterminate e applicativi specifici, anche automatizzati, al fine di predisporre e compilare la documentazione e la modulistica relativa;
46. organizzazione e gestione archivio cartaceo ed elettronico;
47. smistare documenti cartacei ed informatici;
48. raccogliere, selezionare ed elaborare semplici informazioni e dati;
49. centralinista; addetto alle informazioni telefoniche/alla reception;
50. conoscenza tecnica dell'uso del centralino e strumenti similari;
51. conoscenza dell'abbinamento dipendente/settore o reparto Impresale, e conseguente capacità di individuazione di un interlocutore per il richiedente;
52. rapido reperimento verso l'esterno di interlocutori abituali;
53. con riferimento alla comunicazione telefonica ed alle funzioni di ricevimento, sviluppo di buone capacità interpersonali e di relazione con clienti/fornitori;
54. conoscenza dei necessari programmi informatici, con particolare riferimento ai programmi di videoscrittura, al fine di svolgere attività di segreteria nelle pause concesse dal servizio telefonico e/o di ricevimento;
55. archivista:
56. organizzazione e gestione archivio cartaceo ed elettronico;
57. selezione e smistamento documenti cartacei ed informatici;
58. fatturista:
59. conoscenza e utilizzo dei diversi sistemi di pagamento ed incasso;
60. organizzazione e gestione archivio.

B) Area Attività Tecniche

Impiegato tecnico

C) Area Attività Commerciali e di supporto alla clientela

Impiegato commerciale:

1. adeguata conoscenza e capacità di utilizzazione degli strumenti/metodi di lavoro e delle procedure applicative relative alle proprie mansioni;
2. adeguata conoscenza delle politiche di marketing dell'Impresa;
3. programmazione delle azioni di marketing;
4. analisi del mercato di riferimento;
5. configurazione dell'offerta di prodotti/servizio;
6. conoscenza della normativa inerente gli appalti di servizi;
7. capacità di presentare un'offerta per un appalto pubblico;
8. posizionamento dei prodotti/servizi;
9. conversione operativa della strategia commerciale;
10. gestione della trattativa commerciale con il cliente;
11. conoscenza e capacità di utilizzo delle tecniche di vendita;

12. conoscenza e capacità di utilizzo delle principali tecniche di comunicazione finalizzate alla relazione con il cliente;
13. capacità di operare in un contesto Impresale orientato alla qualità e alla soddisfazione del cliente;
14. conoscenza e capacità di adeguarsi alle innovazioni di prodotto/processo/contesto;
15. conoscenza dei necessari programmi informatici.
16. Le competenze di cui sopra possono essere integrate/sostituite, in relazione anche alle esemplificazioni professionali contenute nel contratto collettivo, con altre specifiche, addetto a relazioni con il cliente o fornitore o committente, come ad es.:
17. gestione trattativa commerciale con il cliente/fornitore/committente;
18. gestione del rapporto tra Impresa e cliente/fornitore/committente dal primo contatto fino alla realizzazione del prodotto/servizio;
19. gestione contratto di appalto e capitolato d'oneri;
20. controllo dei risultati e reportistica al cliente/committente;
21. gestione delle strategie di comunicazione;
22. capacità di interagire (interfacciarsi) con l'attività dei singoli reparti dell'Impresa al fine di fornire una risposta conforme agli obiettivi di comunicazione fissati dal cliente/committente;
23. capacità di gestione del budget messo a disposizione dal cliente/ committente per la realizzazione dei prodotti servizi;
24. capacità di analisi del mercato di riferimento e della concorrenza;
25. conoscenza dell'impresa nei suoi aspetti organizzativi e gestionali;
26. conoscenza delle principali teorie strategiche e delle fasi che portano alla definizione dei messaggi della comunicazione;
27. capacità di utilizzo ed interpretazione dei principali strumenti di ricerca qualitativa e quantitativa;
28. capacità di analisi, di elaborazione e di trasformazione dei dati ottenuti con la ricerca in conoscenza utile al lavoro strategico;
29. capacità di relazionarsi con i clienti al fine di ottenere condivisione sulla strategia di marketing elaborata.

