Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

FIDAP IMPRESE, Federazione Italiana Datoriali e Pensionati, Confederazione Nazionale delle PMI dei Lavoratori Autonomi e dei Pensionati - Associazione di Datori di Lavoro, rappresentata dal proprio Presidente Dott.ssa Malavenda Alessandra Maria

FISAL ITALIA, Federazione Italiana Sindacati Anziani e Lavoratori, Confederazione Nazionale dei Lavoratori Dipendenti e dei Pensionati - Associazione dei Lavoratori, rappresentata dal Vice Presidente Dott. Marra Domenico

SOTTOSCRIVONO IL PRESENTE CONTRATTO

CCNL UNICO PER I DIPENDENTI DEL SETTORE ARTIGIANATO AD ESCLUSIONE DEL SETTORE EDILE

ROMA, 27/10/2017

PREMESSA AL CCNL

Le parti ribadiscono la volontà di attuare una prassi di iniziative congiunte, nei confronti delle istituzioni pubbliche, fondate sulla ricerca di impegni indirizzati a riaffermare le politiche settoriali e di sistema e a consolidare il ruolo dell'Artigianato, quale risorsa primaria del Sistema Produttivo Nazionale.
Per favorire l'adozione di tali politiche, le parti chiedono di promuovere la costituzione di tavoli di concertazione ai vari livelli per il confronto, anche preventivo, delle iniziative istituzionali, legislative e regolamentari, concernenti le materie che attengono ai rapporti tra le imprese e i loro dipendenti, nonché le materie suscettibili di condizionare lo sviluppo del settore.

SOMMARIO

PARTE GENERALE

Articolo 1 - Inscindibilità delle norme contrattuali

Articolo 2 - Categorie

Articolo 3 - Classificazione del personale e inquadramento

Articolo 4 – Tabella retribuzione

Articolo 5 – Passaggi di qualifica

Articolo 6 – Mansioni promiscue

Articolo 7 – Norme specifiche per Area Quadri

Articolo 8 – Contributi di assistenza contrattuale

Articolo 9 – Attività sindacale

Articolo 10 – Secondo livello di contrattazione

Articolo 11 – Disciplina dell'apprendistato

Articolo 12 - Contratto a tempo parziale

Articolo 13 – Lavoro a tempo determinato

Articolo 14 – Somministrazione di lavoro a tempo determinato

Articolo 15 – Lavoro ripartito e lavoro intermittente

Articolo 16 – Instaurazione del rapporto di lavoro

Articolo 17 - Periodo di prova

Articolo 18 – Lavoro minorile

Articolo 19 – Orario di lavoro

Articolo 20 – Riposo settimanale

Articolo 21 – Festività

Articolo 22 - Ferie

Articolo 23 – Permessi e congedi

Articolo 24 – Norme di comportamento

Articolo 25 – Sanzioni disciplinari

Articolo 26 – Trattamento economico

Articolo 27 - Corresponsione della retribuzione

Articolo 28 – Scatti di anzianità

Articolo 29 – Mensilità supplementari

Articolo 30 – Sospensione del rapporto di lavoro-Malattia e Infortunio

Articolo 31 – Infortunio

Articolo 32 - Conservazione del posto

Articolo 33 – Maternità e Paternità

Articolo 34 – Risoluzione del rapporto di lavoro

Articolo 35 – Preavviso

Articolo 36 – Dimissioni

Articolo 37 - Giusta Causa

Articolo 38 – Licenziamenti individuali per giusta causa o giustificato motivo

Articolo 39 – Trattamento di fine rapporto

Articolo 40 – Vigenza contrattuale

Articolo 41 - Esclusiva di stampa

PARTE GENERALE

VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1 - Inscindibilità delle norme contrattuali

(1) Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina, in maniera unitaria, per tutto il territorio Nazionale, i rapporti di lavoro sotto qualsiasi forma, posti in essere tra le aziende elencate nelle diverse categorie di appartenenza e tutte quelle attività similari che possono esservi ricomprese ed il relativo personale dipendente.

(2) Le disposizioni del presente Contratto sono correlate ed inscindibili tra loro e pertanto non ne è ammessa la loro parziale applicazione, salvo che per le eventuali deroghe consentite attuate dalla contrattazione di secondo livello.

(3) Per effetto dell'inscindibilità delle norme costituenti l'impianto contrattuale, la corretta applicazione del C.C.N.L. di categoria comporta l'obbligo, a carico dell'Azienda, di dare attuazione a tutti gli istituti contrattuali previsti.

(4) In particolare, sono parte integrante del presente contratto le prestazioni all'E.N.A.B. IMPRESE Ente Nazionale Autonomo Bilaterale e Organismo Paritetico Nazionale, di prossima costituzione.

(5) Le quote ed i contributi versati all'Ente Bilaterale sono pertanto obbligatorie, per quanti applicano il presente C.C.N.L., e rappresentano parte del trattamento contrattualmente dovuto al lavoratore, essendo comunque tenuto il Datore di lavoro, in caso d'omissione dei contributi all'Ente Bilaterale, a rispondere per le mancate prestazioni contrattualmente previste ed a riconoscere al lavoratore l'importo equivalente.

(6) Le Parti convengono che, tra i requisiti per accedere ai benefici previsti dalle Norme Regionali, Nazionali e Comunitarie, quali i finanziamenti agevolati, le agevolazioni fiscali e contributive, nonché l'adesione al Fondo Interprofessionale di prossima costituzione, il quale ha il compito di effettuare la formazione, riqualificazione e aggiornamento continuo dei dipendenti, sia compreso l'impegno da parte delle aziende di applicare integralmente il presente C.C.N.L., nonché i Contratti Integrativi di secondo livello o le relative indennità sostitutive, fermo restando il rispetto della vigente normativa previdenziale e fiscale.

(7) Per quanto non previsto dal presente C.C.N.L. valgono le disposizioni di legge applicabili.

Art. 2 – Categorie

Le categorie interessate al presente C.C.N.L. sono le seguenti:

1) abbigliamento – pelli e cuoio - tessili – calzaturieri-;

2) alimentari;
3) barbieri, acconciatura ed estetica;
4) ceramica - porcellana - terracotta e gres;
5) grafica ed affini;
6) imprese di pulizia;
7) lapidei - marmo ed alabastro;
8) lavanderie e stirerie;
9) legno e fibre - arredamento - strumenti musicali;
10) metalmeccaniche e installazione di impianti;
11) occhiali;
12) odontotecnica;
13) oreficeria e argenteria;
14) panificazione;
15) prodotti chimici e vetro;
16) trasporti.

Art. 3 - Classificazione del personale e inquadramento

I lavoratori saranno inquadrati in 3 aree:

-Area A riservata ai quadri;
-Area B riservata agli impiegati, articolata su 3 livelli;
-Area C riservata agli operai, articolata su 4 livelli.

I valori minimi mensili sono quelli risultanti dalla tabella di cui all'art. 4 del C.C.N.L.

In relazione a quanto previsto dai commi precedenti, vale quanto segue:

•AREA A - QUADRI:

Appartengono ai quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla Legge 13 maggio 1985, n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa nell'ambito delle strategie, e programmi aziendali definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrata e quindi:

a) - abbiano poteri di discrezionalità decisionale 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 economico-tecnica, garantendo adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

•AREA B – IMPIEGATI:

I livello: Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzate da iniziative ed autonomia operativa, ed ai quali sono affidate, nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, funzione di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole rilevanza dell'azienda.

II livello: Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto che richiedono particolari conoscenze tecniche ed adeguate esperienze (Impiegato di concetto).

III livello: Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni d'ordine che richiedono conoscenze tecniche di base (Impiegato d'ordine).

•AREA C – OPERAI:

II livello: Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono compiti operativi, nonché addetti a lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolare capacità tecnico pratiche (Operaio Specializzato).

III livello: Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico pratiche (Operaio Qualificato).

IV livello: Appartengono a questo livello i lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche (Operaio Comune).

V livello: Appartengono a questo livello i lavoratori che compiono lavori di pulizia all'interno dell'azienda.

Art. 4 – Tabella retribuzione

UNICA TABELLA VALIDA PER TUTTE LE CATEGORIE

Validità dal 01/01/2018

Contingenza ed EDR sono conglobati nello stipendio minimo

Livelli	Minimo	Indennità Funzione	Altri Elementi	Totale
Quadri	2.089,00	36.00		2.125,00
1	1.875,00			1.875,00
2	1.600,00			1.600,00
3	1.450,00			1.450,00
4	1.385,00			1.385,00
5	1.295,00			1.295,00

Art. 5 - Passaggi di qualifica

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta; l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo pari a tre mesi.

Art. 6 - Mansioni promiscue

In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente, tenendo conto di quella di maggior valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, che non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.

Art. 7 – Norme specifiche per Area Quadri

•Disposizioni generali

(1) Per quanto non espressamente disposto nel presente capo, al lavoratore con la qualifica di
Quadro si applicano le norme contrattuali e di legge disposte per gli impiegati.
(2) Le Parti concordano che, con l'individuazione dei criteri per l'attribuzione della qualifica Quadro e con la presente disciplina per tale personale, è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla Legge 13 maggio 1985, n. 190.

•Indennità di funzione

(1) Ai Quadri è riconosciuta una indennità di funzione mensile, assorbibile fino a concorrenza dai trattamenti economici individuali comunque denominati riconosciuti aziendalmente, nella seguente misura: euro 36,00.

•Formazione ed aggiornamento

(1) Ai fini di valorizzare l'apporto professionale dei quadri, volto a mantenere e sviluppare nel tempo la loro partecipazione ai processi gestionali, verranno concordati programmi di formazione e di aggiornamento professionale.

•Responsabilità civile

(1) Il Datore di lavoro è tenuto ad assicurare il quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali.

Art. 8 – Contributi di assistenza contrattuale

All'atto del recepimento del presente CCNL, i Datori di lavoro tratterranno ai lavoratori non iscritti a FISAL ITALIA, una quota associativa straordinaria di 3 euro mensili, da trattenere sulla retribuzione immediatamente successiva alla data di applicazione del CCNL, che riverseranno trimestralmente a FISAL ITALIA. I Datori di lavoro verseranno un contributo di assistenza contrattuale a quota fissa di euro 20,00 a dipendente, o da calcolare sulla paga base e contingenza, nella misura dell' 1% fino a15 dipendenti, da 16 a 50 dipendenti lo 0,80%, oltre il 51mo dipendente lo 0,50%. I contributi di assistenza contrattuale potranno essere riscossi per il tramite dell'INPS e/o INAIL, anche per il tramite delle Organizzazioni Nazionali (convenzionate con INPS e INAIL) a cui FIDAP IMPRESE può aderire.
Il versamento di tale contributo forma parte integrante del presente contratto, la cui inosservanza comporta la perdita dei benefici previsti dalla normativa vigente.

Art. 9 – Attività Sindacale

(1) Nelle imprese da undici e sino a quindici dipendenti, le Organizzazioni Sindacali stipulanti possono nominare congiuntamente un solo delegato aziendale, su indicazione dei lavoratori, con compiti di intervento, presso il Datore di lavoro, per l'applicazione del Contratto e delle Leggi sul lavoro.

