



**CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO
PER I DIPENDENTI DA AZIENDE
INDUSTRIALI ALIMENTARI**

Anno 2022 - 2026

- Aziende Alimentari in genere
- Acque e bevande gassate
- Industrie Alimentarie varie
- Industria Risiera
- Conserve ittiche

S.I.A. = Cersai
SINDACATO INDIPENDENTE
SEGRETARIO FEDERAZIONE
NAZIONALE
Dott. MARIO RICCI

Roma, 14 giugno 2010

PMI ITALIA
CONFEDERAZIONE NAZIONALE PICCOLE E MEDIE IMPRESE
IL PRESIDENTE NAZIONALE
DOTT. TOMMASO CERCIELLO

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEL LAVORO PER I DIPENDENTI DA AZIENDE INDUSTRIALI ALIMENTARI

Addì, 14 giugno 2022 in Roma, le sottoindicate organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori si sono incontrate per sottoscrivere il presente testo di accordo di seguito nominato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da **Aziende Industriali Alimentari** all'atto della stipula sono presenti:

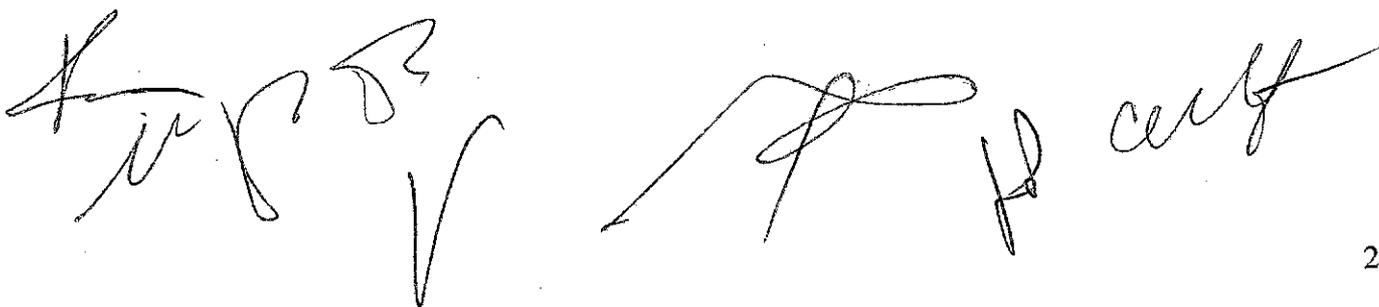
PMI ITALIA - Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese, con sede Legale Nazionale a Roma in via Dei Monti Parioli n° 48 – Piano 1° int. 4 e Sede Nazionale Operativa a Nola (NA) in via Gen. Mario De Sena n° 174 (P.zzo Ambrosio) rappresentata dal Presidente Nazionale Dott. Tommaso Cerciello, dalla Consigliera Nazionale e Dr.ssa. Elena Petronela Matasaru;

E

S.I.A. - Confsal - Sindacato Indipendente Agroalimentare, con sede legale a Roma in via Carlo Della Rocca 25/e rappresentato dal Segretario Nazionale Mario Ricci e dai Segretari Territoriali Franco Perillo, Fabio Mongardini, Vincenzo Tortora;

Con la consulenza tecnica della OO.SS datoriale Conf. PMI ITALIA e della OO.SS. dei lavoratori dipendenti S.I.A.Confsal, le parti hanno definito dei minimi retributivi conglobati contrattuali, applicando i minimi applicati nello stesso settore dalle Confederazione Sindacali maggiormente e comparativamente rappresentative a livello nazionale, con adeguamento dei minimi tabellari conglobate in base all'andamento effettivo dell'inflazione, misurata secondo l'indice IPCA anni 2010-2022 e sulla rivalutazione monetaria ISTAT anni 2010 – 2022.

Le sottoscritte organizzazioni stipulano e riconoscono come valido strumento di governo e regolarizzazione dei rapporti di lavoro dipendente per il settore delle **Aziende Industriali Alimentari** e il presente CCNL composto da una premessa da XXXVI titoli, 228 articoli, 6 allegati di cui 1 tabella.



PROPRIETA' RISERVATA

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

AVVERTENZA

Le Parti si danno reciprocamente atto che la titolazione dei singoli articoli risponde soltanto alle esigenze di migliorare la consultazione del testo contrattuale. I titoli, pertanto, non sono esaustivi delle indicazioni dei contenuti dei singoli articoli e quindi, in quanto tali, non costituiscono elemento di interpretazione della norma

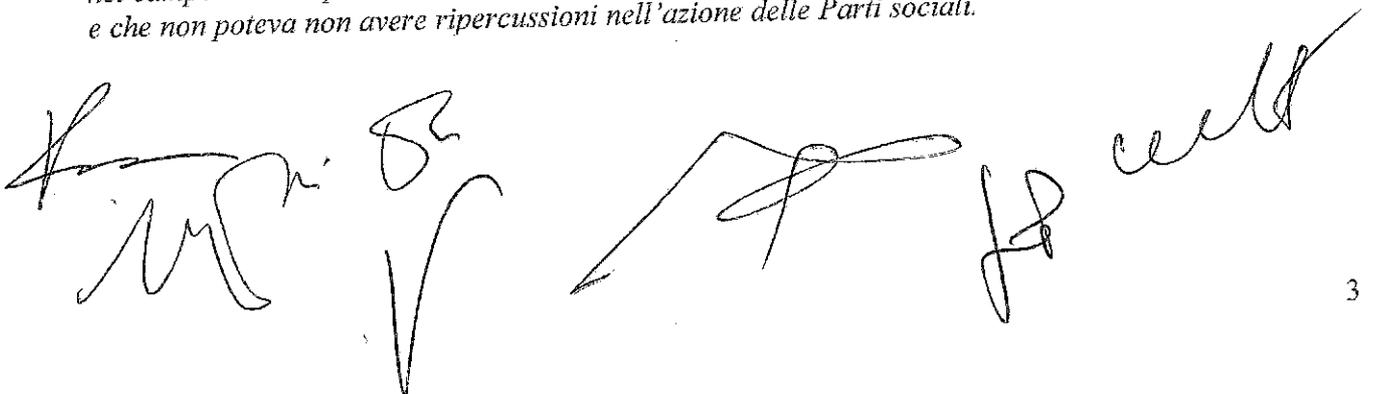
PREMESSA

*Le Parti, nel predisporre questo nuovo contratto collettivo per le aziende del settore delle **Aziende Industriali Alimentari** e, hanno inteso creare un sistema di regole condivise che, mirando a rappresentare il quadro obiettivo degli interessi delle aziende di taglio dimensionale medio-piccolo, sottraesse, però, ad analoghi tentativi, che per raggiungere il suddetto scopo, hanno destrutturizzato il quadro delle garanzie e degli istituti di tutela dei lavoratori.*

Il presente contratto, pur con il recepimento di tutti i più recenti strumenti di innovazione inseriti nel mercato del lavoro dal Legislatore, mantiene una strutturazione tradizionale articolata con una parte generale e parti specifiche per le diverse aree del settore interessato.

Altresì il demandare la gestione delle politiche di reale applicazione dei diversi istituti contrattuali alle esigenze del settore all'Ente Bilaterale garantirà, a giudizio delle associazioni sottoscrittrici, la massima capacità di adattamento alle specificità, fermo restando il contesto unitario sia per tipologie merceologiche sia per territorializzazione, che contraddistingue il contratto.

Le OO.SS. tramite l'Ente Bilaterale costituiranno un Fondo per la Formazione – con lo scopo di affidare la formazione continua, il compito di concorrere alla prevenzione dei problemi connessi con lo scarso aggiornamento professionale, aspetto questo che le nuove tecnologie e le mutazioni in atto nel campo delle imprese di viaggio stanno ponendo all'attenzione degli operatori economici di settore e che non poteva non avere ripercussioni nell'azione delle Parti sociali.



TITOLO I

Validità e sfera di Applicazione

Art. 1 (Validità)

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in materia unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro, a tempo indeterminato e determinato, tra le aziende industriali Alimentariste. Altresì il presente contratto collettivo regola, ove compatibile con le disposizioni di Legge e con la libertà delle parti contraenti, i lavoratori di cui alle norme della legge 30/03.

Art. 2 (Sfera di applicazione)

A titolo di esemplificazione, non esaustiva e da interpretarsi per analogia, si elencano le tipologie contrattuali alle quali si applica il presente contratto collettivo nazionale di lavoro:
l'industria delle conserve animali, dolciaria, lattiero-casearia, le imprese consortili produttrici di alimenti zootecnici, l'industria dei vini, dei liquori, delle acque e bevande gassate, delle acque minerali e bibite in acqua minerale, nonché delle produzioni e sottoproduzioni affini e derivate della produzione di spiriti, degli alcoli in genere e delle acquaviti, birra e del malto, dei prodotti alimentari vegetali conservati, risiera, le industrie alimentari varie (estratti alimentari, brodi, preparati per brodo, minestre e prodotti affini, alimenti dietetici e della prima infanzia, torrefazione del caffè, succedanei del caffè, preparazioni alimentari varie, alimenti disidratati, prodotti surgelati), della macinazione e pastificazione, della panificazione, dei prodotti da forno, delle conserve ittiche, dello zucchero, dell'alcol e del lievito, della macellazione e lavorazione delle carni, della produzione di pasti destinati a collettività, ivi comprese le mense aziendali e interaziendali.

TITOLO II

Assunzione

Art. 3 (Modalità di assunzione)

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore. L'assunzione può essere sia a tempo indeterminato che determinato, dell'avvenuta assunzione deve essere data comunicazione all'ufficio di collocamento il giorno successivo non festivo. L'assunzione sia a tempo indeterminato che determinato dovrà risultare da atto scritto contenente le seguenti indicazioni:

- Data di assunzione;
- Durata del periodo di prova;
- Qualifica di inquadramento;
- Trattamento economico;
- Indicazione del CST che eseguirà gli adempimenti di Legge e contrattuali connessi con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

Art. 4 (Documenti per l'assunzione)

Per l'assunzione il lavoratore deve presentare i seguenti documenti:

- Numero di Codice fiscale;
- Certificato del titolo di studio e/o documento equipollente allo stesso;
- Libretto di lavoro o tesserino di disoccupazione o equipollente autocertificazione;
- Documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano in possesso;
- Eventuale attestazione sanitaria per quelle qualifiche ove questa è richiesta dalla vigente normativa;
- Documenti e dichiarazioni necessari per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
- Accettazione della lettera di assunzione;
- Dichiarazione di accettazione della normativa del presente contratto collettivo;
- Altri documenti e certificati che la ditta riterrà opportuno richiedere;
- Autorizzazione al trattamento dei dati sensibili per lo svolgimento degli adempimenti di legge;
- Permesso di soggiorno (per lavoratori extracomunitari).