Competenze di Alta Professionalità Gestionale Comuni a tutte le Aree di Attività ed a tutte le Qualifiche Professionali necessarie per il Raggiungimento dei Livelli Quadro, I° e II°

Tenuto conto del sistema di declaratorie/esemplificazioni di cui all'art. 10 del contratto collettivo, le Parti ritengono che i profili formativi debbano contenere specifiche attribuzioni di arricchimento professionale - indipendentemente dalle competenze generali precedenti e da quelle specifiche indicate nel Titolo II del presente allegato - per il raggiungimento dei livelli di destinazione finale I o II. In particolare, per il raggiungimento del livello I, II e III, il percorso formativo dovrà anche consentire all'apprendista il raggiungimento di requisiti quali:

1. autonomia accompagnata da discrezionalità e poteri di iniziativa limitati nell'ambito di direttive generali;
2. responsabilità nel raggiungimento di obiettivi assegnati;
3. coordinamento di professionalità di livelli inferiori.

Il percorso formativo per i livelli Q, I e II dovrà anche consentire all'apprendista il raggiungimento di requisiti quali:

4. adeguata esperienza;
5. autonomia accompagnata da discrezionalità e poteri di iniziativa;
6. realizzazione di risultati/obiettivi complessi;
7. responsabilità dei risultati;
8. coordinamento di aree fondamentali articolate in più unità operative;
9. svolgimento di attività, anche singole, di primaria importanza a carattere progettuale e innovativo.

I piani formativi individuali dell'apprendista destinato ai livelli Q, I e II verranno dunque completati da specifiche competenze, sviluppate con diverse gradualità in relazione ai diversi requisiti correlati con il livello da raggiungere, a contenuto professionale di significativo valore gestionale ed organizzativo, quali:

10. capacità di gestione manageriale di base (autonomia e responsabilità);
11. capacità di gestione dell'organizzazione, del gruppo (team) e dei collaboratori;
12. capacità di lavorare su progetti in autonomia o nell'ambito di specifiche direttive/deleghe;
13. capacità di gestione del proprio tempo di lavoro e delle risorse disponibili;
14. capacità di sviluppare una visione interfunzionale dell'impresa.

Piano formativo individuale

Apprendistato professionalizzante, art. 49 del D.Lgs. n. 276/2003 - PFI relativo all'assunzione del/la sig./ra

1. Impresa

Ragione sociale

Sede (indirizzo)

CAP (comune)

Partita IVA Codice fiscale

Telefono Fax

E-mail

Legale rappresentante (nome e cognome)

2. Apprendista

Dati anagrafici Cognome Nome

C.F. Cittadinanza Scadenza permesso di soggiorno

Nato a il Residenza/Domicilio

Prov. Via

Telefono Fax E-mail

Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titoli di studio posseduti

Eventuali percorsi di istruzione non conclusi

Eventuali percorsi di studio post-laurea

periodi di precedente apprendistato svolti dal al

Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato

a)

b)

c)

Esperienze lavorative

Eventuale possesso di una qualifica (specificare quale)

Aspetti normativi

Data di assunzione

Qualifica da conseguire

Durata

Livello di inquadramento iniziale

Livello di inquadramento finale

3. Tutor

Tutor Impresale sig./ra

C.F.

Livello di inquadramento

Anni di esperienza

4. Contenuti formativi

Formazione extrImpresale (obiettivi, contenuti, modalità di erogazione della formazione, durata in ore)
Formazione Impresale (obiettivi, contenuti, modalità di erogazione della formazione, durata in ore) di cui:

A) Contenuti obbligatori (16 ore):

- a. igiene, sicurezza e prevenzione antinfortunistica (8 ore) (*);
- b. diritti e doveri inerenti il rapporto di lavoro (4 ore);
- c. organizzazione Impresale e ciclo produttivo (4 ore).

B) Contenuti specifici

Da individuare in relazione ai profili formativi di cui all'Allegato A.

TITOLO II°

Profili formativi per il contratto di apprendistato professionalizzante

I contenuti della formazione, tra loro connessi e complementari e finalizzati alla comprensione dei processi lavorativi, sono articolati come segue:

- contenuti a carattere trasversale, riguardanti anche i comportamenti relazionali, le conoscenze organizzative e gestionali e le conoscenze economiche (di sistema, di settore ed Impresali); in questo contesto una parte di attività formativa è riservata anche alla disciplina del rapporto di lavoro, alle misure collettive di prevenzione ed ai modelli operativi per la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro;
- contenuti a carattere professionale, di tipo tecnico-operativo differenziati in funzione delle singole figure professionali; in questo ambito sono sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro e dei mezzi di protezione individuali propri della figura professionale in esame.