(2) Il licenziamento di tale delegato per motivi inerenti all'esercizio delle sue funzioni è nullo ai sensi di legge.

•Dirigenti sindacali

(1) Sono da considerarsi Dirigenti Sindacali i lavoratori che fanno parte:

a) di Consigli o Comitati Direttivi Nazionali e Periferici delle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori stipulanti il presente C.C.N.L.;

b) di R.S.A. costituite ai sensi dell'articolo 19 della Legge n. 300/1970 e appartenenti alle OO.SS. stipulanti il presente contratto nelle imprese che nell'ambito dello stesso Comune occupano più di 15 dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse.

(2) L'Organizzazione Sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare l'elezione o la nomina dei lavoratori a Dirigenti Sindacali Aziendali all'impresa e alla rispettiva Organizzazione dei Datori di lavoro. La comunicazione per l'elezione di cui alle lettere a) e b) deve avvenire per iscritto con lettera raccomandata.

(3) Le Parti stipulanti demandano alla contrattazione di secondo livello la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei suddetti permessi, che consenta la razionalizzazione dei costi attraverso la individuazione di un monte ore complessivo.

(4) I Dirigenti sindacali aziendali hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione

scritta al Datore di lavoro, di regola tre giorni prima, tramite i competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

(5) Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori con qualifica di Dirigenti sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica e fino a tre mesi dopo la cessazione della stessa, deve essere motivato e non può essere originato da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.

(6) Il mandato di Dirigente sindacale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e, pertanto, si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

•Permessi sindacali

(1) I componenti dei Consigli o Comitati e per ogni Organizzazione Sindacale stipulante hanno diritto ai permessi o congedi retribuiti, necessari per partecipare alle riunioni degli organi suddetti nelle misure massime appresso indicate:

a) ventiquattro ore per anno nelle aziende con un numero di dipendenti non inferiore a sei ma non superiore a quindici;

b) settanta ore per anno nelle aziende con oltre quindici dipendenti.

•Diritti sindacali: i permessi retribuiti per i componenti delle R.S.A

(1) I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti. Tale diritto è riconosciuto sulla base delle seguenti disposizioni:

a. n. 1 dirigente per ciascuna R.S.A. nelle unità che occupano fino a 15 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

b. fino a n. 2 dirigenti per ciascuna R.S.A. nelle unità che occupano da 16 a 49 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

c. fino a n. 3 dirigenti per ciascuna R.S.A. nelle unità che occupano da 50 a 249 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

d. fino a n. 5 dirigenti per ciascuna R.S.A. nelle unità che occupano almeno 250 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata.

A tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.

(2) Il lavoratore che intende esercitare il diritto, di cui al comma 2 del presente articolo, deve darne comunicazione scritta al Datore di lavoro, di regola, 24 ore prima tramite la R.S.A..

(3) Le sole OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L. fruiranno di un monte ore annuo aziendale di permessi retribuiti pari ad 1 ora e 30 minuti complessivi, moltiplicato per il numero dei dipendenti in forza presso ciascuna azienda al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

(4) Le ore di permesso risultanti dal suddetto monte vanno ripartite tra le OO.SS. di cui al precedente punto, in misura proporzionale al numero degli iscritti aziendali a ciascuna di esse, risultante alla stessa data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

(5) Nel monte ore rientra tutta l'attività sindacale, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni e a Commissioni comunque denominate, restando pertanto escluse quelle convocate dalle Aziende. Tale monte ore così determinato costituisce un tetto invalicabile annuale.

(6) Non è consentita né la fruizione di eventuali residui in anni successivi a quello di competenza, né l'anticipazione del monte ore afferente l'anno successivo.

•Rappresentante Sindacale del Territorio

(1) Per la tutela dei Lavoratori di Aziende non rientranti nel campo dell'articolo 19 della Legge n. 300/1970 ed in generale per la validità della contrattazione di secondo livello, è prevista la figura del Rappresentante Sindacale del Territorio (RST) nominata congiuntamente o disgiuntamente dalle OO.SS. firmatarie il presente C.C.N.L..

(2) Al RST competono i diritti di informazione, la verifica degli adempimenti connessi con l'Apprendistato, l'analisi territoriale della dinamiche occupazionali e la titolarità alla contrattazione in caso di crisi aziendale, ristrutturazione, mobilità, accordi di riemersione ed allineamento contrattuale, nonché di secondo livello.

(3) Al RST competono, nei confronti delle Aziende ricomprese nel suo mandato, le seguenti prerogative:

•diritto di accesso ai locali con preavviso di almeno 3 giorni lavorativi;

•diritto di affissione;

•diritto di assemblea in Azienda, non retribuita e fuori dall'orario di lavoro;

•diritto di sottoscrivere gli accordi sindacali aziendali.

(4) In aggiunta a quanto sopra, nelle Aziende con oltre 5 dipendenti, i Lavoratori, nei casi di contrattazione di secondo livello o crisi aziendale, hanno il diritto di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nei limiti di 2 ore annue retribuite.

•Diritti sindacali

(1) I Dirigenti sindacali aziendali hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore ad otto giorni all'anno.

(2) I lavoratori che intendano esercitare il diritto, di cui al comma precedente, devono darne comunicazione scritta al Datore di lavoro di regola tre giorni prima tramite i competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

(3) I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento Nazionale o di Assemblee Regionali ovvero chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato; la medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire Cariche Sindacali Provinciali e Nazionali.

•Diritto di affissione

(1) La RSA ha 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, comunicazioni, pubblicazioni e testi inerenti a materie d'interesse sindacale.

(2) Tali comunicazioni dovranno riguardare esclusivamente materie d'interesse sindacale e del lavoro.

(3) Le copie delle comunicazioni, di cui sopra, dovranno essere preventivamente inoltrate, per conoscenza, alla Direzione Aziendale.

•Assemblea

(1) Nelle unità nelle quali siano occupati normalmente più di 15 dipendenti, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi per la trattazione di problemi di interesse sindacale e del lavoro.

(2) Dette riunioni avranno luogo su convocazioni singole o unitarie delle RSA, costituite dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle Associazioni Nazionali stipulanti.

(3) La convocazione dovrà essere, di norma, comunicata alla Direzione Aaziendale entro la fine dell'orario di lavoro del secondo giorno antecedente la data di effettuazione e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.

(4) Le riunioni potranno essere tenute fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, entro il limite massimo di dodici ore annue, per le quali verrà corrisposta la retribuzione di fatto.

(5) Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori in forza nell'unità o gruppi di essi. Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al Datore di lavoro, Dirigenti esterni delle OO.SS. stipulanti il presente contratto.

(6) Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà avere luogo comunque con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti e la continuità del servizio ai clienti; tali modalità saranno concordate aziendalmente con l'intervento delle OO.SS. locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni Nazionali stipulanti.

•Referendum

(1) Il Datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dall'orario di lavoro, di Referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti l'attività sindacale,

indetti da tutte le RSA tra i lavoratori, con diritto di partecipazione dei lavoratori stessi appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

•Norma di rinvio

(1) 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 n. 300/1970.

Art. 10 – Secondo livello di contrattazione

•Contrattazione Integrativa

(1) La Contrattazione Integrativa si svolge a livello territoriale, aziendale o in altro ambito. Di norma, i relativi accordi hanno durata pari a tre anni.

(2) Ferme restando le disposizioni dei contratti integrativi territoriali che abbiano già disciplinato la materia, il negoziato di secondo livello si svolge:

- a livello territoriale per le aziende che occupano sino a quindici dipendenti e, comunque, per le aziende che occupano più di quindici dipendenti laddove nelle stesse non si svolga la contrattazione aziendale;

(3) In occasione della Contrattazione Integrativa, saranno garantite condizioni di assoluta normalità sindacale con esclusione, in particolare, del ricorso ad agitazioni, per un periodo di due mesi dalla presentazione della piattaforma rivendicativa e comunque fino a due mesi successivi alla scadenza dell'accordo precedente.

(4) I contratti integrativi aziendali sono negoziati dall'azienda e dalle strutture sindacali aziendali dei lavoratori unitamente alle Organizzazioni stipulanti il presente Contratto ai relativi livelli di competenza.

(5) Di norma, la contrattazione integrativa territoriale si svolge per singoli comparti. I contratti integrativi territoriali sono negoziati dalle organizzazioni aderenti alle Parti stipulanti il presente contratto. Le singole Organizzazioni Nazionali si riservano la facoltà di partecipare ai relativi negoziati.

•Premio di risultato

(1) L'erogazione di elementi economici ulteriori, rispetto a quanto già previsto dal presente Contratto, è realizzata mediante la contrattazione di secondo livello che avrà ad oggetto erogazioni salariali - in coerenza con le strategie delle imprese - strettamente correlate ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi concordati tra le Parti, aventi per obiettivo, ad esempio, incrementi di produttività, di competitività, di qualità, di redditività.

(2) Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione integrativa a contenuto economico, le Parti valuteranno preventivamente le condizioni delle imprese e del lavoro, le loro prospettive di sviluppo, anche occupazionale, tenuto conto dell'andamento delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività.

(3) Laddove sussistano erogazioni economiche di analoga natura, anche parzialmente variabili, la parte variabile dovrà essere ricondotta nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate. La parte fissa sarà conservata.

(4) Gli importi dei nuovi elementi economici integrativi, di cui al presente articolo, sono variabili e non predeterminabili e non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale.

(5) Le erogazioni, di cui sopra, avranno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo e fiscale prevista dall'articolo 1, comma 67, della Legge n. 247/2007 e dall'articolo 2, comma 1, lettera c), del D.L. n. 93/2008 e successive modificazioni.

•Materie della contrattazione

(1) Fatto salvo ulteriori specifiche intese tra le Parti, sono demandate alla contrattazione di secondo livello le seguenti materie:

a) azioni a favore del personale femminile, in attuazione della raccomandazione CEE, n. 635 del 13 dicembre 1984 e del D.lgs. n. 198/2006 e successive modificazioni, in coerenza con quanto convenuto in materia a livello Nazionale;

b) superamento del limite stabilito per il lavoro supplementare nel caso di rapporti di lavoro a tempo parziale;

c) definizione di eventuali limiti massimi superiori o limiti minimi inferiori della durata della prestazione lavorativa ridotta che sia superiore, rispetto a quanto previsto in materia di contratto a tempo parziale;

d) stipula di contratti con lavoratori studenti, ai sensi del comma 1, dell'articolo 23, della Legge 29 febbraio 1987, n. 56, regolandone la eventuale computabilità ai fini del calcolo della percentuale di cui alla norma suddetta, nonché il compenso tenendo conto del ridotto contributo professionale apportato dai lavoratori che non abbiano ancora completato l'iter formativo;

e) ulteriori ipotesi e maggiori durate di utilizzo dei contratti a tempo determinato e dei contratti di somministrazione di lavoro;

f) interruzione dell'orario giornaliero di lavoro;

g) intervallo per la consumazione dei pasti;

h) ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro;

i) distribuzione degli orari, dei turni di lavoro, degli eventuali riposi di conguaglio;

j) articolazione dei turni di riposo settimanale nelle aziende che non attuano la chiusura settimanale obbligatoria a turno, ai sensi di legge;

k) eventuale istituzione del lavoro a turno, intendendosi per tale il lavoro prestato in uno dei tre o più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle ventiquattro ore;

l) adozione di ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale normale rispetto a quanto previsto dalla contrattazione nazionale;
m) diverse modalità di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro annuale;

n) recupero delle ore di lavoro perse per forza maggiore o periodi di minor lavoro;

o) diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo;

p) qualifiche esistenti in azienda non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del presente Contratto;

q) individuazione di peculiari qualifiche reclamate dalla specificità delle singole aree e non riconducibili alle qualifiche previste dal presente Contratto;

r) misura del risarcimento per rotture e smarrimento oggetti;

s) premio di risultato;

t) regolamentazione nastro orario stagionali;

u) ambiente di lavoro e tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori nell'ambito delle norme dell'articolo 9, della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

•Clausole di uscita

(1) Al fine di salvaguardare i livelli occupazionali e di favorire la normalizzazione delle condizioni di concorrenza tra le imprese, in presenza di situazioni di crisi, accertate dalle Organizzazioni Nazionali stipulanti il presente accordo, sarà possibile, previa intesa territoriale di cui al comma seguente, prevedere modulazioni differenti degli aumenti contrattuali di cui al presente C.C.N.L..