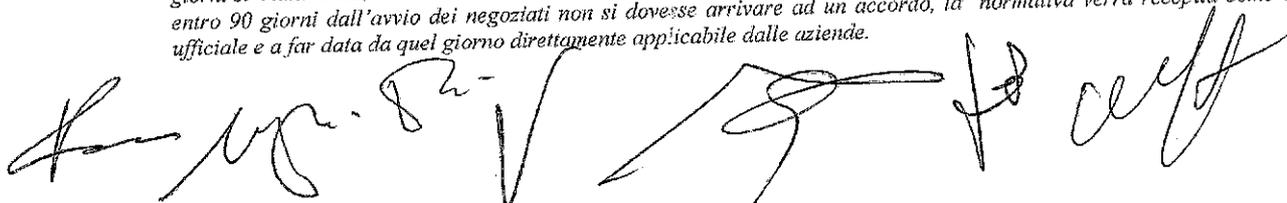
NOTA A VERBALE

1. le Parti stabiliscono che eventuali modifiche di legge o di denominazione della documentazione di cui agli articoli 3 e 4, saranno automaticamente recepite nelle future pratiche per l'assunzione; 2. le documentazioni richieste possono essere sostituite, ai sensi della normativa vigente, da dichiarazioni scritte che il lavoratore neoassunto autocertifichi.

Art. 5 (Previsione contrattuale per ricercatori a contratto extracomunitari)

Le Parti sottoscrittrici del presente CCNL intendono richiamare la loro convinta adesione ai principi ispiratori che sono alla base dell'attuale attività degli organi della UE per la definizione di una nuova Direttiva che regoli gli operatori dello spazio europeo della ricerca nonché l'arrivo nei paesi comunitari di ricercatori e/o lavoratori ad alta professionalità extracomunitari. A tal fine, in attesa della prossima approvazione della Direttiva Comunitaria e del suo successivo recepimento da parte del Parlamento italiano, le Parti intendono con il presente ed i seguenti articoli inseriti nel presente CCNL, definire sin da subito il pronto recepimento della suddetta norma.

NOTA A VERBALE Le Parti concordano che dal momento del recepimento da parte dell'ordinamento nazionale entro 60 giorni si riuniranno, in sede di Ente Bilaterale, per la definizione delle norme contrattuali. Altresì le parti stabiliscono che se entro 90 giorni dall'avvio dei negoziati non si dovesse arrivare ad un accordo, la normativa verrà recepita come da testo ufficiale e a far data da quel giorno direttamente applicabile dalle aziende.



TITOLO III
Lavoro Part-Time

Art. 6 (Definizione)

Per lavoro a tempo parziale (part-time) si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto. Il rapporto a tempo parziale ha la funzione di consentire flessibilità della forza lavoro, in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno, nel contempo una risposta valida ad esigenze individuali dei lavoratori.

Art. 7 (Adempimenti)

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:

- la data di assunzione;
- la durata del periodo di prova;
- la qualifica e livello di inquadramento;
- il trattamento economico secondo i criteri di proporzionalità all'entità delle prestazioni;
- la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità.

Art. 8 (Minimo orario)

L'orario minimo contrattuale per i lavoratori assunti con contratto part-time è fissato in 18 ore settimanali. L'orario minimo giornaliero è fissato in 3 ore.

Art. 9 (Part-time verticale)

I lavoratori part-time potranno essere anche assunti con un orario di lavoro che preveda un numero di giornate a tempo pieno.

TITOLO IV
Apprendistato

Art. 10 (Campo d'azione)

La disciplina dell'apprendistato è regolata dalla norma di legge, dal relativo regolamento e dalle disposizioni contenute nel presente contratto. È considerato apprendista il lavoratore, in età ed ai sensi della legge, che venga assunto dall'azienda per conseguire attraverso un addestramento pratico, la qualifica professionale. La durata del periodo di apprendistato è fissata in quattro anni per tutte le tipologie. Gli eventuali periodi di addestramento effettivamente compiuti presso altre aziende verranno riconosciuti per intero all'apprendista ai fini del compimento del periodo prescritto, sempre che si riferiscano alla stessa attività e non siano intercorse tra l'uno e l'altro periodo, interruzioni superiori a 12 mesi.

Vengono riconosciuti ai fini di qualifica anche gli Attestati di "Qualità e Qualifica Professionale" per l'attività svolta rilasciati ai discendenti dopo il Corso di Formazione da parte dalle Associazioni Professionali ai sensi della Legge 4 del 14 Gennaio 2013. La durata dell'addestramento o del tirocinio sarà di sei mesi per i giovani in possesso di qualifica rilasciata dagli Istituti Professionali di Stato, o di attestati di qualifica rilasciati dalle Scuole di Addestramento Professionale Regionale e da Enti ed Istituti riconosciuti dalla Regione, sempre che i suddetti titoli siano dell'indirizzo didattico specifico rispetto all'attività esplicata nell'apprendimento. Per quanto si riferisce all'assunzione, all'orario di lavoro e alle ferie valgono le norme di legge. In caso di malattia superiore ai 3 (tre) giorni e che non comporti ricovero in strutture ospedaliere, agli apprendisti sarà riconosciuto, per un massimo di 15 giorni l'anno, un trattamento di malattia pari al 60% della retribuzione dell'apprendista, a completo carico del datore di lavoro. Ulteriori giornate di malattia nel corso dell'anno non daranno diritto a percepire alcuna integrazione economica. In caso di ricovero ospedaliero l'azienda corrisponderà il 60% del trattamento economico giornaliero dell'apprendista per tutto il periodo del ricovero.

Art. 11 (Rapporto numerico)

Il numero massimo di apprendisti per ogni azienda non potrà superare la proporzione di un apprendista per ogni dipendente con contratto di lavoro subordinato. Per l'età di assunzione degli apprendisti si applica la normativa vigente. Il periodo di prova per gli apprendisti è fissato in trenta giorni lavorativi, compiuto il periodo di prova l'assunzione diventa definitiva fino al termine dell'apprendistato.

Art. 12 (Adempimenti)

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare, entro i termini di legge al competente Centro per l'Impiego ed al CST competente, i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica. Il datore di lavoro è tenuto inoltre a comunicare, sempre al Centro per l'Impiego ed al CST competente, i nominativi degli apprendisti che per qualsiasi motivo cessano il rapporto di lavoro entro 5 giorni dalla cessazione stessa.

Art. 13 (Retribuzione degli apprendisti)

La retribuzione degli apprendisti è quella riportata nelle seguenti tabella percentuale:

Livello/anzianità	1° anno	2° anno	3° anno	4° anno
III livello	65%	80%	90%	90%
IV livello	65%	80%	90%	90%
V livello	65%	80%	90%	----
VI livello	65%	80%	----	----

Ovvero i minimi retributivi saranno i seguenti:

Livello	1° anno	2° anno	3° anno	4° anno
III Livello	€ 1.172,73	€ 1.443,36	€ 1.623,78	€ 1.623,78
IV livello	€ 1.059,24	€ 1.303,68	€ 1.466,64	€ 1.466,64
V livello	€ 983,58	€ 1.210,56	€ 1.361,88	-----
VI livello	€ 873,00	€ 1.074,47	-----	-----

TITOLO V Contratto di Inserimento

Art. 14 (Definizione)

Il contratto di inserimento è lo strumento giuridico e negoziale, ai sensi dell'art. 54 D.Lgs. 276/2003, mediante il quale si facilita l'inserimento di persone svantaggiate nel mondo del lavoro.

Art. 15 (Beneficiari)

Posso essere assunti con contratto di inserimento le seguenti categorie:

- Disoccupati di lunga durata, con più di 12 mesi di disoccupazione, e con un'età compresa tra 29 e 32 anni;
- Lavoratori espulsi dal mondo del lavoro con più di 50 anni;
- Lavoratori che, per qualsiasi motivo, abbiano avuto una interruzione della propria attività lavorativa per un periodo maggiore di 24 mesi;
- Donne disoccupate residenti nelle aree dichiarate, con apposito decreto ministeriale, di maggiore disoccupazione femminile;
- Portatori di handicap.

Art. 16 (Aziende eleggibili)

Sono autorizzate ad assumere con contratti di inserimento tutte le Aziende, applicanti il presente contratto collettivo, che rispondano al requisito di legge di aver mantenuto in servizio, con trasformazione del contratto di inserimento in un rapporto di lavoro a tempo determinato, almeno il 60% dei contratti scaduti nei 18 mesi precedenti.

NOTA A VERBALE

Nel computo della soglia del 60% vanno ricompresi anche i lavoratori assunti con contratto di inserimento che, successivamente alla loro assunzione a tempo indeterminato, abbiano dato le dimissioni o siano stati licenziati per giusta causa o giustificato motivo.

Art. 18 (Progetto formativo)

Condizione essenziale al perfezionamento del contratto di inserimento è il puntuale rispetto della elencata serie di adempimenti e procedure:

- Sottoscrizione da parte del lavoratore della lettera di assunzione e dell'allegato progetto formativo;
- Progetto formativo, redatto secondo le disposizioni di legge, indicante: la durata del progetto stesso, la mansione e la qualifica professionale di approdo alla conclusione dello stesso, il numero delle ore destinate alla formazione teorica e le modalità del loro svolgimento, le coperture assicurative che l'azienda riconoscerà al lavoratore nel caso di malattia o di infortunio non lavorativo e la retribuzione garantita;
- La certificazione da parte dell'Ente Bilaterale del suddetto progetto formativo.

Art. 19 (Durata del progetto)

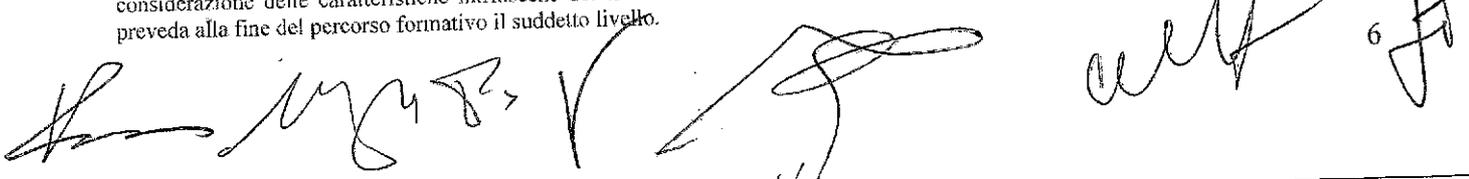
La durata del contratto di inserimento è, a secondo dei progetti e del livello professionale di approdo, ricompresa tra un minimo di 9 mesi ed uno massimo di 18. La durata del progetto formativo non può, per alcun motivo, essere modificata estendendone il periodo. In qualsiasi momento l'azienda può, viceversa, passare il lavoratore nel ruolo a tempo indeterminato.

Art. 20 (Deroghe per i portatori di handicap)

Per i soggetti portatori di handicap psichici, mentali o fisici il contratto di inserimento, previa certificazione da parte dell'Ente Bilaterale può prevedere una durata massima di 36 mesi. In questa fattispecie le ore dedicate alla formazione teorica del lavoratore dovranno essere aumentate per consentire una perfetta conoscenza da parte dello stesso di tutte le problematiche connesse con la sicurezza e la prevenzione degli infortuni.

Art. 21 (Norme contrattuali)

Ai lavoratori con contratto di inserimento si applicherà integralmente il presente contratto collettivo con la sola esclusione del titolo riguardante il trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro dove, con analogia a quanto già previsto per i Contratti di Formazione e Lavoro, il contratto potrà prevedere diverse durate. Il limite minimo di copertura è comunque fissato in 70 giorni di calendario. In considerazione delle caratteristiche intrinseche del livello VI, non è consentito assumere lavoratori con contratto di inserimento che preveda alla fine del percorso formativo il suddetto livello.