Contenuti formativi a carattere trasversale

(comuni a tutte le figure con contratto di apprendistato professionalizzante)

Competenze relazionali:

valutare la competenza e risorse personali, anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale;
comunicare efficacemente nel contesto dell'ambiente di lavoro (comunicazione interna e/o esterna);
analizzare e risolvere situazioni problematiche;
definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa.

Organizzazione ed economia:

conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'Impresa (nei settori di specifico interesse);

conoscere i principali elementi economici e commerciali dell'Impresa, le condizioni e i fattori di redditività dell'impresa (produttività, efficacia ed efficienza), il contesto di riferimento di un'Impresa (forniture, reti, mercato, moneta europea, ecc.);

acquisire tecniche di lavoro di gruppo e di comunicazione efficace ed efficiente e nozioni di comportamenti organizzativi;

conoscere gli elementi fondamentali delle norme di legge di tutela dei dati personali;

conoscere i codici etici di comportamento Impresale;

saper operare in un contesto Impresale orientato alla qualità, alla soddisfazione del cliente ed alla tutela ambientale.

Disciplina del rapporto di lavoro:

conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali;

conoscere i diritti e i doveri dei lavoratori;

conoscere gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.

Sicurezza sul lavoro:

conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;

conoscere i principali fattori di rischio;

conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione;

conoscere elementi di pronto soccorso.

Contenuti formativi a carattere professionalizzante

(differenziati per ciascuna categoria professionale)

Sono da perseguire i seguenti obiettivi formativi:

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

V livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali, in condizioni di autonomia esecutiva nei limiti delle procedure valide nel campo di attività in cui operano e con possesso di capacità professionali e gestionali nonché di preparazione teorica e tecnico-pratica specialistica.

Appartengono a questo livello anche coloro che, pur lavorando essi stessi manualmente, svolgono con autonomia operativa, nell'ambito delle direttive ricevute, e con apporto di capacità tecniche che comportano la conoscenza delle tecnologie del lavoro e del funzionamento degli apparati, funzioni di coordinamento e di controllo dell'attività di squadre o gruppi, se operanti in complessi diversi.

Contenuto formativo:

- conoscenza generale del mercato di riferimento dell'Impresa e dei suoi prodotti/servizi;
- conoscenza generale dell'organizzazione dell'Impresa;
- conoscenza generale dei principi in tema di trattamento di dati personali;
- conoscenza e controllo del rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro;
- conoscenza dei principi base della tutela ambientale;
- conoscenza e rispetto delle regole poste dal committente;
- conoscenza ed applicazione delle procedure di gestione delle emergenze e protezione dagli incendi;
- conoscenza ed applicazione delle qualificate tecniche della mansione;
- conoscenza approfondita ed utilizzo delle tecniche e dei metodi di lavoro prestabiliti nelle apposite istruzioni per ogni singola attività;
- conoscenza approfondita ed utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro) e relative tecniche di manutenzione;
- conoscenza elementare dei prodotti chimici (ove previsto) e delle disposizioni di gestione dei rifiuti prodotti;
- gestione degli spazi di magazzino e delle tecniche di magazzinaggio;
- movimentazione interna merci;
- conoscenza delle tecniche di addestramento degli addetti inquadrati a livello inferiore od uguale;
- conoscenza ed applicazione delle metodiche organizzative di cantiere, del coordinamento degli addetti e del controllo operativo;
- conoscenza ed applicazione delle tecniche e degli strumenti per il controllo qualità, delle tecniche per effettuare le verifiche, l'individuazione delle non conformità e per la loro gestione;
- conoscenza approfondita del c.c.n.l. di categoria;
- conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

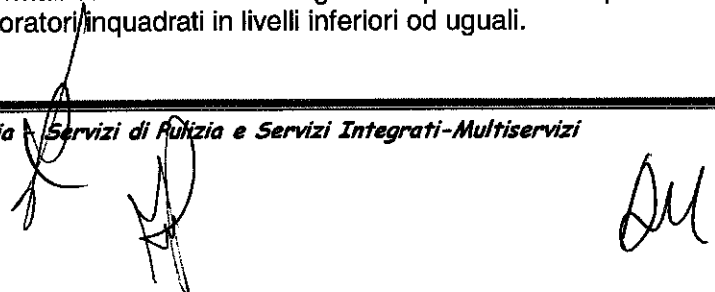
Operai specializzati inquadrati IV livello

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

Operai qualificati inquadrati al V° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori qualificati, adibiti ad operazioni di media complessità per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, anche coordinando lavoratori inquadrati in livelli inferiori od uguali.