(2) Ai predetti accordi è riconosciuta validità pari a quella attribuita al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, a condizione che i programmi si concludano entro un arco temporale non superiore a quello di vigenza contrattuale e che i relativi accordi vengano sottoscritti anche dalle Organizzazioni Nazionali stipulanti il C.C.N.L., salva successiva proroga concordata dalle stesse Parti.

Art. 11 – Disciplina dell'apprendistato

Le Parti, tenuto conto delle norme di legge vigenti in materia di rapporti di lavoro con contenuto formativo, riconoscono l'Apprendistato quale strumento prioritario sia per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa, sia per la creazione di percorsi orientati tra sistema scolastico e mondo del lavoro utili a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile.

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le Parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamenti

vigenti in materia.

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

•Tipologie di apprendistato

(1) Fatte salve le deroghe previste per le attività svolte in cicli stagionali, il Contratto di Apprendistato è un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani e può essere articolato in una delle seguenti tipologie:

a) contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, rivolto prevalentemente ai giovani fra 15 e 18 anni per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;

b) contratto di apprendistato professionalizzante o "contratto di mestiere";

c) contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca, per la specializzazione tecnica superiore.

(2) Le Parti confermano che l'istituto dell'apprendistato costituisce materia disciplinata esclusivamente dalla contrattazione collettiva a livello Nazionale, fermo restando la competenza sulle modalità di erogazione della formazione per il tipo a) che potranno essere concordate a livello Regionale.

(3) Ove compatibile con le normative vigenti, possono essere assunti con contratto di apprendistato anche lavoratori in mobilità, disoccupati o comunque in situazioni lavorative per le quali la riqualificazione professionale sia uno strumento per agevolare il reinserimento nel mercato del lavoro.

(4) Il contratto di apprendistato può essere stipulato a tempo parziale (part-time), a condizione che le ore di lavoro consentano il completamento del piano formativo.

(5) È in ogni caso esclusa la possibilità di assumere apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato.

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

•Computo del contratto di apprendistato

(1) Fatte salve specifiche previsioni di legge, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi da ogni computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti. Sono invece computabili, in ogni caso, di agevolazioni per nuove assunzioni.

•Durata

(1) Il contratto di apprendistato ha una durata minima di 6 mesi, fatte salve durate inferiori per le attività svolte in cicli stagionali ovvero disposte per legge.

(2) Compatibilmente con le norme vigenti, la durata del contratto di apprendistato è di 48 mesi ovvero di 60 mesi in caso di figure professionali caratterizzate da specifiche competenze tecniche.

(3) La malattia, l'infortunio, i periodi di astensione obbligatoria e facoltativa per gravidanza o altre cause di sospensione involontaria del rapporto o del percorso formativo superiore a 30 giorni consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi.

(4) Nel caso di attività stagionali e fermo restando i limiti massimi di durata sopra indicati, è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più contratti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro 48 mesi consecutivi di calendario dalla data della prima assunzione. Sono utili, ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale, anche le prestazioni di breve durata eventualmente rese tra una stagione e l'altra.

(5) L'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione può esercitare il diritto di precedenza nell'assunzione, presso la stessa azienda, per la stagione successiva, con le medesime modalità che la legge e la contrattazione collettiva riconoscono ai lavoratori qualificati.

•Trattamenti normativi

Fatte salve diverse previsioni contrattuali, si applicano all'apprendista i medesimi trattamenti normativi previsti per i lavoratori qualificati.

•Riconoscimento di precedenti periodi di apprendistato

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

•Periodo di prova

(1) La durata del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 30 giorni di effettiva presenza al lavoro.
(2) Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza motivazioni, senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto.

•Numero di apprendisti e proporzione numerica

(1) Trovano applicazione le disposizioni dell'articolo 4 della Legge n. 8 agosto 1985, n. 443, il Datore di lavoro deve assicurare una adeguata proporzione fra numero di apprendisti e numero di persone - incluso il titolare e i soci lavoratori - che siano preposti alla supervisione dei primi. Salvo diversi obblighi di legge, tale adeguata proporzione si presume qualora siano rispettati i limiti indicati nella seguente tabella:

Numero di lavoratori qualificati o specializzati presente in azienda	Numero di apprendisti per micro imprese (fino 9 lavoratori in forza)	Numero di apprendisti per aziende con 10 o più lavoratori in forza
Da 0 a 2	fino a 3	fino a 3
Da 3 in poi	fino a 1 apprendista per ogni lavoratore qualificato o specializzato	fino a 2 apprendisti ogni 3 lavoratori qualificati o specializzati

•Orario di lavoro

(1) Per ridurre la probabilità di infortunio connessa all'inesperienza dell'apprendista e salvo maggiori vincoli imposti per legge, è fatto divieto di adibire gli apprendisti a lavoro supplementare o straordinario.

(2) Per consentire un adeguato recupero psico-fisico, è fatto divieto di adibire gli apprendisti minorenni al lavoro notturno; tramite accordi di secondo livello è possibile derogare a tale disposizione, prevedendo tuttavia idonei periodi di riposo.

(3) All'apprendista si applicano le altre disposizioni in materia di orario di lavoro previste per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

•Retribuzione

(1) La retribuzione degli apprendisti è determinata con riferimento alla normale retribuzione dei
lavoratori qualificati del livello di destinazione dell'apprendista, secondo le seguenti proporzioni:

Periodo di apprendistato	Retribuzione spettante
Primi 12 mesi	60% della retribuzione del livello di destinazione
Dal 13° al 24° mese	70% della retribuzione del livello di destinazione
Dal 25° al 36° mese	80% della retribuzione del livello di destinazione
Dal 37° al 48° mese	85% della retribuzione del livello di destinazione
Dal 49° al 60° mese	90% della retribuzione del livello di destinazione

(2) Eventuali trattamenti di miglior favore in atto alla data di stipula del presente Contratto sono conservati a*d personam*.

•Obblighi del datore di lavoro

(1) Il Datore di lavoro ha l'obbligo:

a) di impartire o di far impartire all'apprendista alle sue dipendenze la formazione necessaria perché possa diventare lavoratore qualificato, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione e consentendo lo svolgimento della formazione prevista nel piano formativo individuale, computando le ore di formazione all'interno dell'orario di lavoro;

b) di accordare all'apprendista i permessi necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;

c) di non sottoporre l'apprendista né a lavorazioni retribuite a cottimo o ad incentivo, né a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;

d) di informare la famiglia dell'apprendista minorenne, su istanza di quest'ultima, circa l'andamento del percorso formativo dell'apprendista stesso.

•Obblighi dell'apprendista

(1) L'Apprendista deve:

a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona (tutor) da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;

b) prestare la sua opera con la massima diligenza;

c) anche se in possesso di un titolo di studio, partecipare attivamente, con assiduità e diligenza, alle attività formative previste nel proprio piano formativo individuale, nel rispetto delle modalità ivi previste;

d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni aziendali, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

•Conseguimento della qualifica

(1) Al termine della durata prevista per il percorso formativo, il rapporto prosegue in un normale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

(2) Tale trasformazione comporta implicitamente il riconoscimento al lavoratore della qualifica conseguita, con attribuzione allo stesso del livello di inquadramento previsto al termine del piano formativo.

•Conclusione del rapporto

(1) Durante il periodo di apprendistato le parti possono recedere dal rapporto di lavoro secondo

le motivazioni e con le modalità previste dalla legislazione vigente in materia.

(2) Ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, al termine dell'apprendistato entrambe le parti possono liberamente recedere riconoscendo alla controparte il preavviso contrattuale, decorrente dal termine del periodo di formazione e relativo al livello di destinazione dell'apprendistato, indipendentemente dal conseguimento della qualifica. Il recesso deve essere in forma scritta e non necessita di motivazioni.

(3) In caso di mancato preavviso si applica l'indennità sostitutiva prevista da questo C.C.N.L..

•Formazione dell'apprendista

(1) Fatte salve le deroghe per le attività stagionali e per le aziende consortili, il periodo di formazione deve essere concluso entro la data di scadenza del contratto di apprendistato.

(2) Si definisce "Piano formativo" il percorso formativo dell'apprendista, composto dai seguenti elementi:

- il numero minimo complessivo di ore di formazione per l'intera durata dell'apprendistato, pari a quanto stabilito dall'accordo sottoscritto in data 20 febbraio 2014 dalla Conferenza Stato-Regioni (120 ore per i giovani privi di titolo di studio, 80 ore per gli apprendisti in possesso di diploma di scuola secondaria o di qualifica/diploma, 40 ore per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo equivalente) ovvero dalle successive modifiche e integrazioni;

- la ripartizione delle ore di formazione all'interno dell'orario di lavoro e dell'intera durata dell'apprendistato, essendo libera l'azienda di anticipare in tutto o in parte il monte ore normalmente previsto nelle annualità successive;

- i contenuti tecnico-professionali della formazione, definiti in relazione alla qualifica da raggiungere al termine dell'apprendistato ed elencati nelle tabelle "profili e qualifiche apprendistato professionalizzante" come definite dall'ISFOL;

- le modalità di insegnamento, ritenendo ammissibili sia la formazione in aula, sia in affiancamento ("on the job"), sia ogni forma di formazione a distanza ("Fad") resa disponibile dalla tecnologia (e- learning, tele-affiancamento, video-comunicazione, tele-presenza, ecc.);

- l'esternalizzazione del processo (formazione esterna all'azienda, incluso ove disponibile l'offerta formativa pubblica) ovvero la conduzione della formazione interna all'azienda qualora la stessa sia in possesso di ambienti idonei.

(3) Il Piano formativo deve essere definito entro un mese dalla stipula del contratto di apprendistato. La forma scritta non è obbligatoria, ma è utile all'azienda per dimostrare più agevolmente l'effettività della formazione.