Art. 22 (Modelli formativi) all'azienda.

I modelli formativi, fermo restando l'obbligo di rispondere ai requisiti di legge, potranno essere formulati secondo due distinti iter:

- a) liberamente elaborati dall'azienda prevedendo la mansione di approdo, il percorso formativo on the job, la formazione teorica, gli elementi di orientamento per la conoscenza basilare delle norme sulla sicurezza di persone e cose, e individuando – nominalmente – le risorse umane già presenti in azienda che occuperanno il ruolo di tutor formativi e di referenti per il lavoratore;
- b) utilizzando i modelli di contratto di inserimento elaborati dall'Ente Bilaterale delegando allo stesso alcune delle funzioni che la normativa mette in carico

Art. 23 (Ente Bilaterale)

L'Ente Bilaterale svolgerà due distinte funzioni in merito alla applicazione del contratto di inserimento: una per i contratti di cui alla lettera a) dell'articolo precedente, consistente nell'azione di certificazione obbligatoria del contratto stesso; l'altra di assistenza e supervisione per i contratti di cui alla lettera b) dello stesso articolo.

Art. 24 (Rimando alla normativa)

Per tutto quanto qui non previsto le Parti demandano alla legislazione vigente, agli orientamenti ministeriali che dovessero emergere e stabiliscono di delegare la gestione corrente per l'attuale vigenza quadriennale all'Ente Bilaterale di riferimento.

NOTA A VERBALE Le Parti demandano all'Ente Bilaterale, in fase di definizione e certificazione dei percorsi formativi connessi ai contratti di inserimento, la determinazione delle diverse durate temporali dei suddetti contratti di inserimento, per i lavoratori in possesso di titoli di studio direttamente inerenti le mansioni per cui vengono assunti.

TITOLO VI

Gli Istituti del Nuovo Mercato del Lavoro

Art. 25 (Premessa)

Nel presente Titolo trovano luogo alcuni fra i principali istituti introdotti dalla "Riforma Biagi" (D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276) e dalla legge delega in materia di lavoro 183/2014 (cd Jobs act) con sono stati emanati i seguenti decreti attuativi:
il D.Lgs. 22/2015 relativo all'introduzione di nuovi ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria;

- il D.Lgs. 23/2015, sul contratto a tutele crescenti;
- il D.Lgs. 80/2015, sulla conciliazione tra tempi di vita e di lavoro;
- il D.Lgs. 81/2015 relativo al riordino dei contratti di lavoro e alla disciplina delle mansioni;
- il D.Lgs. 151/2015 sulle semplificazioni in materia di lavoro e pari opportunità;
- il D.Lgs. 150/2015 in materia di politiche attive;
- il D.Lgs. 149/2015 relativo all'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale;
- il D.Lgs. 148/2015 sulla riorganizzazione della disciplina degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro.

con particolare riferimento alle soluzioni contrattuali che garantiscono, al contempo, maggiore flessibilità strutturale e organizzativa il D.Lgs. 148/2015 sulla riorganizzazione della disciplina degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, con particolare riferimento alle soluzioni contrattuali che garantiscono, al contempo, maggiore flessibilità strutturale e organizzativa all'impresa e migliore occupabilità dei lavoratori inoccupati e disoccupati. Le singole tipologie negoziali disciplinate negli articoli che seguono rappresentano il momento più alto di confronto necessario fra le parti e rispondono alla coniugazione dei contrapposti interessi in un bilanciamento di tutele frutto degli sforzi e della volontà conciliativa dei firmatari del presente CCNL.

Art. 26 (Richiami normativi)

Gli istituti considerati nel presente Titolo trovano la loro fonte normativa nel richiamato D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, in particolare:

- per la somministrazione di lavoro: artt. 27, 28, 29, 30;
- per il lavoro intermittente: artt. 31 e 32;
- per il lavoro ripartito: art. 33.

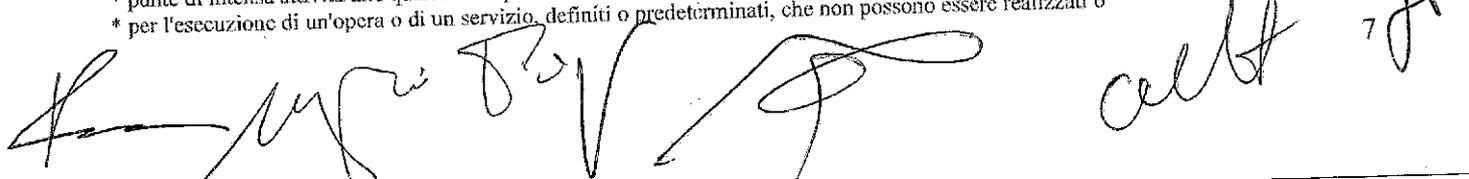
Art. 27 (Somministrazione di lavoro a tempo determinato)

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, così come introdotto dagli artt. 20 e segg. del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, serve a soddisfare le esigenze a tempo determinato dell'impresa, che assume le vesti negoziali di "utilizzatore". Il contratto di somministrazione a tempo determinato può essere stipulato con una delle Agenzie per il lavoro autorizzate e iscritte alla Sezione I dell'Albo nazionale informatico delle Agenzie per il lavoro, nei casi in cui è possibile stipulare un normale contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, e può essere concluso quindi ogniqualvolta l'impresa debba fronteggiare particolari problemi legati a motivate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'impresa stessa.

Oltre alle Agenzie per il lavoro, la somministrazione del Lavoro con personale a tempo determinato può avvenire anche attraverso l'appalto privato o pubblico ad aziende settoriali per il Servizio in Outsourcing molto usato dagli Enti Pubblici ed Aziende che non vogliono più avere proprio personale dipendente e quindi affidano in Appalto Pubblico o Privato ad aziende specializzate per fornire il servizio in Outsourcing.

In particolare, ferma restando la libera utilizzabilità dell'istituto nei termini di cui al comma precedente, il contratto di somministrazione a termine può essere stipulato, anche per aumenti temporanei di attività, e comunque nei seguenti casi:

- * punte di intensa attività alle quali non si può fare fronte con il ricorso ai normali assetti organizzativi aziendali;
- * per l'esecuzione di un'opera o di un servizio, definiti o predeterminati, che non possono essere realizzati o



- * eseguiti con il solo ricorso ai normali assetti organizzativi aziendali;
- * per l'esecuzione di particolari servizi che per la loro specificità necessitano di professionalità e specializzazione
- * differenti e più articolate di quelle in forza; * per l'esecuzione di opere o di servizi che richiedono professionalità a carattere eccezionale o presenti unicamente sul mercato del lavoro locale.

Art. 28 (Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato)

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

- a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;
- b) per servizi di pulizia, custodia, portineria;
- c) per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
- d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;
- e) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
- f) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
- g) per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (C.E) n. 1260/1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;
- h) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa. Inoltre il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato potrà essere stipulato per le lavorazioni e/o attività che saranno dettagliate dall'Ente bilaterale, mediante gli strumenti operativi individuati dal presente CCNL.

Art. 29 (Obblighi di informazione)

L'impresa utilizzatrice comunica alle R.S.U. e, in mancanza, alle OO.SS. firmatarie il presente contratto collettivo a livello territoriale:

- a) il numero ed i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione di cui agli artt. 21 e 22 del presente CCNL. Se ricorrono motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa utilizzatrice fornisce le predette comunicazioni entro i primi cinque giorni successivi;
- b) ogni 12 mesi, anche per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero ed i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati. Analoga comunicazione andrà effettuata entro il 1° marzo al CST competente, che provvederà ad inoltrarla all'Ente bilaterale.

Art. 30 (Diritti dei lavoratori somministrati)

Ai lavoratori somministrati in forza dei contratti di cui ai precedenti artt. 21 e 22 presso l'impresa utilizzatrice sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente CCNL, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro. Con riferimento alle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa la contrattazione di secondo livello dovrà prevedere la quantificazione e le modalità di corresponsione per le categorie di lavoratori somministrati presenti in azienda. In mancanza di previsione ai lavoratori somministrati verrà riconosciuto, in frazione annua, lo stesso trattamento previsto per i lavoratori a tempo indeterminato occupati in azienda. I lavoratori somministrati hanno diritto ad esercitare presso l'impresa utilizzatrice, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente dell'impresa utilizzatrice. Con riferimento al godimento dei permessi retribuiti per lo svolgimento delle attività sindacali, il lavoratore somministrato che ne fa richiesta durante l'esecuzione del contratto di somministrazione conserva il posto presso l'impresa utilizzatrice fino alla scadenza del contratto, ai sensi e per gli effetti degli artt. 23 e 30 della legge 20 maggio 1970, n. 300. I lavoratori somministrati non sono computati nell'organico dell'impresa utilizzatrice ai fini della applicazione di normative di legge o del presente CCNL, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.

Art. 31 (Lavoro intermittente)

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

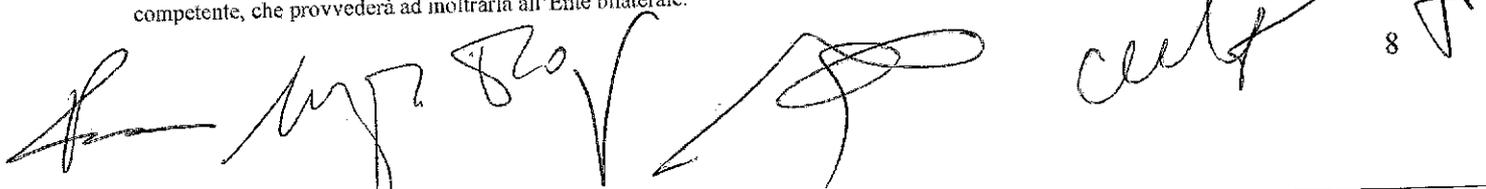
- a) per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate per i casi di svolgimento del lavoro straordinario come evidenziati nel successivo art. 65;
- b) in via sperimentale per prestazioni comunque rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o siano iscritti alle liste di mobilità e di collocamento;
- c) per prestazioni da rendersi nei fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ed in altri periodi che saranno individuati dalle parti entro sei mesi dalla firma del presente CCNL.

Successivamente l'aggiornamento dei periodi e/o la loro modifica-abrogazione sarà competenza dell'Ente bilaterale.

Ai fini della stipula dei contratti di lavoro intermittente di cui al precedente comma 1, lett. c) s'intende:

- per "fine settimana" il periodo che va dall'apertura ordinaria del venerdì alla chiusura ordinaria della domenica;
- per "ferie estive" il periodo che va dall'ultimo lunedì di maggio al primo sabato di ottobre;
- per "vacanze natalizie" il periodo che va dal sabato precedente all'8 dicembre al sabato successivo al 6 gennaio;
- per "vacanze pasquali" il periodo che va dal venerdì che precede la domenica delle palme al martedì successivo alla Pasqua.