Contenuto formativo:



- conoscenza generale del mercato di riferimento dell'Impresa e dei suoi prodotti/servizi;
- conoscenza generale dell'organizzazione dell'Impresa;
- conoscenza generale dei principi in tema di trattamento di dati personali;
- capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro;
- conoscenza dei principi base della tutela ambientale;
- conoscenza e rispetto delle regole poste dal committente;
- conoscenza delle procedure di gestione delle emergenze e protezione dagli incendi;
- conoscenza ed applicazione delle qualificate tecniche della mansione;
- conoscenza ed utilizzo delle tecniche e dei metodi di lavoro prestabiliti nelle apposite istruzioni per ogni singola attività;
- conoscenza ed utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro) e relative tecniche di manutenzione;
- conoscenza elementare dei prodotti chimici (ove previsto) e delle disposizioni di gestione dei rifiuti prodotti;
- gestione degli spazi di magazzino e delle tecniche di magazzinaggio;
- movimentazione interna merci;
- conoscenza delle tecniche di addestramento degli addetti inquadrati a livello inferiore od uguale;
- conoscenza delle metodiche organizzative di cantiere e del coordinamento degli addetti;
- acquisizione delle tecniche e strumenti per il controllo qualità;
- conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Operai di base inquadrati al VI° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che, con un breve periodo di pratica/addestramento, sono adibiti ad operazioni per la cui esecuzione si richiede il possesso di (semplici) conoscenze pratiche, anche con macchine e mezzi meccanici senza autorizzazione.

Appartengono a questo livello anche i lavoratori che svolgono mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale e conoscenze elementari dei prodotti chimici.

Contenuto formativo:

- conoscenza generale del mercato di riferimento dell'Impresa e dei suoi prodotti/servizi;
- conoscenza generale dell'organizzazione dell'Impresa;
- conoscenza generale dei principi in tema di trattamento di dati personali;
- capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro;
- conoscenza dei principi base della tutela ambientale;
- conoscenza e rispetto delle regole poste dal committente;
- nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi;
- conoscenza ed applicazione delle basi tecniche della mansione;
- conoscenza ed utilizzo delle tecniche e dei metodi di lavoro prestabiliti nelle apposite istruzioni per ogni singola attività;
- conoscenza ed utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscenza elementare dei prodotti chimici (ove previsto) e delle disposizioni di gestione dei rifiuti prodotti;
- gestione degli spazi di magazzino e delle tecniche di magazzinaggio;
- movimentazione interna merci;
- conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Operai qualificati: III livello di inquadramento

Operai di base inquadrati al VII° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività semplici, a contenuto manuale, ma anche con attrezzature per le quali non occorrono conoscenze professionali ma è sufficiente un periodo minimo di pratica e che non necessitano di autorizzazioni.

Appartengono altresì a questo livello i lavoratori del II livello di prima assunzione nel settore per i primi nove mesi di svolgimento di effettivo servizio.

Pulizie tecniche-industriali

Responsabile unità operativa

Scopo della posizione

Assicurare l'attuazione degli ordini di lavoro assegnati dalla committente attivandosi per il miglioramento e l'ottimizzazione degli stessi e garantirne la realizzazione, nei termini di quantità, qualità, sicurezza, aspetti ambientali e costi previsti, mediante un'efficace gestione delle risorse umane. Dipende gerarchicamente dal responsabile area operativa.

Funzioni principali della posizione:

- sulla base delle commesse acquisite dalla società, provvedere alla gestione delle attrezzature, impianti, mezzi di lavoro e locali di pertinenza, selezione del personale, allocazione risorse umane, esecuzione lavori, gestione rapporti con la committente;
- garantire tutte le attività necessarie alla realizzazione dei cicli di lavorazione richiesti, secondo quanto pianificato e definito dalla struttura gerarchica superiore e dall'ufficio tecnico con la società committente;
- provvedere alla compilazione della documentazione attestante l'esecuzione dei cicli previsti ed assicurarsi dell'avallo da parte della società committente e predisporre i documenti necessari alla prefatturazione clienti;
- assicurare la realizzazione di tutti i controlli di qualità definiti e/o richiesti dalla società committente e/o dalla struttura gerarchica superiore;
- assicurare l'efficienza delle attrezzature, impianti e dei mezzi di lavoro mediante opportuna manutenzione nel rispetto delle norme vigenti;
- gestire l'approvvigionamento dei materiali di consumo necessari nel rispetto delle disposizioni ricevute dall'ufficio acquisti e logistica;
- assicurare e vigilare l'esecuzione delle attività nel rispetto delle norme legislative, contrattuali ed Impresali in tema di sicurezza, prevenzione e protezione sul lavoro;
- attuare, per quanto di competenza, il sistema di gestione qualità ed ambientale rispetto alle procedure definite;
- garantire il rispetto delle norme vigenti in tema di ecologia ed ambiente: in particolare curare gli adempimenti tecnico-amministrativi in materia di gestione rifiuti ed emissioni in atmosfera;
- in accordo con la struttura Impresale centrale curare il piano di addestramento del personale e verificarne l'apprendimento;
- rappresentare l'Impresa nei rapporti con il personale preposto di Imprese e/o enti pubblici locali (Ispettorato del lavoro, USL, ecc.) per tutte le problematiche inerenti l'attività produttiva dell'unità operativa.

Rapporti con gli enti Impresali

Area operativi, ufficio tecnico, acquisti e logistica, prevenzione e protezione, personale, qualità e ambiente, amministrazione e bilanci, ufficio commerciale.

Competenze professionali nella posizione:

- scolarità medio-alta di tipo tecnico-operativo;
- conoscenza tecnologie e metodi di lavoro;
- conoscenza funzioni e processi Impresali (anche in riferimento alla materia sicurezza sul lavoro e ambientale);
- conoscenza attività/servizi Impresali;
- capacità nella gestione delle risorse umane e nei rapporti interpersonali;
- capacità di sintesi operative;
- esperienza elevata nel settore di competenza.

Operaio coordinatore delle attività (capo squadra)

Scopo della posizione

Realizzare attraverso la conduzione della squadra di lavoratori, i programmi di lavoro previsti e definiti nei tempi e nelle modalità indicate dal responsabile dell'unità operativa.

Funzioni principali della posizione:

- assicurare la realizzazione dei lavori programmati, organizzando e distribuendo il lavoro al personale della squadra;
- concorrere alla realizzazione degli obiettivi di servizio in ordine all'utilizzo della manodopera, dei materiali e delle attrezzature;

- vigilare per il rispetto delle norme di prevenzione, sicurezza sul luogo di lavoro e in tema ecologico ambientale, e attivarsi perché le maestranze utilizzino correttamente le sostanze, le attrezzature e i dispositivi di protezione individuale;
- in ausilio al superiore gerarchico, curare l'addestramento delle maestranze affiancate per l'apprendimento;
- assicurare adeguati livelli di qualità del servizio ed eseguire i controlli secondo gli standard Impresali;
- segnalare al responsabile della U.O. gli interventi da eseguire sulle strutture societarie locali e/o della committenza (manutentivi, ambientali, ecc.);
- curare le relazioni della squadra facendosi portavoce delle disposizioni Impresali, con particolare riferimento al rapporto interpersonale con le maestranze.

Rapporti con gli enti Impresali

Area operativa, Servizio prevenzione protezione, ufficio locale presso la U.O.

Competenze professionali nella posizione:

- scolarità media di tipo operativo;
- conoscenza tecnologie e metodi di lavoro;
- conoscenza aspetti operativi in tema di sicurezza sul lavoro ed ambiente;
- conoscenza servizi Impresali;
- capacità nei rapporti interpersonali con le maestranze e personale committenza;
- capacità di sintesi operativa;
- esperienza nell'area operativa di competenza.

Addetto ai servizi di pulizie tecniche

Obiettivi: fornire indicazioni comportamentali, conoscenze teoriche di base e norme di corretta prassi per l'erogazione dei servizi oggetto di appalto nell'ottica del raggiungimento della soddisfazione del cliente e degli utenti.

Formazione teorica

La qualità del servizio:

- presentazione Impresale;
- soddisfazione del cliente/utente;
- immagine personale e Impresale;
- competenza professionale;
- motivazione alla professione;
- codice deontologico degli operatori;
- la certificazione del sistema Impresale di gestione qualità secondo la norma ISO 9001:2000.