Il Referente aziendale per l'apprendistato è il tutor.

(1) Per ogni apprendista il Datore di lavoro deve individuare un referente o "tutor" preposto a facilitare l'inserimento dell'apprendista all'interno dell'azienda e a seguire il suo percorso di crescita professionale. Nelle aziende con meno di 15 dipendenti questo ruolo può essere ricoperto dal datore di lavoro stesso, da un socio o da un familiare coadiuvante. Ciascun tutor può affiancare non più di 5 apprendisti.

(2) Il tutor aziendale è un lavoratore esperto, che opera nello stesso contesto in cui l'apprendista è stato inserito e con i seguenti compiti:

- affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato;
- trasmettere e/o verificare l'acquisizione delle competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative;
- favorire l'integrazione tra le iniziative di formazione esterna all'azienda e la formazione sul luogo di lavoro;
- collaborare con la struttura di formazione, esterna all'azienda, allo scopo di valorizzare il percorso di apprendimento in alternanza;
- esprimere le proprie valutazioni sulle competenze acquisite dall'apprendista ai fini del conseguimento della qualifica.

(3) Per essere tutor aziendale è necessario:

- avere almeno 3 anni di anzianità o in mancanza la maggiore anzianità presente in azienda;
- possedere un livello di inquadramento pari o superiore a quello che avrà l'apprendista alla fine dell'apprendistato;
- svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista.

Art. 12 – Contratto a tempo parziale

(1) Le Parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito quanto segue.

(2) Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; la risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati; l'incremento dell'occupazione di particolari categorie di lavoratori (giovani, madri, anziani) e di risposta a particolari esigenze dei lavoratori (es.: esigenze familiari).

(3) Ai sensi del D.lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 e successive modifiche, si intende:

a) per "tempo parziale" l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore all'orario normale di lavoro previsto dal presente contratto;

b) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale", quello in cui la riduzione di

orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro praticato in azienda;

c) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale", quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

d) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto", quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nelle lettere b) e c).

(4) In caso di trasformazione temporanea di un rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, è consentita l'assunzione a termine di un altro lavoratore a tempo parziale, per far fronte alle conseguenti esigenze organizzative dell'azienda. Tale contratto a tempo determinato sarà stipulato ai sensi dell'articolo 23, comma 1, della Legge n. 56/1987.

(5) Il personale a tempo parziale può essere impiegato, anche in attività, con sistemi di lavorazione a turno, con le modalità stabilite, nel rispetto della relativa normativa, dalla contrattazione di secondo livello.

•Contratto a tempo parziale: stipula dell'atto scritto ed orario di lavoro

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

a) il periodo di prova per i nuovi assunti;

b) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti in azienda;

c) il trattamento economico e normativo determinato secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;

d) la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, così come previsto dall'articolo 2, comma 2, del D.lgs. n. 61/2000 e successive modifiche.

(2) Salvo specifico accordo tra le parti, la prestazione lavorativa giornaliera fino a 3 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

•Contratto a tempo parziale: principi regolatori e lavoro supplementare

(1) Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

a) volontarietà di entrambe le parti;

b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno, in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, fermo restando la volontarietà delle parti;

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

d) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del

rapporto stesso;

e) volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata.

(2) Per lavoro supplementare si intende quello prestato su base volontaria fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

(3) Ai sensi dei commi 2 e 3, dell'articolo 3, del D.lgs. n. 61/2000 e successive modifiche, quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, sono autorizzate prestazioni di lavoro supplementare, sino al limite di cui al comma 1.

(4) Oltre a quanto indicato nei precedenti commi, nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore, nei limiti di cui al comma 1 nei seguenti casi:

- attività non programmabili;

- per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa;

- temporanei incrementi dell'attività dovuti a flussi non ordinari o non programmabili di clientela;

- attività non ricomprese nell'attività ordinaria;

- esecuzione di più commesse concomitanti nella stessa unità produttiva;

- operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti.

(5) Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, intendendosi per tali quelle eccedenti il normale orario di lavoro settimanale previsto dal presente contratto per i lavoratori a tempo pieno. Alle suddette prestazioni di lavoro straordinario verranno applicate le norme previste dal presente contratto per i rapporti di lavoro a tempo pieno.

(6) Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto, la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 35% comprensiva di tutti gli istituti differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto.

(7) In caso di superamento dei limiti indicati nel presente articolo, la maggiorazione di cui al comma precedente sarà pari al 40%.

(8) Fermo restando l'applicabilità della presente norma, mantengono validità gli accordi aziendali già esistenti.

•Clausole flessibili e clausole elastiche

(1) Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, le Parti stipulanti il presente C.C.N.L. potranno concordare le modalità della prestazione del lavoro part

time per quanto concerne l'apposizione delle clausole elastiche e flessibili previste nella legislazione vigente nel rispetto dei principi generali qui di seguito indicati.

(2) In attesa della regolamentazione delle clausole elastiche e/o flessibili ai sensi del comma precedente, fermo restando le condizioni di miglior favore già convenute nel secondo livello di contrattazione, nei territori e nelle aziende in cui non siano state raggiunte intese in materia di clausole flessibili e/o elastiche, si applicano le disposizioni seguenti.

(3) L'accordo del lavoratore alle clausole flessibili e/o elastiche deve risultare da atto scritto.

(4) Nell'accordo devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all'applicazione delle clausole flessibili od elastiche.

(5) Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole flessibili e/o elastiche è di almeno due giorni.

(6) Clausole flessibili:

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione.

(7) La collocazione temporale della prestazione lavorativa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita, nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

(8) Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili, verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.

(9) Clausole elastiche:

Nei contratti di tipo verticale e misto, le parti del rapporto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, entro il limite massimo del 30% della prestazione lavorativa annua concordata.

(10) Le ore di lavoro a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche che determino un incremento duraturo della quantità della prestazione, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione e la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata almeno nella misura del 31,5% (30% + 1,5%) da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.

(11) L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili od elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

Art. 13 – Lavoro a tempo determinato

(1) Fermo restando che di norma le assunzioni del personale debbono avvenire a tempo indeterminato, ai sensi del D.L. 20 marzo 2014, n. 34, convertito con modificazioni in L. 16 maggio 2014, n. 78, è consentita la assunzione del personale con prefissione di termini, nella forma del contratto a tempo determinato di durata non superiore a trentasei mesi,

comprensiva delle eventuali proroghe di cui al successivo comma 4, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione. Fatto salvo quanto disposto dall'articolo 10, comma 7, D.lgs. 6 settembre 2001, n. 368, il numero complessivo di rapporti di lavoro costituiti da ciascun datore di lavoro in tale forma potrà avvenire nei limiti quantitativi di cui al paragrafo successivo.

(2) Tali contratti potranno essere poi utilizzati in tutti i casi o nelle condizioni espressamente previsti dalle leggi vigenti sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato.

(3) L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro puramente occasionale non sia superiore a dodici giorni.

(4) Le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di cinque volte, nell'arco dei complessivi trentasei mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi, a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.

•Limiti quantitativi

(1) Il numero dei lavoratori impiegati con contratto a tempo determinato sarà contenuto in ciascuna unità produttiva entro i limiti di seguito indicati, che possono essere ampliati dalla contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale:

base di computo	n. lavoratori
Da 0 a 5	5
Da 6 a 9	7
Da 10 a 15	9
Da 16 a 49	15
Oltre 49	40%

(2) La base di computo è costituita dal numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione nell'unità produttiva. Le frazioni di unità si computano per intero.

Sostituzione e affiancamento

(1) Le Parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di esenzione dai limiti quantitativi di cui all'articolo 72 le ipotesi di sostituzione e il relativo affiancamento di lavoratori, quali:

- lavoratori assenti per qualsiasi causa e motivo, ivi compresi malattia, maternità, infortunio, aspettative, congedi, ferie, mancato rispetto dei termini di preavviso;

- lavoratori temporaneamente assegnati ad altra attività e/o ad altra sede;

- lavoratori impegnati in attività formative;

- lavoratori il cui rapporto di lavoro sia temporaneamente trasformato da tempo pieno a tempo parziale. L'affiancamento sarà contenuto entro un periodo pari alla metà della durata della sostituzione.

(2) In particolare, in caso di sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori collocati in astensione obbligatoria per maternità o paternità, la sostituzione potrà essere anticipata sino a tre mesi prima dell'inizio dell'astensione.

•Cause di forza maggiore

(1) Le Parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima esenzione dai limiti quantitativi le esigenze connesse a cause di forza maggiore e/o ad eventi o calamità naturali.

•Diritto di precedenza

(1) I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato hanno diritto di precedenza nella riassunzione presso la stessa unità produttiva e con la medesima qualifica.

(2) Il diritto, di cui al comma precedente, si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro a mezzo comunicazione scritta da recapitarsi entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

(3) La eventuale rinuncia da parte del lavoratore dovrà essere comunicata per iscritto in tempo utile per consentire all'azienda di provvedere alle conseguenti esigenze e comunque non oltre i trenta giorni successivi alla suddetta comunicazione, salvo comprovato impedimento.

(4) Il diritto di precedenza non si applica ai lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia e ai lavoratori che siano stati licenziati dalla stessa azienda per giusta causa.

Art. 14 – Somministrazione di lavoro a tempo determinato

(1) E' consentita la assunzione del personale con prefissione di termini nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4, dell'articolo 20, del D.lgs. n. 276/2003, così come modificato dal D.L. 20 marzo 2014, n. 34, convertito con modificazioni in L. 16 maggio 2014 n. 78.

(2) Tale contratto di lavoro subordinato, di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva di eventuali proroghe, è concluso fra un utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.

(3) In ciascuna unità produttiva, il numero dei lavoratori impiegati con contratto di somministrazione a tempo determinato sarà contenuto entro i limiti di seguito indicati, che possono essere ampliati dalla contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale:

base di computo	n. lavoratori
Da 0 a 5	100%
Da 6 a 9	100%
Da 10 a 15	75%
Da 16 a 49	75%
Oltre 49	50%

(4) La base di computo è costituita dall'organico complessivo dell'unità produttiva all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti. Sono compresi in tale insieme i lavoratori assunti a tempo indeterminato e gli apprendisti. Sono compresi anche i lavoratori assunti a tempo determinato. Le frazioni di unità si computano per intero.

(5) La stipula di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato di durata superiore ad un mese è subordinata alla preventiva verifica della disponibilità dei lavoratori con la stessa qualifica che abbiano manifestato la volontà di esercitare il diritto di precedenza ai sensi del presente contratto.

Art. 15 – Lavoro ripartito e lavoro intermittente

(1) Ai sensi dell'articolo 41, commi 1 e 2, D.lgs. n. 276/2003 il contratto di lavoro ripartito è il contratto con il quale due lavoratori assumono in solido un'unica ed identica obbligazione lavorativa subordinata.

(2) Fermo restando il vincolo di solidarietà di cui al comma 1 e fatta salva una diversa intesa tra le parti contraenti, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa nei limiti di cui al presente capo.