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato a tempo indeterminato, ma anche a termine secondo le disposizioni di cui al D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368. Il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale la R.S.U. e, in mancanza, le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo a livello territoriale. Analoga comunicazione andrà effettuata entro il 1° marzo al CST competente, che provvederà ad inoltrarla all'Ente bilaterale.



Art. 32 (Diritti e doveri del lavoratore intermittente)

Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente CCNL, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro. Se nel contratto di lavoro intermittente è previsto l'obbligo per il lavoratore di rispondere alla chiamata del datore di lavoro, è altresì stabilita la corresponsione di una indennità mensile di disponibilità per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione, la stessa è prevista nella misura pari al 25% della retribuzione mensile, calcolata ai sensi dell'art. 125 del CCNL. In ogni caso si tiene conto di quanto previsto dal DM 10 marzo 2004 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo. In caso di malattia o di altro evento da cui deriva la temporanea impossibilità di rispondere alla chiamata, il lavoratore intermittente è tenuto a informare il datore di lavoro secondo le modalità previste dall'art. 102 del presente CCNL, nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità. Se il lavoratore non informa il datore di lavoro nei termini anzidetti perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di 15 giorni, salva diversa previsione del contratto individuale. Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata, nelle ipotesi di cui al precedente comma 2, è ricompreso nella fattispecie della assenza ingiustificata. Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

Art. 33 (Lavoro ripartito)

Il contratto di lavoro ripartito è uno speciale contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa, per cui ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione. Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro ripartito sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente CCNL, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro. I lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, informando preventivamente il datore di lavoro, con cadenza almeno settimanale. Nelle aziende dotate di rilevazione automatica delle presenze non vi è obbligo di preventiva informazione. Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro. Le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale, salvo che il datore di lavoro chieda al lavoratore superstite, che si renda disponibile, di adempiere l'obbligazione lavorativa, in tal caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato ai sensi del presente CCNL. In caso di licenziamento per motivi disciplinari di uno dei lavoratori coobbligati il lavoratore superstite potrà, entro 7 giorni dall'evento, proporre al datore di lavoro un candidato alla sostituzione del lavoratore licenziato. In caso di mancato superamento del periodo di prova da parte del sostituto anche il rapporto di lavoro del lavoratore superstite si estingue ai sensi dell'art. 41, comma 5 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276. Il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale la R.S.U. e, in mancanza, le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo a livello territoriale, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro ripartito. Analoga comunicazione andrà effettuata entro il 1° marzo al CST competente, che provvederà ad inoltrarla all'Ente bilaterale.

Art. 34 (Soglie numeriche)

I lavoratori dipendenti delle Agenzie di somministrazione, che vengono somministrati presso un'impresa utilizzatrice che adotta il presente CCNL, impiegati per le fattispecie di cui ai precedenti artt. 21 e 22, non potranno superare, in ciascuna unità produttiva, i seguenti limiti:

Lavoratori dipendenti	da 0 a 10	da 11 a 25	da 26 a 50	da 51 a 100	da 101 a 200	da 201 a 250
Contratti Flessibili	4	6	10	20	30	40

La base di computo per il calcolo dei lavoratori somministrati nell'impresa ai sensi dei precedenti artt. 27 e 28 è costituita dal numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e dal numero dei lavoratori assunti con contratto di inserimento all'atto dell'attivazione dei singoli contratti di somministrazione. A tal fine le frazioni di unità si computano per intero.

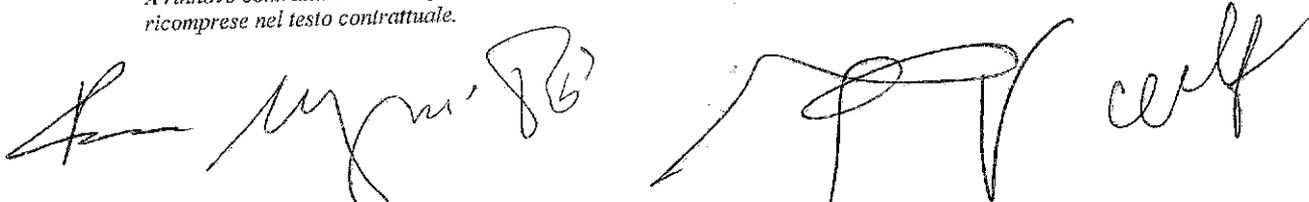
Art. 35 (Gestione delle controversie)

In caso di controversie tra azienda e lavoratore sui contenuti o sull'applicazione sulle tipologie contrattuali di cui al presente titolo, le Parti, fermi restando i legittimi diritti delle parti in lite, valutano conforme allo spirito bilaterale che uniforma il presente CCNL, di individuare quale metodologia, vincolante per le associazioni firmatarie ed i loro assistiti, quanto segue:

- a) per controversie sui contenuti dei contratti stipulati: invio delle ragioni del contenzioso all'Ente Bilaterale e successiva attivazione della Commissione di conciliazione istituita, come da norma, da tre arbitri un datoriale, uno delle associazioni dei lavoratori ed uno - con funzioni di Presidente - nominato dal locale UPLMO;
- b) per controversie sull'applicazione dei contratti stipulati: invio da parte dell'attore della vertenza della copia degli atti all'Ente Bilaterale, ai fini di consentirne un'attività di statistica e valutazione giurisprudenziale.

NOTA A VERBALE

A rimovo contrattuale tutte le fattispecie del presente Titolo demandate temporaneamente all'Ente bilaterale dovranno essere ricomprese nel testo contrattuale.



TITOLO VII
Classificazione del Personale

Art. 36 (Declaratoria)

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica di 8 livelli, sulla base delle seguenti declaratorie:

QUADRI

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive ai quali venga attribuita la qualifica di Quadro e che, partecipando con carattere di continuità ai processi di definizione degli obiettivi, delle strategie e della gestione delle risorse aziendali, operano con ampia facoltà d'iniziativa, con ampia autonomia decisionale e discrezionalità di poteri per la realizzazione di importanti obiettivi aziendali.

1° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che, oltre a possedere i requisiti e le caratteristiche proprie del 2° livello e una notevole esperienza, acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, sono preposti al coordinamento e al controllo delle attività di unità organizzative od operative di fondamentale importanza per l'azienda e di rilevante complessità e articolazione. Tali funzioni direttive sono svolte con ampia discrezionalità e autonomia nei limiti delle direttive generali impartite dalla dirigenza dell'azienda e dai Quadri.

2° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori amministrativi e tecnici con capacità e funzioni direttive e che abbiano discrezionalità di poteri con facoltà d'iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali.

3° livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori con funzioni di concetto, sia tecnici che amministrativi, con compiti di controllo e coordinamento che comportano iniziativa e autonomia per il buon andamento di determinate attività aziendali con limitata discrezionalità di poteri;
- i viaggiatori o i piazzisti di 1a categoria, e cioè gli impiegati di concetto, comunque denominati, assunti stabilmente da un'azienda con l'incarico di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa, per il collocamento degli articoli per i quali hanno avuto l'incarico.

4° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che, oltre a possedere tutti i requisiti e le caratteristiche proprie del 5° livello:

- svolgono attività complesse di carattere tecnico o amministrativo per l'esecuzione delle quali si richiedono una preparazione professionale specifica e un consistente periodo di pratica lavorativa. Tali attività sono svolte in assenza di livelli di coordinamento esecutivo, in condizioni di autonomia operativa e facoltà d'iniziativa adeguate che presuppongono la conoscenza delle normative, delle procedure e delle tecniche operative alle stesse applicabili;
- guidano, controllano e coordinano, con autonomia nell'ambito delle proprie funzioni, squadre di altri lavoratori;
- eseguono, con elevato grado di autonomia e con l'apporto di particolare competenza tecnico-pratica, interventi ad elevato grado di difficoltà di aggiustaggio, attrezzamento, montaggio, revisione e collaudo di impianti complessi ed effettuano modifiche strutturali sugli stessi;
- i lavoratori che, a seguito di prolungata esperienza di lavoro acquisita nell'esercizio della mansione, in condizioni di autonomia operativa e con facoltà d'iniziativa, svolgono attività complesse di carattere tecnico e produttivo, conducendo e controllando, con interventi risolutivi per garantire la qualità del prodotto in termini di caratteristiche chimico-fisiche, gusto, igienicità e aspetto, più impianti particolarmente complessi ed effettuando sugli stessi, con gli opportuni coordinamenti, le operazioni di messa a punto e pronto intervento di manutenzione senza ricorrere agli specialisti di officina.

5° livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono negli uffici attività di carattere tecnico o amministrativo interne od esterne, per l'esecuzione delle quali si richiede una specifica preparazione professionale e adeguato tirocinio e che si svolgono in condizioni di autonomia esecutiva, ma senza poteri d'iniziativa;
- i lavoratori altamente specializzati che, in condizione di autonomia operativa, svolgono attività per l'esecuzione delle quali occorrono conoscenze ed esperienze tecnico-professionali inerenti la tecnologia del processo produttivo e/o l'interpretazione di schemi costruttivi e funzionali, nonché i lavoratori che, in possesso dei requisiti di cui sopra, conducono e controllano impianti di produzione particolarmente complessi;

6° livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono negli uffici attività esecutiva di natura tecnica o amministrativa che richiedono particolare preparazione e pratica d'ufficio o corrispondente esperienza di lavoro;
- lavoratori specializzati che svolgono attività tecnico-pratiche nelle operazioni di manutenzione di impianti di produzione o macchine complesse e con capacità di regolazione e messa a punto;
- lavoratori specializzati che, in possesso delle caratteristiche di cui ai precedenti capoversi, svolgono analoghe attività nella distribuzione o in altri settori aziendali, nonché i lavoratori specializzati che, avendo acquisito professionalità specifica per prolungato esercizio nella mansione, operano normalmente su tutte le macchine semplici per la lavorazione e il confezionamento, curando anche la loro messa a punto ed effettuando, oltre il cambio dei formati, interventi di ordinaria manutenzione.

7° livello

Appartengono a questo livello:

- lavoratori che svolgono attività amministrative d'ufficio di natura esecutiva semplice con procedure prestabilite;
- lavoratori che nei reparti di produzione o di distribuzione conducono, con le normali regolazioni, macchine per la lavorazione, il confezionamento e la movimentazione di merci e prodotti;

- lavoratori che svolgono attività produttive semplici nonché gli aiutanti dei livelli superiori;
- i lavoratori che svolgono attività inerenti al processo produttivo per abilitarsi alle quali non occorrono conoscenze professionali, ma è sufficiente un periodo di pratica;
- gli addetti al carico e scarico;
- i lavoratori non addetti al processo produttivo che svolgono attività manuali semplici per le quali non occorrono conoscenze professionali o che eseguono lavori di semplice manovalanza, anche se svolti nei reparti di produzione o nei magazzini.

Art. 37 (Distinzione tra Quadri, Impiegati ed Operai)

All'interno dell'articolo 36 le mansioni previste dal presente CCNL sono suddivise, come da legge, in profili per Quadri, Impiegati ed Operai.

La distinzione è resa mediante l'indicazione per ogni gruppo della categoria di appartenenza.

TITOLO VIII
Quadri

Art. 39 (Declaratoria)

Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgano con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per l'attuazione degli obiettivi dell'Azienda nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti.