La gestione ambientale:

- definizione del sistema Impresale di eco-management;
- norme di corretta prassi per la prevenzione dell'inquinamento e miglioramento continuo;
- analisi dei comportamenti potenzialmente pericolosi per l'ambiente;
- impiego di materiali riciclabili;
- utilizzo di prodotti ecologici;
- utilizzo di materiali biodegradabili;
- tipologie di rifiuti e raccolta differenziata degli stessi;
- gestione ed ottimizzazione delle risorse idriche ed energetiche;
- la certificazione del sistema Impresale di gestione ambientale secondo la norma ISO 14001:2004.

La sicurezza sul luogo di lavoro:

- le figure di riferimento della sicurezza;
- principi generali di sicurezza sui luoghi di lavoro;
- pericoli, rischi e misure di prevenzione e protezione;
- diritti e doveri dei lavoratori in materia di sicurezza e salute;
- piani di emergenza e pronto soccorso;
- DPI.

Classificazione e identificazione delle aree di intervento e analisi delle procedure e delle metodologie operative:

- impianti della committenza;
- la messa in sicurezza degli impianti;
- tipologie di sporco presenti sugli impianti;
- pulizie tecniche come strumento manutentivo;

- operazioni eseguite manualmente;
- la movimentazione manuale di carichi;
- operazioni eseguite con l'ausilio di specifiche macchine;
- la gestione dei rifiuti speciali.

I prodotti chimici:

- tipologie di prodotti chimici e loro meccanismi di azione;
- l'etichettatura delle sostanze e prodotti chimici.

Attrezzature, macchinari e materiali di consumo:

- classificazione;
- modalità di utilizzo.

Addestramento tecnico-operativo:

- illustrazione della struttura organizzativa dell'Impresa e dell'appalto;
- illustrazione dei luoghi di lavoro (uffici, spogliatoi, ecc.);
- trasmissione dei numeri utili;
- illustrazione del piano di inserimento;
- illustrazione dei servizi in appalto;
- illustrazione del sistema di controllo.

La sicurezza sul luogo di lavoro:

- le figure di riferimento della sicurezza;
- principi generali di sicurezza sui luoghi di lavoro;
- diritti e doveri dei lavoratori in materia di sicurezza e salute;
- rischi associati all'esecuzione delle mansioni;
- misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
- piani di emergenza e pronto soccorso;
- informazione, formazione e addestramento dei lavoratori;
- DPI;
- sorveglianza sanitaria.

I prodotti chimici:

- i prodotti chimici per le pulizie tecniche e i loro meccanismi di azione;
- i prodotti chimici con cui è possibile entrare a contatto sui luoghi di lavoro (anche di proprietà del committente);
- modalità operative per la manipolazione delle sostanze e prodotti chimici.

Attrezzature e macchinari per l'esecuzione delle pulizie tecniche:

- tipologie di attrezzature e loro specifici utilizzi;
- modalità operative di utilizzo.

Nozioni di manutenzione macchine ed attrezzature:

- verifiche e controlli;
- programmazione delle attività manutentive;
- modalità operative per eseguire gli interventi;
- operazioni non consentite.

Addestramento pratico inerente le operazioni di pulizie tecniche.

Piano formativo individuale

(apprendistato professionalizzante)

A) Dati identificativi del datore di lavoro

Denominazione

Codice fiscale

Partita IVA

Indirizzo della sede legale

Recapito telefonico

Fax

E-mail

Attività

B) Dati identificativi dell'apprendista

Cognome

Nome

Codice fiscale

Data e luogo di nascita
Residenza
Cittadinanza
Titolo di studio
Eventuali percorsi di istruzione non conclusi

Eventuali esperienze lavorative

Periodo

Mansioni

Eventuali periodi di apprendistato già svolti

- 1) dal al qualifica
2) dal al qualifica
3) dal al qualifica

Eventuale formazione professionale, (compresa quella svolta in apprendistato) titolo del corso-ente e durata:

- a)
b)
c)

Aspetti normativi

Data di assunzione

Qualifica da conseguire

Durata

Livello di inquadramento iniziale

Livello di inquadramento finale

Centro per l'impiego di riferimento

Dati identificativi del tutore Impresale

Cognome

Nome

Codice fiscale

Data e luogo di nascita

Livello e mansioni di inquadramento

Anni di esperienza

Formazione svolta (struttura, contenuto e data)

Titolare dell'impresa di cui alla Parte A) si () no ()