(3) Il contratto, stipulato in forma scritta, deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si preveda venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati, fermo restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro.

(4) Conseguentemente, la retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.

(5) Il contratto deve indicare, inoltre, il luogo di lavoro, il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore nonché le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

(6) I lavoratori devono informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di lavoro di ciascun lavoratore con cadenza almeno settimanale.

(7)Gli accordi individuali dovranno richiamare espressamente la garanzia per il datore di lavoro dell'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidalmente obbligati, ai sensi del precedente comma 2.

(8) In caso di risoluzione del rapporto di lavoro con uno dei due lavoratori, il datore di lavoro può proporre al lavoratore che sia disposto a rimanere alle sue dipendenze la conversione del rapporto lavorativo in un contratto di lavoro a tempo pieno, avente le medesime caratteristiche complessive della prestazione lavorativa inizialmente concordata, o il proseguimento del rapporto di lavoro ripartito con altro lavoratore/lavoratrice.

•Lavoro intermittente o a chiamata

(1) Ai sensi di quanto disposto dagli articoli 33 e ss., D.lgs. n. 276/2003, il contratto di lavoro intermittente, che può essere stipulato anche a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell'azienda, che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei casi e alle condizioni di seguito riportate.

(2) Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, relative ad attività derivanti da esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

(3) Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di 24 anni di età, fermo restando, in tale caso, che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il 25° anno di età.

(4) Il ricorso al lavoro intermittente è
vietato:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della Legge n. 223/1991 che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario di lavoro, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;

c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.. Resta fermo in ogni caso quanto previsto nella tabella allegata al R.D. n. 2657/1923.

Art. 16 – Instaurazione del rapporto di lavoro

(1) L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro.

(2) L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, da consegnarsi in copia al lavoratore, contenente le seguenti indicazioni:

a) la data di assunzione;

b) l'unità produttiva di assegnazione;

c) la tipologia e la durata del rapporto di lavoro;

d) la durata dell'eventuale periodo di prova;

e) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore;

f) il trattamento economico.

(3) Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

a) documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita;

b) dichiarazione dell'eventuale stato di disoccupazione;

c) libretto di idoneità sanitaria per il personale, da adibire a quelle attività per cui è richiesto dalla legge;

d) documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;

e) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implichino tale requisito;

f) altri documenti e certificati che l'azienda richiederà per le proprie esigenze in relazione anche alle
mansioni e all'inquadramento, se dovuti;

g) documento d'identità e codice fiscale.

(4) Il lavoratore dovrà dichiarare all'azienda la sua residenza e/o dimora e notificare i successivi mutamenti.

(5) 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.

(6) Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati ed a restituirli all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 17 – Periodo di prova

(1) La durata del periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione. Durante il periodo di prova o alla fine di esso è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro, senza motivazioni, senza obbligo di preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto.

(2) Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.

(3) Trascorso il periodo di prova, il personale si intenderà regolarmente assunto in servizio se nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta per iscritto. In tal caso il periodo sarà computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

•La durata del periodo di prova

(1) La durata del periodo di prova è stabilita nelle misure che seguono:

livelli	**durata**
I°	90 giorni
II° – III° – IV° e V°	60 giorni
VI° e VII°	30 giorni

(2) Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate di effettiva prestazione lavorativa, fermo restando il termine massimo di sei mesi previsto dall'articolo 10 della Legge n. 604/1966.

(3) Il personale che entro il termine di due anni viene riassunto, con la stessa qualifica, presso la stessa azienda ove abbia già prestato servizio, superando il periodo di prova, sarà in ogni caso dispensato dall'effettuazione di un nuovo periodo di prova.

Art. 18 – Lavoro minorile

(1) Il lavoro minorile è tutelato dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

•Lavoro minori: il periodo di riposo settimanale

(1) Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 22 della Legge 17 ottobre 1967, n. 977, come modificato dall'articolo 13 del D.lgs. n. 345/1999, ai minori deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica. Per comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, il periodo minimo di riposo può essere ridotto, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata.

(2) Ai minori impiegati in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario o nel settore dello spettacolo, il riposo settimanale può essere concesso anche in un giorno diverso dalla domenica.

Art. 19 – Orario di lavoro

(1) La durata normale del lavoro effettivo è fissata in quaranta ore settimanali suddivise in cinque ovvero sei giorni lavorativi.

(2) Per lavoro effettivo deve intendersi ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non rientrano in tale accezione il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi goduti sia all'interno che all'esterno dell'azienda e le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.

(3) Per i lavoratori comandati fuori sede rispetto al luogo dove prestano normalmente servizio, l'orario di lavoro inizia a decorrere al loro arrivo sul posto indicatogli.

(4) La durata massima dell'orario di lavoro è soggetta alla disciplina legislativa vigente.

•Riduzioni o variazioni dell'orario

(1) Fermo restando la durata dell'orario settimanale normale, viene concordata una riduzione dell'orario annuale pari a 48 ore.

(2) Oltre alla riduzione di cui al comma 1, i lavoratori avranno diritto alla riduzione dell'orario annuale pari a 32 ore relative alle festività religiose abolite dalla legge n. 54/1977.

(3) Le riduzioni verranno attuate mediante godimento di permessi individuali retribuiti della durata di mezza giornata o di una giornata intera. I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori e comunque in modo da non ostacolare la normale attività produttiva dell'azienda.

(4) I permessi non goduti entro l'anno di maturazione saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza oppure potranno essere fruiti, con le medesime modalità sopra previste, entro e non oltre il 30 giugno dell'anno seguente.

•Lavoro straordinario

(1) Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario settimanale sono considerate lavoro straordinario.

(2) È facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni lavorative straordinarie nel limite massimo di 250 ore annue per ogni lavoratore.

(3) Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia stato espressamente autorizzato dal datore di lavoro.

(4) Per le prestazioni lavorative straordinarie sono previste le seguenti maggiorazioni sulla quota oraria della normale retribuzione del presente contratto:

a) lavoro straordinario diurno feriale: 15%;

b) lavoro straordinario notturno: 30%;

c) lavoro straordinario festivo: 25%;

d) lavoro straordinario festivo notturno: 35%.

•Orario di lavoro dei minori

(1) L'orario di lavoro degli adolescenti (minori di età compresa fra i quindici anni compiuti ed i diciotto anni compiuti) non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali.

(2) I minori, di cui al comma precedente, hanno diritto ad una interruzione di almeno mezz'ora dell'orario giornaliero di lavoro qualora questo superi la durata di quattro ore e mezza.

•Riposo dei minori

(1) Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 22 della Legge n. 977/1967, come modificato dall'articolo 13 del D.lgs. n. 345/1999, ai minori deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica. Per comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, il periodo minimo di riposo può essere ridotto, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata.

Art. 20 – Riposo settimanale

(1) Ai sensi di legge, tutto il personale godrà di un riposo settimanale di ventiquattro ore, di regola in coincidenza con la domenica.

(2) Il lavoratore straniero ovvero con esigenze religiose diverse - e solo se le esigenze organizzative lo permettano – può beneficiare di un riposo settimanale in un giorno diverso, concordato tra le parti. In tal caso, al lavoratore non verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi.

•Lavoro domenicale

(1) Le ore di lavoro prestate di domenica o nel giorno di riposo individuato in luogo della domenica di cui alla Legge n. 370/1934 dovranno essere retribuite con una maggiorazione pari al 15% sulla quota oraria della normale retribuzione, fermo restando il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni legislative vigenti in materia.

(2) Il lavoratore che nei casi consentiti dalla legge lavori di domenica godrà, oltre che delle percentuali di maggiorazione salariale previste dal comma precedente, anche del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana da concordare.

(3) Qualora una delle festività dovesse cadere di domenica, al lavoratore verrà corrisposta una ulteriore giornata di retribuzione unitamente alla retribuzione mensile.

Art. 21 - Festività

(1) È considerato lavoro festivo quello prestato in occasione delle seguenti ricorrenze:

Festività Nazionali

Capodanno	1 gennaio
Epifania	6 gennaio
Anniversario della Liberazione	25 aprile
Festa del Lavoro	1 maggio
Festa della Repubblica	2 giugno
Lunedì di Pasqua	Mobile
Assunzione	15 agosto
Ognissanti	1 novembre
Immacolata Concezione	8 dicembre
S. Natale	25 dicembre
S. Stefano	26 dicembre
Patrono della Città	Mobile
Festività infrasettimanali	

(2) Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi elencati nel comma 1, saranno compensate come lavoro straordinario festivo.

Art. 22 - Ferie

(1) Il personale dipendente, di cui al presente contratto, ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giornate lavorative per tutti coloro che svolgono attività su sei giorni lavorativi, mentre 22 giornate lavorative per coloro che svolgono attività su 5 giorni lavorativi.

(2) L'epoca delle ferie è stabilita dal datore di lavoro e dai lavoratori di comune accordo in rapporto alle esigenze aziendali. Compatibilmente con le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie, pari a due settimane, nei periodi di minor lavoro.

•Il trattamento normativo ed economico spettante durante il periodo di ferie

(1) Al personale è dovuta durante le ferie la normale retribuzione in atto.

(2) Le ferie sono irrinunciabili e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.

(3) Le ferie sono interrotte in caso di sopraggiunta malattia o infortunio, in presenza di comunicazione preventiva al datore di lavoro.

(4) Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva, e il diritto altresì, al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, quanto per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

Art. 23 – Permessi e congedi

•Congedo per matrimonio

(1) Il personale che non sia in periodo di prova ha diritto ad un congedo straordinario retribuito di quindici giorni di calendario per contrarre matrimonio.

(2) La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore con almeno dieci giorni di anticipo.

(3) Il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente la celebrazione del matrimonio.

(4) Il personale ha l'obbligo di esibire alla fine del congedo regolare documentazione dell'avvenuta celebrazione.

(5) Il lavoratore potrà richiedere la proroga del congedo per altri cinque giorni senza retribuzione.

•Permessi per decesso e gravi infermità

(1) In applicazione dell'articolo 4 della Legge n. 53/2000 e degli articoli 1 e 3 del Regolamento d'attuazione di cui al Decreto Interministeriale n. 278/2000, il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi. Per fruire del permesso, l'interessato è tenuto a comunicare previamente all'azienda l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato.

(2) Alla ripresa del servizio, il lavoratore è tenuto, entro il termine di 7 giorni, a presentare idonea certificazione rilasciata da un medico del Servizio Sanitario Nazionale ovvero ad esso convenzionato ovvero, in caso di ricovero o di intervento chirurgico, dalla struttura ospedaliera o dalla clinica presso la quale il lavoratore è stato ricoverato. In mancanza di tale attestazione, i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore permessi.

•Congedi per gravi motivi familiari

(1) Ai sensi dell'articolo 4, comma 2, della Legge n. 53/2000, il lavoratore può richiedere un periodo di congedo per gravi motivi, espressamente indicati dal Decreto Interministeriale n. 278/2000, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 del Codice Civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

(2) Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni.

(3) Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo - di norma con la precisazione della durata minima dello stesso - e documentando, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il grado di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

(4) Il lavoratore dovrà altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall' articolo 3 del citato Decreto Interministeriale.