Art. 40 (Orario Part-time)

Per i Quadri, in deroga al successivo art. 105, è consentita l'assunzione con contratto a tempo indeterminato Part-Time con il limite minimo di 20 ore mensili. L'orario di lavoro dei quadri con contratto di lavoro sino a 30 ore mensili si articolerà in giornate lavorative di minimo 5 ore.

Art. 41 (Formazione ed aggiornamento)

Al fine di garantire il mantenimento degli standards qualitativi e di migliorare la gamma dei servizi offerti, le aziende favoriranno l'accesso a specifici corsi di formazione per le materie di diretta competenza dei Quadri.

Art. 42 (Assegnazione della qualifica)

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

Art. 43 (Polizza assicurativa)

Ai Quadri viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte. L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Art. 44 (Indennità di funzione)

A decorrere dalla data di attribuzione della categoria di Quadro, l'azienda corrisponderà mensilmente ai lavoratori interessati un'indennità di funzione pari a € 75.00 (Settantacinque /00 uro) lordi per 14 mensilità. Per ciò che attiene al secondo livello, le parti firmatarie del presente accordo si impegneranno a perseguire l'obiettivo di caratterizzarlo per i seguenti aspetti:

- valutazione delle prestazioni in relazione al conseguimento di obiettivi prefissati, concordati e correlati alle funzioni assegnate;
- verifica periodica delle potenzialità professionali per una migliore utilizzazione;
- definizione e revisione periodica di bilanci di carriera;
- verifica periodica di qualità, quantità e tempestività dei flussi informativi;
- modalità d'esercizio della formazione continua;
- incentivazione della mobilità professionale e di carriera

Art. 45 (Orario Flessibile)

Le Imprese potranno, senza alcun onere aggiuntivo, richiedere ai Quadri di fornire sino ad un massimo di 12 settimane annue di orario flessibile. Per orario flessibile si intende la possibilità di lavorare con un orario di 48 ore settimanali e poi, in un periodo di minore carico di lavoro, di effettuare, per uguale numero di settimane, un orario di 32 ore settimanali. Nel caso di applicazione dell'orario flessibile la retribuzione rimarrà invariata sia per il periodo di maggiore prestazione lavorativa sia per quello con minore prestazione. L'Impresa che intenda effettuare l'orario flessibile per i quadri dovrà darne comunicazione scritta agli interessati con un preavviso di almeno 30 giorni, copia della comunicazione andrà inviata al CST competente che provvederà, nel rispetto delle norme sulla privacy, a trasmettere all'Ente Bilaterale i dati per la statisticazione dell'utilizzo del presente strumento.

Art. 46 (Orario annuale)

I quadri che non hanno responsabilità di coordinamento e controllo di altri lavoratori e che non sono direttamente a contatto con la clientela, ovvero collegati con l'orario di apertura al pubblico, potranno determinare l'articolazione della loro prestazione lavorativa su base annua. Tale libera articolazione dell'orario annua dovrà rispettare tre criteri per essere valida:

- numero totale annuo di ore lavorate pari a quello contrattuale;
 - comunicazione scritta dell'articolazione dell'orario da parte del Quadro entro il 30 novembre per il piano orario dell'anno successivo;
 - accettazione da parte dell'azienda; decorsi 7 giorni dalla comunicazione, si intenderà accettata la proposta con la formula del silenzio-assenso;
 - per le donne quadro con figli minori in età scolare si deroga al punto c).
- Il quadro dovrà inviare copia della comunicazione al CST competente che provvederà, nel rispetto delle norme sulla privacy, a trasmettere all'Ente Bilaterale i dati per la statisticazione dell'utilizzo del presente strumento.

TITOLO IX
Ricercatori e Quadri ad alto contenuto Tecnologico-Professionale

Art. 47 (Premessa)

Come specificato all'art. 5 del presente CCNL le Parti stipulanti intendono, con il presente titolo, definire un quadro generale normativo che consenta, al momento dell'entrata nell'ordinamento nazionale delle norme per l'assunzione di ricercatori stranieri ed extracomunitari, di fornire subito alle imprese un primo strumento applicativo. Le Parti delegano all'Ente Bilaterale contrattuale la verifica che le norme qui introdotte siano compatibili con il provvedimento legislativo di recepimento della Direttiva europea e la definizione di eventuali altre norme che si rendessero necessarie. Le Parti stabiliscono che le eventuali modifiche introdotte dall'Ente Bilaterale, ai sensi del comma precedente, saranno recepite nel testo contrattuale al suo primo rinnovo.

Art. 48 (Definizione di Ricercatore)

Per ricercatore si intende il lavoratore, ad alto contenuto professionale e con qualifica di Quadro, che svolga la sua intera attività lavorativa nel campo della ricerca senza alcuna altra mansione o compito che lo colleghi in qualsiasi modo all'attività produttiva dell'azienda. La partecipazione ad attività di promozione, quali fiere o dimostrazioni, non è configurata come ostativa alla qualifica di ricercatore purché non occupi il ricercatore per oltre 30 giorni lavorativi all'anno.

Art. 49 (Definizione di Quadro ad alto contenuto Tecnologico-Professionale)

Per quadro ad alto contenuto tecnologico-professionale, si intende il quadro che garantisca nello svolgimento della sua attività di lavoro e/o coordinamento dell'attività di un ufficio/reparto quelle competenze professionali che caratterizzano, in senso esclusivo, la validità del processo produttivo svolto.

Art. 50 (Periodo sabbatico)

E' facoltà dei ricercatori e dei quadri ad alto contenuto tecnologico-professionale, assunti con contratto a tempo indeterminato, richiedere la concessione di un massimo di 48 mesi di aspettativa per frequentare corsi di aggiornamento e/o riqualificazione. L'utilizzo di questo arco temporale potrà avvenire secondo le seguenti modalità:

- a) comunicazione scritta all'azienda almeno 90 giorni prima dell'inizio del periodo di aspettativa;
 - b) non contestuale presenza di altri ricercatori/quadri ad alto contenuto tecnologico-professionale contemporanei è elevato a due; nelle aziende con più di 10 ricercatori /quadri il numero degli utilizzatori contemporanei è elevato a due;
 - c) consegna all'azienda della copia della documentazione sul corso che si intende frequentare e, entro 15 giorni dal rientro al lavoro, consegna della documentazione comprovante l'effettivo svolgimento dei corsi in Italia o all'estero.
- La concessione dell'aspettativa da parte dell'Azienda non comporta alcun onere per la stessa e durante il periodo di astensione dal lavoro non vi sarà retribuzione ordinaria e differita e non decorrerà l'anzianità di servizio.

Art. 51 (Norme di salvaguardia)

L'accesso all'istituto del periodo sabbatico non potrà avvenire prima del raggiungimento del quarto anno di anzianità di servizio. In ogni caso il rapporto tra periodo sabbatico e periodo in aspettativa per aggiornamento professionale dovrà essere sempre pari a 4 a 1 in favore dei periodi di effettivo svolgimento dell'attività lavorativa. La concessione dell'aspettativa per aggiornamento professionale potrà avvenire solo per archi temporali ricompresi tra il trimestre e l'anno.

Art. 52 (Corsi di lingua italiana per Ricercatori-Quadri stranieri)

I Ricercatori extracomunitari assunti con contratto a tempo indeterminato a chiamata diretta e privi delle nozioni di base della lingua italiana avranno diritto a tre cicli di formazione linguistica:

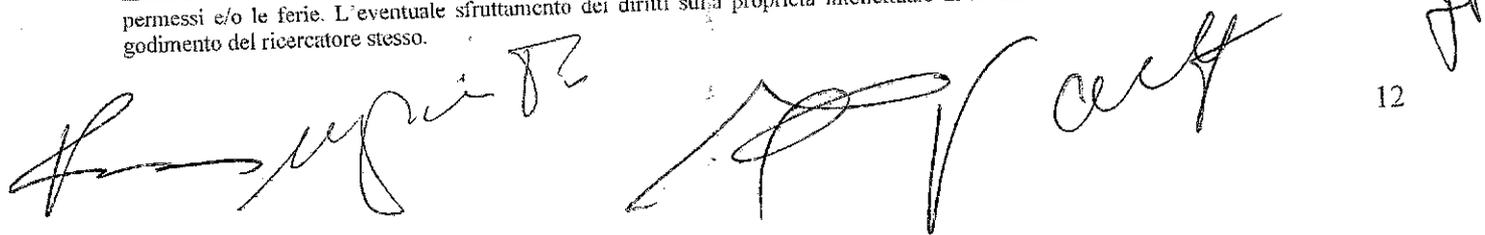
- a) un primo ciclo della durata di 30 giorni lavorativi (6 settimane) in cui, decorrendo tutti gli istituti contrattuali, il ricercatore possa svolgere, durante il normale orario di lavoro, un corso base ed intensivo per il raggiungimento di un livello elementare di comprensione della lingua italiana;
- b) un secondo ciclo della durata di 150 ore lavorative, da svolgersi entro il primo anno di lavoro, in cui decorrendo tutti gli istituti contrattuali, il ricercatore possa svolgere, durante il normale orario di lavoro, un corso medio teso al raggiungimento di un livello di comprensione della lingua italiana capace di garantire la normale interrelazione tra i colleghi;
- c) un terzo ciclo della durata di ulteriori 300 ore lavorative, da svolgersi entro il terzo anno di lavoro, in cui decorrendo tutti gli istituti contrattuali, il ricercatore possa svolgere, durante il normale orario di lavoro, un corso avanzato teso al raggiungimento di un livello di comprensione della lingua italiana sufficiente ad ogni esigenza lavorativa e personale del ricercatore.

I Ricercatori extracomunitari assunti con contratto a tempo determinato avranno accesso solo ai corsi di cui ai punti a) e b) del comma precedente.

I corsi andranno effettuati presso un Centro di apprendimento della lingua italiana che, pur scelto dal ricercatore, sia riconosciuto dal Ministero dell'Istruzione o degli Affari Esteri. I costi dei corsi saranno ad esclusivo carico del ricercatore. E' facoltà della contrattazione aziendale o della contrattazione individuale al momento dell'assunzione prevedere che la totalità o parte dei costi dei corsi siano posti a carico dell'azienda. Il non superamento del corso di cui al punto a) costituisce, essendo ancora il lavoratore in periodo di prova, causa legittima per la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 53 (Proprietà intellettuale)

I contratti di esclusività connessi con il rapporto di lavoro dipendente sottoscritto dal ricercatore non potranno prevedere norme che limitino la facoltà del ricercatore di pubblicare articoli su riviste scientifiche, di partecipare a convegni o conferenze utilizzando i permessi e/o le ferie. L'eventuale sfruttamento dei diritti sulla proprietà intellettuale di lavori svolti dal ricercatore sarà di esclusivo godimento del ricercatore stesso.



Art. 54 (Brevetti)

In deroga a quanto previsto nell'articolo precedente, lo sfruttamento di brevetti su scoperte avvenute nel corso dell'attività di lavoro e/o ricerca effettuate per conto ed a carico dell'azienda, potrà essere regolato da specifici accordi tra l'Azienda ed il ricercatore che stabiliscano le rispettive quote di competenza.