Profilo formativo

Profilo formativo di riferimento

Modalità di raccordo previste tra il tutore Impresale e l'ente di formazione esterno:

- () incontri semestrali
() scambio semestrale di relazioni
() altro (specificare)

Contenuti formativi (della formazione interna e esterna)

Aree tematiche trasversali

1) competenze relazionali: ore:

- valutare le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale;
- comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna);
- analizzare e risolvere situazioni problematiche;
- definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa;

2) organizzazione ed economia: ore:

- conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa; conoscere i principali elementi economici e commerciali dell'impresa: le condizioni ed i fattori di redditività dell'impresa (produttività, efficacia e efficienza); il contesto di riferimento di un'impresa (forniture, reti, mercato, ecc.); saper operare in un contesto Impresale orientato alla qualità ed alla soddisfazione del cliente;

3) disciplina del rapporto di lavoro: ore:

- conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali; conoscere i diritti ed i doveri dei lavoratori; conoscere gli elementi che compongono la retribuzione ed il costo del lavoro;

4) sicurezza sul lavoro: ore:

- conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro; conoscere i principali fattori di rischio; conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione. Eventuale valutazione di coerenza formulata dall'Ente bilaterale.

Area tematiche Impresali/professionali

Gli obiettivi formativi professionalizzanti di tipo tecnico-scientifico ed operativo sono differenziati in funzione delle singole figure professionali e coerenti con il relativo profilo formativo. In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto.

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)
- 6)
- 7)

Formazione esterna (indicare la denominazione dell'ente o degli enti erogatori della formazione, per ciascuno indicando la denominazione del o dei corsi da seguire, in conformità al catalogo dell'offerta formativa definito dalle regioni o dagli enti delegati, le modalità e le ore destinate a ciascuna attività nell'ambito del monte ore obbligatorio stabilito dalla legge regionale).

Il lavoratore

.....

Il datore di lavoro

.....

Profili formativi impiegati

Istruzioni operative

Per "profilo formativo" si intende l'insieme di competenze/conoscenze che l'apprendista è tenuto ad acquisire per il raggiungimento di una determinata qualifica professionale.

Pertanto, tali competenze professionali si devono intendere come "le competenze obiettivo" della formazione professionalizzante, cioè le conoscenze e le capacità che l'apprendista deve aver conseguito al termine del percorso formativo in modo da potere assolvere a quanto richiesto dalla qualifica professionale di riferimento.

Per l'individuazione dello specifico profilo formativo e la conseguente redazione del Piano formativo individuale (PFI) occorre considerare, adattandole alla specifica qualifica professionale cui l'apprendistato è finalizzato:

- le competenze tecnico-professionali generali (Titolo I), funzionali al raggiungimento degli obiettivi formativi di cui al D.M. 20 maggio 1999, e comuni a tutte le aree di attività e a tutte le qualifiche professionali;
- le competenze tecnico-professionali specifiche (Titolo II), suddivise per aree di attività (attività amministrative, tecniche, commerciali);
- qualora il livello di destinazione finale dell'apprendista sia I o II, le competenze di alta professionalità gestionale indicate nel Titolo III.

Con particolare riferimento alle qualifiche professionali elencate nel Titolo II (ed accorpate in aree di attività amministrativa, tecnica, commerciale), esse sono esemplificative e quindi non esaustive rispetto alla casistica di qualifiche professionali di settore/comparto, ed intendono fornire un impianto "flessibile" di linee-guida per la progettazione dei Piani formativi individuali (PFI).

In considerazione di ciò:

- il Piano formativo individuale, in virtù della qualificazione da conseguire, delle specificità Impresali e delle caratteristiche dell'apprendista, potrà comprendere tutte o parte delle conoscenze/competenze del profilo, ovvero potrà essere elaborato attingendo a più profili formativi in caso di qualifiche professionali che dovessero risultare riferibili a più profili;
- nel caso di qualifiche professionali non esattamente individuabili nel presente allegato, ovvero nel caso in cui esse necessitino di integrazione di competenze/conoscenze, i profili formativi esemplificati possono essere utilizzati in analogia;
- potranno essere utilizzate le qualifiche professionali rispetto alle quali l'ISFOL ha predisposto i profili formativi.