•Permessi per elezioni

(1) Ai sensi dell'articolo 11 della Legge 21 marzo 1990, n. 53, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle Regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori dei referendum, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

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

•Permessi per lavoratori studenti – (Diritto allo studio)

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

(2) I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva, che sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva a tale data.

(3) Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.

(4) I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato d'iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.

Art. 24 – Norme di comportamento

•Doveri del lavoratore

(1) Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione della sua attività, ed in particolare:

a) osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo delle presenze; nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga, di importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo.

b) svolgere con assiduità e diligenza i compiti assegnatigli osservando le norme del presente Contratto, nonché le conseguenti disposizioni impartite dai superiori;

c) conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda;

d) non trarre profitto in qualunque modo, con danno dell'Azienda, da quanto forma oggetto dei compiti inerenti alla posizione assegnatagli, non svolgere attività né assumere incarichi contrari agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro;

e) usare modi ed atteggiamenti cortesi con il pubblico e comportamenti orientati alla soddisfazione delle esigenze della clientela;

f) non ritornare o trattenersi nei locali dell'impresa al di fuori dell'orario di lavoro prestabilito, eccetto che per ragioni di servizio e con l'autorizzazione della impresa stessa. Sono fatte salve eventuali specifiche disposizioni normative in materia;

g) attenersi a rapporti improntati al massimo rispetto della dignità, del diritto e della condizione sessuale della persona nei confronti di colleghi, clienti e terzi e conseguentemente astenersi, anche in ragione della posizione ricoperta, da comportamenti riconducibili a forme di molestie sessuali;

h) comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi;

i) rispettare le altre disposizioni regolamentari interne rientranti nelle normali attribuzioni del datore di lavoro, in quanto connesse alla organizzazione aziendale, nonché ogni altra disposizione emanata dalla azienda per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e con le leggi vigenti, e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta o mediante affissione nell'interno dell'azienda.

Art. 25 – Sanzioni disciplinari

(1) Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

a) ammonizione verbale;

b) ammonizione scritta;

c) multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione;

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di lavoro effettivo;

e) licenziamento disciplinare e con le altre conseguenze di ragione di legge.

(2) Il Datore di lavoro non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore, più gravi dell'ammonizione verbale, senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

(3) La procedura di contestazione degli addebiti deve essere effettuata tempestivamente una volta che il datore di lavoro abbia avuto conoscenza dei fatti e/o degli inadempimenti rilevanti ai fini disciplinari.

(4) Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

(5) L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata a/r o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni. In tale comunicazione dovranno essere specificati i motivi del provvedimento.

(6) Trascorsi gli anzidetti periodi senza che sia stato mandato ad effetto alcun provvedimento, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte.

•Comportamenti sanzionabili

(1) In via esemplificativa e non esaustiva, incorre nei provvedimenti disciplinari dell'ammonizione verbale, dell'ammonizione scritta, della multa e della sospensione il lavoratore che:

a) dia luogo ad assenze ingiustificate dal lavoro per più giorni consecutivi, fino ad un massimo di 3 giorni;

b) abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

c) senza giustificato motivo ritardi reiteratamente l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

d) non esegua il lavoro con assiduità oppure lo esegua con negligenza;

e) per disattenzione o negligenza procuri guasti non gravi a cose o impianti comunque esistenti nelle aziende;

f) contravvenga al divieto di fumare laddove questo esiste e sia indicato con apposito cartello o fumi nei locali riservati alla clientela;

g) esegua con negligenza gli adempimenti formali e documentali richiesti in osservanza di norme di sicurezza pubblica;

h) ometta di comunicare tempestivamente all'azienda la variazione di domicilio, sia durante il servizio sia in periodi di assenza;

i) non osservi le disposizioni di legge e le misure di prevenzione degli infortuni e di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, predisposte dall'azienda, quando la mancanza non cagioni danni alle persone;

j) consumi abusivamente generi alimentari prodotti o presenti in azienda;

k) esegua lavori per proprio conto nei locali aziendali fuori dell'orario di lavoro;

l) dimostri lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;

m) ponga in essere atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce;

n) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente Contratto o commetta atti, non gravi, che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda;

o) dimostri nei confronti della clientela atteggiamenti o comportamenti scortesi, ineducati, inoperosi o comunque non conformi alla natura del servizio erogato dall'azienda;

p) si presenti al lavoro in stato di alterazione, dovuto all'assunzione di sostanze alcooliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti;

q) simuli malattia o altri impedimenti ad assolvere gli obblighi di lavoro;

r) nelle sue funzioni di autista, compili e utilizzi in modo non conforme i fogli di registrazione del cronotachigrafo e della carta tachigrafica;

s) nelle sue funzioni di conducente, ometta di fare il rapporto al rientro del veicolo per gli incidenti accaduti nel corso del servizio o trascuri di provvedere a raccogliere, ove possibile, le testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa;

t) nelle sue funzioni di autista, non inserisca il foglio di registrazione e/o la carta tachigrafica nell'apparecchio di controllo;

u) non utilizzi in modo corretto il cronotachigrafo e tutti i dispositivi di sicurezza sia individuali che quelli in dotazione del mezzo.

(2) L'ammonizione verbale e l'ammonizione scritta sono applicati per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo. Maggiore o minore rilievo non è dato dall'ordine di elencazione delle mancanze.

(3) Di norma, l'ammonizione scritta è applicata nei casi di prima mancanza, la multa e la sospensione nei casi di recidiva. In casi di maggiore gravità potrà farsi ricorso alla multa ed alla sospensione anche in assenza di recidiva.

(4) Salva ogni altra azione legale, il provvedimento del licenziamento disciplinare, per giusta causa, si applica per le seguenti mancanze:

a) assenza ingiustificata oltre 3 giorni consecutivi;

b) assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;

c) grave insubordinazione verso i superiori;

d) grave danneggiamento al materiale aziendale;

e) inosservanza al divieto di fumare ove ciò possa comportare pregiudizio alla incolumità, alla salute ed alla sicurezza degli impianti;

f) trafugamento o rivelazione di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule, ricette, procedimenti particolari di lavorazione, nonché marchi e brevetti;

g) furto in azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;

h) risse o diverbio litigioso seguito da vie di fatto nei locali aziendali, gravi offese alla dignità, all'onore o gravi fatti di pregiudizio agli interessi del proprietario, della sua famiglia, dei superiori, della clientela e dei colleghi di lavoro, previo accertamento delle responsabilità sul fatto avvenuto;

i) alterazioni dolose delle scritturazioni aziendali o dei sistemi aziendali di controllo delle presenze, o falsa timbratura di schede contabili e di rilevazione di presenza;

j) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici o di video sorveglianza aziendale;

k) esecuzione di lavori all'interno dell' azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;

l) concorrenza sleale;

m) grave inosservanza delle norme prescritte durante lo stato di malattia;

n) altri casi previsti da clausole individuali sottoscritte nelle sedi delle Commissioni di certificazione ai sensi dell'articolo 70 e ss. del D.lgs. n. 276/2003;

o) gravi e reiterati comportamenti ed atteggiamenti scortesi, ineducati, inoperosi o comunque non conformi nei confronti della clientela;

p) gravi atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, posti in essere per ledere la libertà e la dignità delle persone che li subiscono, compresi i comportamenti persecutori e vessatori;

q) presentarsi al lavoro in grave stato di alterazione dovuto al consumo di sostanze alcooliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti; o essere sotto l'effetto di sostanze alcoliche o droghe durante il disimpegno delle proprie specifiche attribuzioni attinenti la sicurezza dell'azienda o, per il personale viaggiante, la sicurezza stradale;

r) gravi e reiterate violazioni (compresa la recidiva) punibili con sanzioni conservative, degli obblighi previsti dalle norme disciplinari;

s) abbandono del posto di lavoro da parte del personale, nei casi in cui ciò possa implicare pregiudizio alla incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti;

t) reiterato rifiuto di eseguire i compiti ricadenti nell'ambito delle mansioni afferenti alla qualifica di inquadramento;

u) gravi negligenze nello svolgimento dei compiti e delle mansioni affidate;

v) condanna a una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;

w) per i lavoratori mobili, omessa immediata comunicazione all'azienda del ritiro della patente e/o della carta di qualificazione del conducente;

x) manomissione dell'apparecchio di controllo del veicolo e/o dei suoi sigilli;

y) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente Contratto o commetta atti gravi, che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda.

(5) In caso di grave violazione delle norme disciplinari, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 10 giorni.

(6) In caso di comminazione del licenziamento, lo stesso avrà effetto dal momento della sospensione.

(7) Le presenti norme, nonché quelle contenute nei regolamenti ed accordi aziendali, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

(8) Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'articolo 7 comma 4, della Legge n. 300/1970, ovvero di quelle previste dal presente C.C.N.L..

(9) Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

(10) Ai sensi di legge, il lavoratore risponde in proprio delle perdite arrecate all'impresa nei limiti ad esso imputabili.

(11) Ai sensi di legge, il lavoratore risponde in proprio delle perdite e/o dei danni arrecati all'impresa nei limiti ad esso imputabili. L'impresa che intenda chiedere il risarcimento dei danni al lavoratore deve preventivamente adottare almeno il provvedimento disciplinare del rimprovero scritto, specificando l'entità del danno.

Art. 26 – Trattamento economico

•Elementi della retribuzione

(1) Di norma, la retribuzione del lavoratore è distinta nelle seguenti voci:

a) paga base nazionale conglobata comprensiva dell'indennità di contingenza;

b) eventuali trattamenti salariali integrativi comunque denominati previsti per ciascun comparto nelle parti generale e speciale del presente Contratto;

c) eventuali scatti di anzianità nelle misure e con le modalità previste sia nella parte generale che in quella relativa a ciascun comparto del presente Contratto.

•Determinazione della retribuzione giornaliera

(1) La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per ventisei.

(2) Tale indice è valido a tutti i fini contrattuali ivi compresi i casi di trattenuta per assenze non retribuite.

•Determinazione della retribuzione oraria

(1) La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione per il divisore 173.

Art. 27 – Corresponsione della retribuzione

(1) La retribuzione sarà pagata al personale secondo le consuetudini locali ed in ogni caso non più tardi del giorno 10 del mese successivo.

(2) Quando ragioni tecniche derivanti dalla centralizzazione dell'amministrazione lo impediscano, deve essere corrisposto entro il termine sopra indicato un acconto pari al novanta per cento della retribuzione presuntivamente dovuta con conguaglio nei dieci giorni successivi.

(3) Ai sensi della Legge 5 gennaio 1953, n. 4 le retribuzioni dovranno essere corrisposte a mezzo di buste paga, nelle quali dovrà essere indicato il periodo di lavoro cui la retribuzione stessa si riferisce, il relativo importo, la misura e l'importo del lavoro straordinario e tutti gli altri elementi che concorrono a formare la somma globale contenuta nella busta paga. Dovranno parimenti essere elencate distintamente tutte le ritenute effettuate.