Art. 55 (Lavoro ciclico)

In deroga alla norma generale sui lavoratori a tempo determinato e sul limite posto ai rinnovi dei contratti, le Parti stabiliscono che ai Ricercatori extracomunitari, assunti con contratto a tempo determinato, che per mantenere il loro livello di conoscenze necessitano di frequentare ulteriori corsi di aggiornamento e/o formazione presso centri nei loro paesi di origine o in paesi terzi, potrà, sino ad un massimo di cinque rinnovi, essere proposto un ulteriore contratto a tempo determinato che abbia decorrenza dalla conclusione dei corsi di formazione e/o aggiornamento.

TITOLO X
Quadri di Direzione

Art. 56 (Declaratoria)

Al fine di premiare ed incentivare la permanenza nelle aziende dei lavoratori con altissima professionalità, le Parti ravvisano l'utilità di attivare una figura intermedia tra il quadro ed il personale dirigente. Tale figura di raccordo tra il personale dipendente e quello dirigenziale è individuata nel Quadro di Direzione. Questa qualifica, sfuggendo alla declaratoria di cui all'articolo 3 del presente contratto, non è contraddistinta dallo svolgimento di specifiche mansioni o ruoli all'interno del ciclo lavorativo aziendale ma dalla libera valutazione, effettuata dall'azienda, del valore aggiunto apportato dal lavoratore interessato all'interno dell'azienda.

Art. 57 (Accesso alla qualifica)

La Qualifica di Quadro di Direzione è attribuita liberamente dall'Azienda ai lavoratori che, secondo il suo insindacabile giudizio, abbiano maturato le competenze professionali e dimostrato il loro impegno nel raggiungimento degli obiettivi aziendali. Trattandosi di una qualifica meritocratica, non è previsto un tempo minimo di permanenza nella qualifica ovvero nel ruolo. La nomina deve essere comunicata all'interessato in forma scritta inviando copia dell'atto al CST competente, unitamente alla lettera di accordo sui contenuti economici e/o normativi per i quali è prevista la modifica migliorativa rispetto al presente contratto collettivo. In caso di non adesione alla previsione di cui al successivo articolo 15, la nomina sarà subjudice sino alla sua avvenuta certificazione da parte dell'Ente bilaterale che lo comunicherà, quale che sia l'esito del lodo, con raccomandata all'Azienda ed al Quadro.

Art. 58 (Minimi retributivi)

Per la Qualifica di Quadro di Direzione è richiesta una retribuzione minima pari alla paga base prevista per i Quadri maggiorata del 10%. Nel computo della maggiorazione retributiva non vanno ricomprese le altre voci che normalmente compongono la retribuzione ordinaria, quali, a titolo di esempio, gli scatti di anzianità, i superminimi aziendali e ogni altra indennità economica che possa essere riconducibile a contrattazione collettiva/territoriale/aziendale.

Art. 59 (Contrattazione collettiva di miglior favore)

Le Parti, ferma restando la libertà di definizione dei contenuti economici e contrattuali della qualifica di Quadro di Direzione, intendono qui rappresentare come lo strumento del Contratto Collettivo Nazionale per Quadri di Direzione e Dirigenti sottoscritto in data 18/04/2003 ed integrato dalla Parti sottoscrittrici con il Protocollo Aggiuntivo 23 luglio 2004 e con l'Accordo 24 luglio 2004, sia da intendersi quale base certa e certificata di strumento contrattuale migliorativo. Pertanto in caso di specifico richiamo della normativa contrattuale da esso prevista non è necessaria la certificazione da parte dell'Ente bilaterale.

NOTA A VERBALE La previsione del precedente articolo non esclude, tuttavia, la libertà delle parti: Azienda e lavoratore, di individuare da soli o con l'assistenza del CST e delle OO.SS. firmatarie analoghi strumenti di contrattazione individuale migliorativa.

Art. 60 (Norme di salvaguardia)

Le Parti convengono che in alcun modo l'attribuzione della qualifica di Quadro di Direzione possa essere connessa con la diminuzione di qualsiasi tutela prevista dalla Legge o dal presente contratto. Pertanto in caso di controversie fa sempre fede il testo contrattuale applicato nell'Azienda.

TITOLO XI
Periodo di Prova

Art. 61 (Periodo di prova)

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

Quadri: giorni 180

Primo livello: giorni 150

Secondo livello: giorni 120

Terzo livello: giorni 90

Quarto livello: giorni 60

Quinto livello: giorni 45

Sesto e settimo livello: giorni 30

I giorni indicati per i relativi livelli devono intendersi di calendario.

Durante il periodo di prova la retribuzione non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso. Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento, da ambedue le parti, senza preavviso e senza diritto al trattamento di fine rapporto di lavoro ad eccezione dei ratei di ferie e tredicesima mensilità. Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata ed il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.

Art. 62 (Sospensione del periodo di prova)

Per i lavoratori assunti nei livelli quarto, quinto, sesto e settimo, l'eventuale malattia/infortunio, interromperà il computo dei giorni per il periodo di prova.

TITOLO XII Orario di Lavoro

Art. 63 (Orario di lavoro settimanale)

La durata normale del lavoro effettiva è fissata in 40 ore settimanali. Al datore di lavoro è consentito chiedere prestazioni giornaliere eccedenti le otto ore in misura non superiore alle due ore giornaliere ed alle dodici settimanali. Per lavoro effettivo si intende lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa.

Art. 64 (Esposizione orario di lavoro)

Gli orari di lavoro praticati nell'azienda dovranno essere esposti in modo facile e visibile, a tutti i dipendenti e devono essere comunicati, da parte dell'azienda o del CST, all'Ispettorato del Lavoro.

TITOLO XIII Lavoro Straordinario

Art. 65 (Lavoro straordinario)

Il lavoro straordinario è quello eccedente l'orario normale di lavoro giornaliero o settimanale contrattuale. Ai sensi delle vigenti disposizioni legislative, è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni d'opera straordinarie e a carattere individuale nei limiti di 200 ore annue. Le maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria eccedente la normale retribuzione sono:

* AZIENDE ALIMENTARI IN GENERE

Tipologia	Operai Intermedi Impiegati
Lavoro oltre le 40 ore diurno	45%
Lavoro festivo(domenica o giorno di riposo compensativo)	50%
lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60 %
lavoro eseguito nelle festività	50%
lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	40%
lavoro oltre le 40 ore settimanali feriali notturno	50%
lavoro a turni notturno	30%
lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	45%
lavoro notturno festivo	50%
lavoro domenicale con riposo compensativo	10%

* ACQUE E BEVANDE GASSATE

Tipologia	Operai Intermedi	Impiegati
Lavoro oltre le 40 ore diurno	45%	40%
Lavoro festivo(domenica o giorno di riposo compensativo)	40%	60%
lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	45%	80 %
lavoro eseguito nelle festività	40%	60%
lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	30%	45%
lavoro oltre le 40 ore settimanali feriali notturno	40%	60%

lavoro a turni notturno	18%	15%
lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	30%	--
lavoro notturno festivo	85%	--
lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

INDUSTRIE ALIMENTARIE VARIE

Tipologia	Operai Intermedi	Impiegati
Lavoro oltre le 40 ore diurno	45%	45%
Lavoro festivo(domenica o giorno di riposo compensativo)	50%	65%
lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%	90%
lavoro eseguito nelle festività	50%	65%
lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	50%	50%
lavoro oltre le 40 ore settimanali feriali notturno	60%	65%
lavoro a turni notturno	30%	18%
lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	50%	--
lavoro notturno festivo	--%	100%
lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

INDUSTRIA RISIERA

Tipologia	Operai Intermedi	Impiegati
Lavoro oltre le 40 ore diurno	45%	45%
Lavoro festivo(domenica o giorno di riposo compensativo)	55%	56%
lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%	90 %
lavoro eseguito nelle festività	55%	65%
lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	45%	45%
lavoro oltre le 40 ore settimanali feriali notturno	55%	65%
lavoro a turni notturno	27%	13.5%
lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	35%	35%
lavoro notturno festivo	60%	100%
lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CONSERVE ITTICHE

Tipologia	Operai Intermedi	Impiegati
Lavoro oltre le 40 ore diurno	45%	45%
Lavoro festivo(domenica o giorno di riposo compensativo)	40%	50%
lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	50%	65 %
lavoro eseguito nelle festività	40%	50%
lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	35%	40%
lavoro oltre le 40 ore settimanali feriali notturno	45%	50%
lavoro a turni notturno	18%	15%
lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	35%	--
lavoro notturno festivo	---%	70%
lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili tra loro.

Art. 66 (Lavoro supplementare)

Per lavoro supplementare si intende quello prestato dal lavoratore part-time fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno. Ai sensi del quarto comma dell'art. 5, legge n. 863/1984, sono autorizzate, quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, prestazioni di lavoro supplementare, rispetto a quello individuale concordato, nella misura di 60 ore annue, con riferimento alle seguenti specifiche esigenze organizzative:

- compilazione degli inventari e cali merce, periodo di vendita prenatalizio o di analoghe brevi necessità di intensificazione dell'attività lavorativa aziendale;
- particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze per malattia o infortunio di altri dipendenti.

Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 25%. Tale maggiorazione, che non rientra nella retribuzione di fatto, esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni istituto di merito. Essa è compresa in ogni caso nella quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 cod.civ. Ferma restando l'applicabilità della presente norma, mantengono validità gli accordi aziendali già esistenti. Saranno valide altresì intese a livello aziendale o di unità che, alla luce di ulteriori specifiche esigenze organizzative, similari a quelle di cui sopra, prevedano quantità superiori a quelle indicate al secondo comma del presente articolo.

Art. 67 (Registro lavoro supplementare)

Le ore di lavoro supplementare saranno cronologicamente annotate a cura dell'azienda su apposito registro. Le Organizzazioni sindacali regionali o provinciali firmatarie del presente CCNL potranno consultarlo o presso la sede dell'Azienda oppure presso la sede del CST competente territorialmente. Il registro di cui al presente articolo può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che abbiano la gestione del personale informatizzata.

Art. 68 (Registro lavoro straordinario)

Le ore di lavoro straordinario saranno cronologicamente annotate, a cura dell'azienda, su apposito registro, la cui tenuta è obbligatoria, e che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle Organizzazioni sindacali regionali e provinciali, presso la sede del CST competente territorialmente. Il registro di cui al precedente capoverso può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle Aziende che abbiano la contabilità informatizzata presso il CST. La liquidazione del lavoro straordinario dovrà essere effettuata non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato. Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge e regolamentari.

Art. 69 (Lavoro ordinario notturno)

Le ore di lavoro ordinario prestato di notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino - verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto maggiorata del 15%.

TITOLO XIV
Telelavoro

Art. 70 (Definizione)

Si definisce telelavoro l'attività lavorativa svolta dal dipendente senza la sua presenza fisica all'interno dei locali aziendali. Non è telelavoro lo svolgimento di mansioni che richiedono, per la loro intrinseca natura, la presenza del lavoratore fuori dai locali aziendali, quali ad esempio:

- autisti;
- operatori di vendita;
- lavoratori comandanti presso altre ditte o presso cantieri e/o appalti
- ogni altra mansione che preveda, per il suo svolgimento, una presenza fisica in un determinato luogo estraneo ai locali aziendali.