DEFINIZIONE DI ACCORDO QUADRO TERRITORIALE

tra CNAI e FISMIC

Chieti, lì 19.12.2011

Premesso

che l'art. 26 del decreto legge n. 98 del 06.07.2011 convertito dalla legge n. 111 del 15.07.2011 ha previsto la concessione di una tassazione agevolata cd. "detassazione" delle somme indicate negli accordi collettivi territoriali, per il periodo 2011;

che l'art. 33, comma 12 della legge n. 183 del 12.11.2011, ha prorogato, per l'anno 2012, le misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro, previste dall'art. 2 comma 1 lettera c) del decreto legge n. 93 del 27.05.2008 con modificazioni della legge n. 126 del 24.07.2008;

che le Parti anche in considerazione dei contenuti della circolare 3/E della Agenzia delle Entrate e Ministero del Lavoro del 14 febbraio 2011, ritengono opportuno favorire la definizione di accordi quadro territoriali che recepiscono i contenuti dei cccnl con riferimento ad istituti che, consentano il raggiungimento degli obiettivi previsti dalla legislazione in materia;

convengono

che l'allegato "Accordo Quadro Territoriale", tenendo conto del ruolo e dei cccnl, nonché del carattere sussidiario rispetto ad eventuali intese aziendali o pluriaziendali, costituisce un modello utile per l'attuazione delle finalità perseguite dalla legislazione in materia di "imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie delle retribuzioni corrisposte in relazione ad incrementi di produttività" e, pertanto, per il conseguimento dei relativi benefici per i lavoratori.

Le Parti sono impegnate ciascuna per le proprie competenze ad assicurare l'informazione ai lavoratori e/o soci lavoratori, alle Aziende ed alle Società Cooperative sui contenuti del presente accordo, anche ai fini di una corretta applicazione.

Il presente Accordo Quadro Territoriale produce i suoi effetti solo e solamente nei confronti delle Aziende e/o Società Cooperative associate ad una delle Organizzazioni del Gruppo Associativo CNAI.

CNAI

FISMIC-Confsal

ACCORDO TERRITORIALE

**"imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione
corrisposte in relazione ad incrementi di produttività"
per il periodo 2012**

**tra CNAI di
e FISMIC di**

premesse che

che l'art. 26 del decreto legge n. 98 del 06.07.2011 convertito dalla legge n. 111 del 15.07.2011 ha previsto la concessione di una tassazione agevolata cd. "detassazione" delle somme indicate negli accordi collettivi territoriali, per il periodo 2011;
che l'art. 33, comma 12 della legge n. 183 del 12.11.2011, ha prorogato, per l'anno 2012, le misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro, previste dall'art. 2 comma 1 lettera c) del decreto legge n. 93 del 27.05.2008 con modificazioni della legge n. 126 del 24.07.2008;

si conviene quanto segue

per l'anno 2012 con il presente accordo le disposizioni di tutti i CCCCNL applicati presso le Aziende e/o le Imprese e/o le Società Cooperative aderenti ad una delle Organizzazioni del Gruppo Associativo CNAI nella provincia di e/o nel territorio di e/o nella Azienda e/o nella Società Cooperativa di sono recepiti dalla presente intesa, ai sensi della citata circolare 3/E dell'Agenzia delle Entrate e dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 14 febbraio 2011, per gli istituti che – considerando quanto è avvenuto in materia nel triennio 2009,2010,2011 – sono riconducibili ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, in relazione a risultati riferibili all'andamento economico od agli utili dell'Azienda e/o della Impresa o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

L'Azienda e/o l'Impresa, pertanto, applicheranno dette agevolazioni fiscali a tali istituti, così come disciplinati nel ccnl applicato in Azienda e/o nell'Impresa quali, a mero esemplificativo: (il trattamento economico per il lavoro supplementare, straordinario, in turni, notturno, festivo e dominicale) erogati nell'anno 2012, nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa applicabile e delle indicazioni ministeriali e dell'Agenzia delle Entrate, considerando quanto avvenuto nel triennio 2009 – 2010 – 2011.

Le Aziende e/o le Imprese applicheranno le agevolazioni fiscali a tutti i loro dipendenti anche se occupati presso sedi o stabilimenti situati al di fuori della provincia di

Le Aziende e/o le Imprese informeranno la rispettiva RSA e daranno comunicazione ai loro dipendenti dell'attuazione della presente intesa.

Quanto convenuto ha carattere sussidiario e cedevole rispetto ad eventuali intese aziendali o pluriaziendali.

Letto – Confermato – Sottoscritto.

CNAI di

FISMIC-Confasal di