Art. 28 – Scatti di anzianità

1) A tutto il personale verranno riconosciuti quattro scatti triennali per l'anzianità di servizio prestata senza interruzione di rapporto di lavoro presso la stessa azienda.

(2) Gli scatti di anzianità di servizio decorreranno dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento del triennio, fino ad un massimo di 4 trienni.

(3) Gli scatti di anzianità periodici triennali, per tutti i livelli contrattuali, saranno pari al 2% (due per cento) della retribuzione complessiva Nazionale.

Art. 29 – Mensilità supplementari

•Tredicesima mensilità

(1) In occasione delle ricorrenze natalizie a tutto il personale verrà corrisposta una gratifica pari ad una mensilità di retribuzione in atto (paga base Nazionale, eventuali scatti di anzianità, eventuale terzo elemento o quote aggiuntive Provinciali, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali comunque denominati), esclusi gli assegni familiari.

(2) In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di tredicesima, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata.

(3) Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi di assenza dal lavoro non retribuiti per una delle cause previste dal presente Contratto fatto salvo quanto diversamente previsto dalle disposizioni di legge.

(4) Per periodi di assenza obbligatoria per gravidanza o puerperio, sarà corrisposta alla lavoratrice solamente il venti per cento della gratifica (articolo 30, D.P.R. 21 maggio 1953, n. 568).

Art. 30 – Sospensione del rapporto di lavoro – Malattia e Infortunio

•Malattia

(1) Agli effetti di quanto previsto nel presente capo, si intende per "malattia" ogni alterazione dello stato di salute, qualunque sia la causa da cui dipende, che comporti incapacità al lavoro specifico al quale il lavoratore è addetto, o che comunque comporti la necessità di assistenza medica o la somministrazione di sussidi terapeutici, salvo i casi che rientrano nella normativa contrattuale e di legge sugli infortuni di cui al successivo articolo.

•Malattia ed infortunio: obblighi delle Parti

(1) Nell'ambito della normativa del Servizio Sanitario Nazionale il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta dalle vigenti disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio Sanitario Nazionale.

(2) In tutti i casi di assenza per malattia, la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, secondo le modalità stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato dalla normativa vigente e in particolare dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri previsto dall'articolo 50, comma 5-bis, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326, introdotto dall'articolo 1, comma 810, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, al Datore di lavoro. Resta fermo, per il lavoratore, l'obbligo di comunicare al medico il codice fiscale e l'indirizzo al

quale è reperibile, se diverso dalla residenza o dal domicilio abituale. Resta in capo allo stesso lavoratore l'obbligo di informare il proprio Datore di lavoro dell'assenza e dell'indirizzo al quale è reperibile per i controlli medico-fiscali. L'obbligo per il lavoratore di presentare e/o di inviare in forma cartacea l'attestazione al Datore di lavoro e il certificato all'INPS sussiste solo nei casi in cui il medico rilasci la certificazione in forma cartacea e non proceda all'invio online del certificato a causa di particolari problemi tecnici. Il lavoratore può comunque chiedere al medico una copia cartacea del certificato trasmesso online.

(3) In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata, fermo restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo nel recapito o nella trasmissione della certificazione di inizio o di continuazione della malattia.

(4) Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

(5) Salvo il caso di opposizione contro l'accertamento degli organi competenti e conseguente richiesta del giudizio del collegio medico a ciò preposto, il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il datore di lavoro resta esonerato dall'obbligo della conservazione del posto ed il lavoratore sarà considerato dimissionario, restando a suo carico l'indennità di mancato preavviso.

(6) In mancanza di comunicazioni da parte del lavoratore circa eventuali mutamenti di indirizzo durante il periodo di assenza per malattia o infortunio, l'azienda presume che esso dimori all'ultimo indirizzo presso il quale si riserva di far eseguire gli accertamenti sanitari.

(7) Il lavoratore che presti servizio in aziende addette alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla Legge 30 aprile 1962, n. 283 ha l'obbligo, in caso di malattia di durata superiore a cinque giorni, di presentare al rientro in servizio al datore di lavoro il certificato medico dal quale risulti che il lavoratore non presenta pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima.

(8) Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

•Malattia ed infortunio: le visite mediche di controllo e l'obbligo di reperibilità del lavoratore

(1) Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.

(2) Il lavoratore è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore dieci alle ore dodici e dalle ore diciassette alle ore diciannove di tutti i giorni, comprese le domeniche ed i giorni festivi, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo richieste dal datore di lavoro.

(3) Nel caso in cui a livello Nazionale o Territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'ente preposto ai controlli di

malattia in orari diversi da quelli indicati al secondo comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

(4) Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo, di cui al secondo comma, comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'articolo 63, D.lgs. n. 151/2000, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

Art. 31 - Infortunio

•Malattia professionale ed infortunio sul lavoro: obblighi delle Parti

(1) Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare presso l'INAIL il personale soggetto all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro, secondo le disposizioni di legge contenute nel testo unico approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 e successive modificazioni e integrazioni.

(2) Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

(3) Ai sensi dell'articolo 73 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio ed una indennità pari al sessanta per cento della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).

•Malattia professionale ed infortunio sul lavoro: il divieto di cumulo con le indennità corrisposte dall'Inps

(1) Per il personale assicurato dal datore di lavoro contro infortuni resta inibita ogni forma di cumulo tra le indennità relative a tale assicurazione e le prestazioni corrisposte dall'INPS.

•Anticipazione indennità INAIL

(1) In caso di infortunio sul lavoro, alle normali scadenze dei periodi di paga, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore assunto a tempo indeterminato, a titolo di anticipazione, l'indennità per inabilità temporanea assoluta e ne chiederà il rimborso all'Istituto assicuratore.

(2) Per il recupero della somma erogata all'atto della denuncia di infortunio, l'azienda dichiarerà di avvalersi delle disposizioni dell'articolo 70 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124.

(3) Qualora l'INAIL non riconosca il diritto all'indennità o, comunque, non ne rimborsi l'importo al datore di lavoro, l'anticipazione sarà detratta dalla retribuzione, ratealmente.

(4) Qualora nel corso di tale periodo intervenga la cessazione del rapporto di lavoro, i restanti importi da recuperare saranno trattenuti, complessivamente, dalle competenze di fine rapporto.

(5) Le Parti si danno atto che la pratica di attuazione di quanto previsto dal presente articolo è soggetta all'autorizzazione dell'INAIL. Al fine di agevolare le relative procedure, le Parti notificheranno all'Istituto il contenuto del presente articolo.

Art. 32 – Conservazione del posto

•Malattia ed infortunio: il diritto alla conservazione del posto di lavoro

(1) In caso di malattia accertata o di infortunio, il personale che non sia in periodo di prova o di preavviso ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di centottanta giorni per anno, intendendosi per tale il periodo compreso tra il 1 gennaio e il 31 dicembre.

(2) Ove il lavoratore si ammali o si infortuni più volte nel corso dell'anno, i relativi periodi di assenza sono cumulabili agli effetti del raggiungimento del termine massimo di conservazione del posto di cui al precedente comma.

(3) Per il personale assunto a termine, la conservazione del posto è comunque limitata al solo periodo di stagione o di ingaggio.

(4) Qualora allo scadere del periodo per il quale è obbligatoria la conservazione del posto il personale non possa riprendere servizio per il protrarsi della malattia, il rapporto di lavoro si intenderà risolto con diritto all'intero trattamento di fine rapporto ed a quanto altro dovuto, esclusa l'indennità sostitutiva di preavviso.

•Malattia professionale ed infortunio sul lavoro: il diritto alla conservazione del posto di lavoro

(1) Nei confronti dei lavoratori ammalati e infortunati sul lavoro, la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di 180 giorni, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a centoventi giorni, alle seguenti condizioni:

a) che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche;

b) che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici;

c) che il periodo eccedente i centottanta giorni sia considerato di "aspettativa" senza retribuzione.

(2) I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa, di cui al precedente comma, dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, prima della scadenza del centottantesimo giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa dichiarazione di accettazione delle suddette condizioni.

(3) Al termine del periodo di aspettativa, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento.

(4) Per quanto non previsto dal presente Contratto in materia di malattia e infortunio valgono le norme di legge e regolamenti vigenti.

Art. 33 – Maternità e Paternità

(1) Durante lo stato di gravidanza e puerperio (congedo di maternità), la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;

b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;

c) per i tre mesi dopo il parto;

d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

(2) Ai sensi dell'articolo 20 del D.lgs. n. 151/2001, e fermp restando la durata complessiva del congedo di maternità, in alternativa a quanto previsto dalle lettere a) e c), le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

(3) In applicazione ed alle condizioni previste dal D.lgs. n. 151/2001 agli articoli 6, comma 1, e 7, comma 6, l'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri non possa essere spostata ad altre mansioni. Il provvedimento è adottato anche dalla DPL su richiesta della lavoratrice.

(4) Il diritto di cui alle lettere c) e d) è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 28 del D.lgs. n. 151/2001, in caso di:

- morte o grave infermità della madre;

- abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre.

(5) Per quanto riguarda il trattamento normativo, durante il suddetto periodo (congedo di paternità) si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità.

(6) In caso di grave e comprovato impedimento della madre, per cause diverse da quelle indicate al comma precedente, il padre lavoratore avrà diritto, per un periodo di durata non superiore a quanto previsto al comma 1, lettera c), ad usufruire della aspettativa per gravi motivi familiari di cui all'articolo 121-bis del presente contratto.

(7) I periodi di congedo di maternità dal lavoro devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

(8) Durante il periodo di congedo di maternità, la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari all'80% della retribuzione, posta a carico dell'Inps dall'articolo 74, Legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'articolo 1 della Legge 29 febbraio 1980, n. 33.

(9) Per i soli periodi indicati nel comma 1 e 2, l'indennità, di cui al comma precedente, verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere il 100% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, salvo che l'indennità economica dell'Inps non raggiunga un importo superiore.

(10) Durante l'astensione obbligatoria, la lavoratrice ha diritto, per un periodo di cinque mesi, all'indennità di cui al comma precedente integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere il 100% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, salvo che l'indennità economica dell'Inps non raggiunga un importo superiore.

(11) L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2, Legge n. 33/1980.

•Gravidanza e puerperio: diritti parentali

(1) Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale), ai sensi e per gli effetti di cui al D.lgs. n. 151/2001, per ogni bambino, nei suoi primi otto anni di vita.

(2) Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità.

(3) Fermo restando quanto previsto dal precedente comma 1, nel caso in cui vengano richieste frazioni di durata inferiore a 15 giorni continuativi nell'ambito dello stesso mese di calendario, la domanda dovrà essere presentata con cadenza mensile unitamente ad un prospetto delle giornate di congedo.

(4) I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto di cui al comma 2, dell'articolo 32 e dell'articolo 33 del D.lgs. n. 151/2001.

(5) Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi elevabile a sette nel caso di cui al comma 2, dell'articolo 32 del D.lgs. n. 151/2001;

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

d) nei casi di adozioni e affidamenti, di cui agli articoli 36 e 37 del D.lgs. n. 151/2001.