Art. 71 (Campo di applicazione)

Il telelavoro può essere concesso dall'azienda o richiesto dal lavoratore per tutte quelle mansioni che non siano incompatibili con l'assenza dal luogo di lavoro o con l'attività di controllo sul lavoro di altri dipendenti o l'accesso a materiali e/o informazioni che per natura o per logistica non possono essere posti fuori dall'azienda stessa. La concessione come l'accettazione della modalità di telelavoro non può in alcun modo essere pretesa e il suo rifiuto da parte del lavoratore non costituisce motivo legittimo per l'interruzione del rapporto di lavoro.

Art. 72 (Dotazioni strumentali)

Le eventuali dotazioni strumentali necessarie allo svolgimento del lavoro dovranno essere fornite dall'azienda e resteranno di proprietà aziendale. Gli oneri derivanti dall'uso delle stesse, come ad esempio i consumi telefonici e/o elettrici, saranno oggetto di specifici accordi scritti da raggiungersi al momento della concessione del telelavoro.

Art. 73 (Rottura o danneggiamento di dotazioni strumentali)

In caso di danneggiamento involontario o di guasto delle dotazioni strumentali fornite al lavoratore, lo stesso dovrà darne immediata comunicazione all'azienda che potrà inviare presso il domicilio del lavoratore, durante l'orario di lavoro, un proprio tecnico o un tecnico di una ditta specializzata per verificare il guasto ed operare le necessarie riparazioni/sostituzioni. Il rifiuto di far accedere un tecnico, ove non configuri comportamenti più gravi, comporterà l'automatica estinzione del rapporto di telelavoro ed il ripristino della normale attività presso la sede aziendale.

Art. 74 (Furto di dotazioni strumentali)

In caso di furto delle dotazioni strumentali fornite dall'azienda per lo svolgimento del telelavoro, il lavoratore dovrà darne immediata comunicazione all'azienda fornendo, entro il termine di un giorno lavorativo copia della denuncia presentata presso l'autorità di Polizia giudiziaria.

Art. 75 (Orario di lavoro)

L'orario di lavoro del dipendente a distanza dovrà essere lo stesso previsto dal contratto. Viceversa l'orario di inizio e la pausa di metà giornata potranno essere oggetto di specifico accordo tra l'azienda ed il lavoratore. L'azienda potrà, mediante specifiche procedure da concordarsi, richiedere la prova dell'avvenuto inizio del lavoro e della sua ripresa dopo la pausa.

Art. 76 (Durata)

L'accordo tra l'Azienda ed il lavoratore interessato a svolgere i propri compiti con la modalità di telelavoro dovrà prevedere anche la durata che potrà essere a tempo determinato o a tempo indeterminato. Nel caso di accordo a tempo indeterminato ciascuna delle due parti potrà, con preavviso di 60 giorni, richiedere la disdetta dell'accordo ed il ritorno allo svolgimento presso l'azienda dell'attività lavorativa. Gli accordi a tempo determinato potranno essere disdettati dall'azienda solo in caso di comprovate motivazioni funzionali/organizzative. Gli accordi per effettuare il telelavoro sottoscritti da lavoratrici, o da lavoratori ai sensi della legislazione vigente, per il periodo successivo al rientro in servizio dopo l'astensione obbligatoria per maternità e con durata prefissata sino al compimento di un anno di vita del bambino non potranno essere disdettati dall'azienda.

Art. 77 (Sicurezza e prevenzione degli infortuni)

L'azienda dovrà farsi rilasciare dal lavoratore, prima dell'inizio della prestazione, con modalità di telelavoro, una dichiarazione in cui lo stesso comunica di essere a conoscenza delle prescrizioni di sicurezza ed igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti che dovrà utilizzare.

Art. 78 (Infortuni)

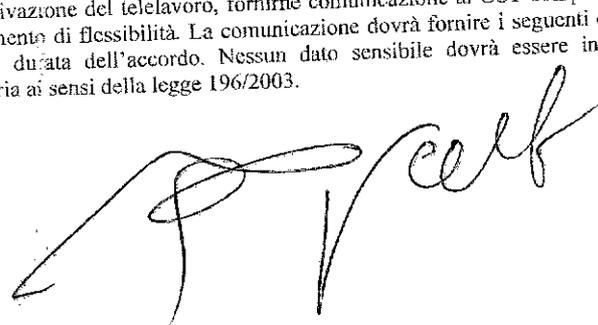
In caso di infortunio il lavoratore, ai sensi della normativa contrattuale sugli infortuni, dovrà darne immediata comunicazione all'azienda fornendo una dettagliata relazione sulle modalità che hanno portato all'incidente stesso, salvo comprovati impedimenti.

Art. 79 (Santo patrono)

Nel caso il lavoratore avesse domicilio in un Comune diverso da quello dell'azienda, il giorno di festività connesso con la solennità del Santo Patrono resterà sempre quello del Comune ove opera l'Azienda.

Art. 80 (Comunicazione dell'Accordo di telelavoro)

L'azienda dovrà, entro il termine di una settimana dall'attivazione del telelavoro, fornire comunicazione al CST competente per i soli fini statistici sull'estensione dell'applicazione di tale strumento di flessibilità. La comunicazione dovrà fornire i seguenti dati: livello di inquadramento del lavoratore, mansione del lavoratore, durata dell'accordo. Nessun dato sensibile dovrà essere inviato al CST competente che quindi non è tenuto a richiedere la liberatoria ai sensi della legge 196/2003.



Art. 81 (Ricercatori delocalizzati)

La modalità del telelavoro può essere utilizzata anche per i ricercatori che, oltre all'attività lavorativa in favore dell'azienda, continuano a svolgere attività di studio o ricerca presso centri universitari o assimilabili. In questa fattispecie, se il rapporto di lavoro è stato sin dall'instaurazione nella modalità del telelavoro, l'eventuale sua modifica potrà avvenire solo con un accordo tra Azienda e lavoratore.

Art. 82 (rimando alla normativa)

Per tutto quanto qui non previsto si rimanda al testo contrattuale, all'Ente bilaterale per eventuali controversie applicative ed alla legislazione vigente.

TITOLO XV

Riposo Settimanale, Festività, Ferie, Permessi

Art. 83 (Riposo settimanale)

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni legislative in materia. Il giorno di riposo, generalmente, coincide con la domenica, ma può cadere anche in giorno diverso e attuato per turno oppure per esigenze tecniche, per i lavori di manutenzione, pulizia e riparazione degli impianti, la compilazione dell'inventario e del bilancio annuale, solo per gli impiegati.

Art. 84 (Festività nazionali)

Le festività che dovranno essere retribuite sono le seguenti: festività nazionali:

25 Aprile - Ricorrenza della liberazione

1 Maggio - Festa del lavoro

2 Giugno - Festa della Repubblica festività infrasettimanali:

1 Gennaio - Capodanno

6 Gennaio - Epifania

Il giorno del lunedì dopo Pasqua

15 Agosto - Festa dell'Assunzione

1 Novembre - Ognissanti

8 Dicembre - Immacolata Concezione

25 Dicembre - Natale

26 Dicembre - Santo Stefano

La solennità del Santo Patrono del Comune dove ha sede l'impresa.

Le ore di lavoro prestate, nei giorni festivi sopraindicati, dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo.

Le Giornate del 29 giugno, Santi Pietro e Paolo, del 2 Novembre, Commemorazione dei Morti, e del 4 Novembre, Anniversario della Vittoria, saranno retribuite come festive.

Art. 85 (Ferie)

Il personale di cui al presente contratto ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giornate. Le ferie sono irrinunciabili. Le ferie non potranno essere frazionate in più di tre periodi. Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore durante il periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle spese sostenute. Le ferie non potranno avere inizio né di domenica, né di giorno antecedente la domenica, né tanto meno nel giorno festivo e in quello antecedente il giorno festivo ad eccezione dei turni aventi inizio il 1° o il 16° giorno del mese. In caso di licenziamento o dimissioni spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto per quanti sono stati i mesi di effettivo servizio prestato nell'anno.

Art. 86 (Permessi)

Durante l'orario di lavoro il lavoratore non potrà lasciare il proprio posto senza giustificato motivo e non potrà uscire dall'azienda senza essere autorizzato. Su richiesta, saranno concessi, compatibilmente con le esigenze aziendali, permessi da usufruirsi in blocchi da 4 o da 8 ore, riparametrate per i part-time, sino ad un massimo di 40 ore annue. Le ore di permesso non godute non saranno pagabili ne usufruibili nell'anno successivo.

TITOLO XVI

Congedo Matrimoniale - Servizio Civile Nazionale

Art. 87 (Congedo matrimoniale)

Al lavoratore non in prova sarà concesso in occasione del matrimonio un periodo di congedo matrimoniale della durata di 15 giorni consecutivi. Durante tale periodo il lavoratore dipendente avrà diritto alla normale retribuzione di fatto mensile. La richiesta di congedo deve essere avanzata dal lavoratore salvo casi eccezionali, con un anticipo di 10 giorni. La celebrazione dovrà essere documentata con il certificato di matrimonio entro 30 giorni successivi al termine del periodo di congedo.

Art. 88 (Servizio Civile Nazionale)

Il Servizio Civile Nazionale, istituito con la legge 6 marzo 2001 n° 64, che dal 1° gennaio 2005 si svolge su base esclusivamente volontaria, è un modo di difendere la Patria, il cui dovere è proclamato dall'articolo 52 della Costituzione, una difesa non armata riferita alla condivisione dei valori comuni e fondanti della Repubblica e del suo ordinamento democratico.

E' l'opportunità, messa a disposizione delle ragazze e dei ragazzi dai 18 ai 28 anni, di dedicare un anno della propria vita a favore di un impegno solidaristico inteso come impegno per il bene di tutti e di ciascuno e quindi come valore della ricerca di pace. Il Servizio Civile volontario garantisce ai giovani una forte valenza educativa e formativa, è un'importante occasione di crescita personale, un'opportunità di educazione alla cittadinanza attiva, un prezioso strumento per aiutare le fasce più deboli della società contribuendo allo sviluppo sociale, culturale ed economico dell'Italia. È un'occasione unica per sentirsi parte utile della società, attivare le proprie capacità decisionali, imparare ad operare in gruppo, affinare la sensibilità, scoprire attitudini personali, sviluppare il senso di responsabilità.

In caso di servizio civile il lavoratore, entro trenta giorni dal congedo, deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio; in mancanza, il rapporto è risolto. Il periodo trascorso durante il periodo di servizio civile nazionale non viene computato nell'anzianità di servizio

TITOLO XVII
Missioni e Trasferimenti

Art. 89 (Missioni)

Al lavoratore in trasferta oltre al rimborso dell'importo delle spese viaggio e di altre, eventualmente, sopportate per conto della ditta, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera da determinarsi direttamente tra datore di lavoro e dipendente. Se al lavoratore verranno attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione tali mezzi e relative spese saranno a carico dell'azienda.