(6) Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

(7) Ai sensi dell'articolo 34 del Testo Unico di cui al D.lgs. n. 151/2001, per i periodi di congedo parentale è dovuta, a carico dell'INPS, alle lavoratrici e ai lavoratori fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. Per i periodi di congedo parentale ulteriori è dovuta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'Assicurazione generale obbligatoria.

(8) I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari.

(9)La madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità e negli undici mesi successivi, ha la facoltà di richiedere, in luogo del congedo parentale, un contributo utilizzabile alternativamente per il servizio di baby-sitting o per far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, ai sensi dell'articolo 4, comma 24, lettera b) della Legge n. 92/2012.

(10) La richiesta può essere presentata anche dalla lavoratrice che abbia già usufruito in parte del congedo parentale.

(11) La fruizione dei benefici di cui agli articoli 4 e ss. così come disciplinati dal D.L. 22 dicembre 2012 comporta, per ogni quota mensile richiesta, una corrispondente riduzione di un mese del periodo di congedo parentale.

•Gravidanza e puerperio: periodo di riposo ed assenze

(1) Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

(2) Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore, nei seguenti casi:

a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;

b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;

c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;

d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

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

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

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

(6) L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'Ente assicuratore, ai sensi dell'articolo 8, Legge 9 dicembre 1977, n. 903.

(7) Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

(8) I periodi di congedo per malattia del bambino sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari, ai sensi dell'articolo 48 del D.lgs. n. 151/2001 e al trattamento di fine rapporto.

•Gravidanza e puerperio: dimissioni e licenziamento

(1) La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del Servizio Sanitario Nazionale ed il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

(2) Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio, la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di Stato Civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128.

(3) Ai sensi del D.lgs. n. 151/2001, le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza, fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro nonché fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova).

(4) Il divieto di licenziamento opera anche per il lavoratore padre in caso di fruizione del congedo di cui all'articolo 28 del citato D.lgs. n. 151/2001, per tutta la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.

(5) La prescrizione di cui sopra si applica anche ai casi di adozione e affidamento sulla base della disciplina di cui all'articolo 54, comma 9, del suddetto D.lgs. n. 151/2001.

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

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

(8) In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

(9) La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'articolo 54, comma 9, D.lgs. n. 151/2001, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali competente per territorio.

(10) L'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, in sostituzione delle lavoratrici e lavoratori in congedo può avvenire anche con anticipo fino a due mesi rispetto al periodo di inizio del congedo.

(11) Ai sensi della Legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto.

(12) Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

Art. 34 – Risoluzione del rapporto di lavoro

•Recesso

(1) Fermo restando quanto previsto dalle Leggi n. 604/1966 e n. 300/1970 e ss.mm., nei casi consentiti dalla legge, ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando preavviso scritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno. Il preavviso può essere comunicato anche mediante telegramma, o tramite posta elettronica certificata equiparata a raccomandata con ricevuta di ritorno, come stabilito dalla vigente normativa (D.P.R. 11 Febbraio 2005, n.68).

Art. 35 - Preavviso

(1) Tanto per il caso di licenziamento quanto per quello di dimissioni i termini di preavviso sono i seguenti:

livelli	preavviso
1	60 giorni
2 e 3	30 giorni
4 e 5	20 giorni
6 e 7	15 giorni

(2) Durante il periodo di preavviso per licenziamento, il dipendente che ne abbia necessità godrà di un permesso straordinario giornaliero concordato con il datore di lavoro, non superiore a due ore, per le pratiche relative alla ricerca di altra occupazione.

•Indennità sostitutiva del preavviso

(1) Il datore di lavoro, in luogo del preavviso, potrà dare al personale licenziato, per l'intero periodo di preavviso stesso, la normale retribuzione.

(2) Il dipendente avrà uguale obbligo di indennizzo verso il datore di lavoro, laddove si dimetta senza rispettare i termini di preavviso.

(3) Il datore di lavoro avrà diritto di rivalersi di tale indennizzo sulle competenze di spettanza del dipendente dimissionario, oppure su altri crediti, eventualmente in sue mani, in dipendenza del rapporto di lavoro e di proprietà dello stesso dipendente.

(4) Nei casi di licenziamento, il preavviso non può avere inizio né durante la malattia né durante le ferie. Le ferie non possono essere concesse durante il preavviso.

Art. 36 - Dimissioni

(1) Le dimissioni del dipendente, che sia o non in servizio, devono essere presentate con disdetta scritta e con i termini di preavviso.

(2) Il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, se richiesto dal dimissionario, facendo cessare subito il rapporto di lavoro. Quando il datore di lavoro voglia di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del termine di preavviso, potrà farlo corrispondendo però al dimissionario l'indennità relativa al periodo di anticipata risoluzione del rapporto.

Art. 37 – Giusta causa

(1) Il lavoratore che si dimette per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 del Codice Civile, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, anche all'indennità sostitutiva del preavviso.

(2) Non avrà diritto ad alcun preavviso o corrispondente indennità quel datore di lavoro che si fosse reso colpevole di ingiurie od atti lesivi per l'onore e per la dignità del dipendente; e se per

tali fatti il dipendente ritenesse opportuno risolvere il rapporto, avrà diritto all'indennità sostitutiva del preavviso salvo ogni maggior diritto per il risarcimento di danni morali e materiali.

•Matrimonio

(1) In conformità dell'articolo 35, comma 4, D.lgs. n. 198/2006, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa sono nulle se non risultano confermate entro un mese alla Direzione Provinciale del Lavoro.

(2) La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto, sempre che abbia compiuto il periodo di prova, al trattamento di fine rapporto con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

(3) Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto, con l'osservanza dei termini di preavviso, e confermate, a pena di nullità, alla Direzione Provinciale del Lavoro entro il termine di un mese.

(4) L'indennità, di cui al secondo comma del presente articolo, sarà corrisposta alla lavoratrice dimissionaria all'atto della esibizione del certificato di matrimonio, purché tale esibizione sia effettuata entro sei mesi dalla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 38 – Licenziamenti individuali per giusta causa o giustificato motivo

(1) Ai sensi e con i limiti previsti dalle Leggi n. 604/1966, n. 300/ 1970, n. 108/1990 e successive modifiche ed integrazioni, il licenziamento individuale non può effettuarsi che per:

a) "giusta causa" senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato o prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto (articolo 2119 del Codice Civile);

b) "giustificato motivo con preavviso", intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti alla attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

(2) Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento al lavoratore per iscritto, a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento. La comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato.

(3) Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al precedente comma è inefficace.

•Licenziamento discriminatorio

(1) Il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'articolo 4 della Legge n. 604/1966 e dell'articolo 15 della Legge n. 300/1970, come modificato dall'articolo 13 della

Legge n. 903/1977 è nullo indipendentemente dalla motivazione addotta e comporta, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le conseguenze previste dall'articolo 18 della Legge n. 300/1970 e successive modificazioni.

Art. 39 – Trattamento di fine rapporto

(1) In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto.

(2) Per i periodi di servizio prestati a partire dal 1 giugno 1982, il trattamento di cui al comma precedente verrà calcolato in base a quanto stabilito dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297.

(3) Per i periodi di servizio prestati sino al 31 maggio 1982, il trattamento suddetto verrà calcolato secondo quanto stabilito dalla stessa Legge n. 297/1982, fermo restando che per le frazioni di anno il trattamento verrà computato per dodicesimi e le frazioni di mese pari o superiori ai quindici giorni di calendario saranno considerate come mese intero, mentre quelle inferiori non verranno prese in considerazione.

(4) Per quant'altro non espressamente previsto in materia di trattamento di fine rapporto si applicano le norme della Legge n. 297/1982.

(5) Ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto costituiscono retribuzione utile i seguenti valori:

a) Paga base Nazionale conglobata;
b) Tredicesima mensilità;
c) Scatti di anzianità;
d) Acconti su futuri aumenti contrattuali;
e) Aumenti di merito e/o superminimi e/o assegni ad personam erogati con carattere di continuità.

•Trattamento di fine rapporto: modalità di corresponsione

(1) Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto al dipendente all'atto della cessazione dal servizio.

(2) Quando ragioni tecniche derivanti dalla elaborazione centralizzata delle retribuzioni lo impediscano, la liquidazione del trattamento dovrà comunque avvenire entro il secondo periodo di paga successivo alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

(3) In caso di cessione o di trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, il personale conserva i diritti acquisiti.

(4) Il nuovo proprietario è esonerato dall'obbligo di riconoscere tali diritti qualora essi siano stati liquidati dal precedente proprietario.

(5) In caso di fallimento della ditta, il dipendente ha diritto all'indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto stabiliti dal presente Contratto ed il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato nei limiti e nelle forme di legge.

•Trattamento di fine rapporto e decesso del dipendente: diritti parentali

(1) In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le norme contenute nel Codice Civile.

Art. 40 – Vigenza contrattuale

•Decorrenza e durata

(1) Il presente contratto, per quanto riguarda la parte normativa, decorre dal 01/01/2018 e sarà valido sino al 31/12/2021, mentre per la parte economica, saranno previsti aumenti biennali a partire dalla data di decorrenza.

(2) Si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno quando non ne sia stata data disdetta da una delle Parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza.

(3) Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza, di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

•Procedure per il rinnovo del C.C.N.L.

(1) La piattaforma per il rinnovo del presente Contratto sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza.

(2) Durante i tre mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

(3) In caso di mancato accordo, dopo tre mesi dalla data di scadenza del Contratto e, comunque, dopo tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva alla scadenza del Contratto, verrà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione pari al trenta per cento del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza. Dopo sei mesi detto importo sarà pari al cinquanta per cento della inflazione programmata. Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

•Disposizioni in caso di prima applicazione del C.C.N.L.

(1) In caso di prima applicazione del presente C.C.N.L., ai dipendenti precedentemente assunti con altri C.C.N.L., si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, fermo restando la possibilità di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi.

(2) Inquadramento contrattuale: il lavoratore sarà nuovamente inquadrato in base all'effettiva mansione svolta in Azienda, con riferimento alle previsioni della Classificazione del Personale prevista dal presente C.C.N.L.; quanto precede potrà anche determinare non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento.

(3) Inquadramento retributivo: rispettando il principio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di C.C.N.L. non dovrà determinare, per i lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente riconosciuto. Pertanto, la retribuzione lorda annuale complessivamente spettante al Lavoratore all'atto del passaggio di C.C.N.L. dovrà rimanere invariata, salvo eventuali previsioni migliorative.

(4) Inquadramento normativo: eventuali differenze a sfavore del lavoratore su ferie, permessi e ROL, potranno continuare ad essere riconosciute ad personam. In alternativa, con accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore, le stesse potranno essere monetizzate.

Art. 41 – Esclusiva di stampa

Il presente contratto, conforme all'originale, è 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 delle Organizzazioni contraenti.

Letto, firmato e sottoscritto

Il Presidente Nazionale FIDAP IMPRESE

Dott.ssa Alessandra Maria MALAVENDA

FIDAP IMPRESE

Il Vice Presidente Nazionale FISAL ITALIA

Dott. Domenico MARRA

FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATO ANZIANI E LAVORATORI F.I.S.A.L. ITALIA