** NOTA A VERBALE: le parti demandano ad un successivo esame da parte dell'Ente bilaterale la individuazione di eventuali diversi trattamenti per missioni o trasferte caratterizzate da oggettivi disagi o frequenze ricorrenti oltre i 24 eventi annui.*

Art.90 (Trasferimenti)

I trasferimenti di residenza danno diritto alle seguenti indennità:

a) al lavoratore che non sia capofamiglia:

1. il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve;
2. il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
3. il rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;

4. una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista dal precedente art. 89 ovvero un rimborso a piè di lista con le modalità indicate nello stesso articolo;

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

1. il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per se e per le persone di famiglia;
2. il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e del bagaglio per se e per le persone di famiglia;
3. il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o dar luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;

4. una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea, per se e per ciascun convivente a carico; per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a tre quinti. In luogo di detta diaria il datore di lavoro può corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto ed alloggio sostenute dal lavoratore per se e per i familiari a carico componenti il nucleo familiare. Le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a 8 giorni dopo l'arrivo del mobilio. Il trasferimento dei lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico. In tali ipotesi, ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 9 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

Art. 91 (Disposizioni per i trasferimenti)

A norma dell'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il lavoratore non può essere trasferito da un'unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro sei mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

TITOLO XVIII
Sospensione dal Lavoro

Art. 92 (Sospensione del lavoro)

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

TITOLO XIX
Anzianità di Servizio

Art. 93 (Aumenti per anzianità)

L'anzianità di servizio decorre dalla data di assunzione, quali che siano le mansioni svolte. Gli importi dovuti dagli scatti di anzianità saranno pagati dal primo giorno del mese successivo a quello di maturazione del biennio, fino ad un massimo di 5 bienni. Gli aumenti periodici sono pari a quelli riportati nella tabella seguente:

Livello	Importo
Quadri	€ 69,84
1° livello	€ 64,02
2° livello	€ 58,20
3° livello	€ 52,38
4° livello	€ 46,56
5° livello	€ 40,74
6° livello	€ 34,92
7° livello	€ 29,10

Art. 94 (Anzianità convenzionale)

Si richiamano le vigenti normative di Legge per tutti i lavoratori che, appartenendo alle categorie previste dal legislatore, si vedranno riconosciuta la maggiorazione di anzianità convenzionale.

TITOLO XX
Congedi - Diritto allo Studio

Art. 95 (Congedi retribuiti)

In casi speciali e giustificati il datore di lavoro potrà concedere in qualunque epoca dell'anno congedi retribuiti con facoltà di dedurli dalle ferie annuali. Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, e che, in base alla legge 20 maggio 1970, n. 300 hanno diritto ad usufruire di permessi giornalieri retribuiti, le Aziende concederanno altri cinque giorni retribuiti, pari a 40 ore lavorative all'anno, per la relativa preparazione. I permessi di cui al precedente comma saranno retribuiti previa presentazione della documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificati, dichiarazioni, libretti e ogni altro idoneo mezzo di prova).

Art. 96 (Diritto allo studio)

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. 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. Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma. Nelle Aziende che occupano da 30 a 49 dipendenti i permessi di cui al presente articolo sono comunque riconosciuti ad un solo lavoratore nel corso dell'anno. In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività. Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito. A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre. Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al terzo comma e quinto comma del presente articolo, la direzione aziendale, d'accordo con la Rappresentanza sindacale ove esistente nell'azienda, e fermo restando quanto previsto ai precedenti terzo e quinto comma, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base ai criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno. I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative. Dei permessi di cui al secondo comma potranno altresì usufruire i lavoratori extracomunitari per la partecipazione a corsi di scolarizzazione dedicati, organizzati da istituti e/o enti pubblici, con i limiti e le modalità di cui ai commi precedenti. E' demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni nazionali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al primo comma, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività commerciale.

TITOLO XXI
Gravidanza e Puerperio

Art. 97 (Astensione dal lavoro della lavoratrice)

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

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

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

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

La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova). Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano. Ai sensi dell'art. 4 del DPR 25 novembre 1976, n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data della cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione, il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto. In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso. I periodi di astensione obbligatoria dal lavoro indicati alle lettere a), b), c), devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto. Il periodo di assenza facoltativa di cui alla lettera d) è computato nell'anzianità di servizio esclusi gli

effetti relativi alle ferie, ed alle mensilità supplementari. Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari rispettivamente all'80% ed al 30% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 legge 29 febbraio 1980, n. 33. Nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori stagionali, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto, ai sensi del sesto comma dell'art. 1, legge 29 febbraio 1980, n. 33. Nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applica l'articolo 6, legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Art. 98 (Astensione dal lavoro del lavoratore)

Il diritto di cui alla lettera c) del primo comma dell'art. 97 è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 7 legge 9 dicembre 1977, n.903, e sue successive modificazioni, alle condizioni previste nello stesso articolo, nonché in applicazione della sentenza della Corte costituzionale n. 1 del 19 gennaio 1987, ove l'assistenza della madre al minore sia divenuta impossibile per decesso o grave infermità. Il diritto di cui alla lettera d) del primo comma dell'art. 42 è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, alle condizioni previste nello stesso articolo.

Art. 99 (Permessi per assistenza)

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madre, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata il riposo. Quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore il riposo diviene uno solo. Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, al padre lavoratore, in applicazione della sentenza della Corte Costituzionale n. 179 del 21 febbraio 1993. La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata in ogni caso all'esplicito consenso scritto della madre. Inoltre, il diritto ai riposi giornalieri retribuiti non può esercitarsi durante i periodi in cui il padre lavoratore o la madre lavoratrice godano già dei periodi di astensione obbligatoria o di assenza facoltativa o quando, per altre cause, l'obbligo della prestazione lavorativa sia interamente sospeso. I periodi di riposo di cui al precedente comma hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro, essi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dall'azienda. Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi. L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8, legge 9 dicembre 1977, n. 903. I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli articoli 18 e 19, legge 26 aprile 1934, n. 635, sulla tutela del lavoro delle donne. La lavoratrice ha diritto, altresì, ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a tre anni, dietro presentazione di certificato medico. Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore, ferme restando le condizioni e le modalità di godimento di cui all'art. 7, legge 9 dicembre 1977, n.903. I periodi di assenza di cui al penultimo e terzultimo comma sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 7 ultimo comma, legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e al trattamento di fine rapporto.

Art. 100 (Normativa)

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. 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. Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo antecedente il parto per cui è previsto il divieto di licenziamento la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall'art. 154. Ai sensi della legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto ad 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 di cui all'art. 123. Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

TITOLO XXII Malattie ed Infortuni

Art. 101 (Malattia)

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.

Art. 102 (Normativa)

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento e fermi restando gli obblighi di cui al successivo art.103 il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dagli artt. 136 e 139 del presente contratto. Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il rapporto di lavoro si intenderà risolto di pieno diritto con la corresponsione di quanto previsto agli artt. 154 e 155 del presente contratto. Nell'ipotesi di continuazione della malattia, salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della continuazione stessa all'azienda da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dagli artt. 136 e 139 del presente contratto. Ai sensi dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti nonché dai medici dei Servizi sanitari indicati dalla Regione. Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha inoltre la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 103 (Obblighi del lavoratore)

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio. Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro. 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. Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni, gli accertamenti specialistici e le visite ambulatoriali di controllo e salvo i casi di forza maggiore dei quali ultimi 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 del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5, legge 11 novembre 1983, n. 638, quattordicesimo comma, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda. In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dal presente contratto.

Art. 104 (Periodo di comporta)

Durante la malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione di quanto previsto dagli artt. 154 e 155 del presente contratto, salvo quanto disposto dal successivo art. 110. Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento. Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo di cui al successivo articolo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

Art. 105 (Trattamento economico di malattia)

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

- a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74, legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite per i dipendenti del settore industria, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2, legge 29 febbraio 1980, n. 33;
- b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

1. 100% (cento per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
2. 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°;
3. 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 123.

Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto - ai sensi dell'art. 2, legge 29 febbraio 1980, n. 33 - a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante, l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia, nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia. Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo precedente alla data di risoluzione del rapporto dell'anno di calendario in corso. Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lettera a) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto. Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui ai successivi artt. 107 e 111.

Art. 106 (Infortunio)

Così come previsto dal Decreto legislativo numero 626/94 e successive modificazioni, il datore di lavoro è obbligato dall'art. 4, comma O, del suddetto decreto a tenere un registro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano una assenza dal lavoro di almeno un giorno. Per la copertura assicurativa dei lavoratori da infortuni sul lavoro e le malattie professionali le Aziende sono tenute ad assicurare presso l'INAIL i propri dipendenti, secondo la normativa vigente. 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, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso. Il presentarsi di questa fattispecie costituisce violazione del successivo art. 134. Per la conservazione del posto e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le stesse norme di cui agli artt. 104 e 110.

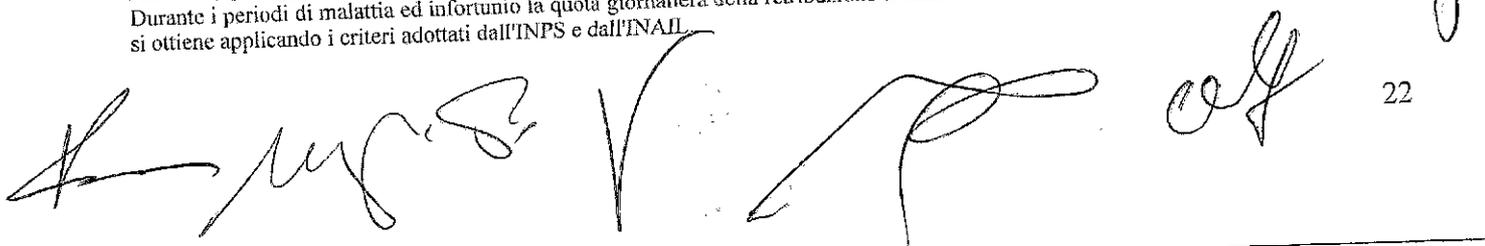
Art. 107 (Trattamento economico di infortunio)

Ai sensi dell'art. 73, DPR 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere una intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 123 per la giornata in cui avviene l'infortunio. A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 1) 60% (sessanta per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
- 2) 75% (cento per cento) per i giorni dal quarto in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 123. L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

Art. 108 (Quota giornaliera per malattia ed infortunio)

Durante i periodi di malattia ed infortunio la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 123 stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.



Art. 109 (Festività)

Ai sensi della legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto di cui all'art. 123.

Art. 110 (Aspettativa non retribuita per malattia ed infortunio)

Nei confronti dei lavoratori ammalati o infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 rispettivamente dagli artt. 104 e 106 del presente contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici. I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata r.r. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa accettazione della suddetta condizione. Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa. Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente art. 104; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Art. 111 (Tubercolosi)

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in Istituti sanitari o Case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o dello Stato, delle Province e dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare. Nel caso di dimissione per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa. Per le aziende che impiegano più di 15 dipendenti l'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, ai sensi dell'art. 9, legge 14 dicembre 1970, n. 1088. Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'invalidità fisica permanente al posto occupato prima della malattia. In caso di contestazione il merito all'invalidità stessa decide in via definitiva il Direttore del Presidio sanitario antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10, legge 28 febbraio 1953, n. 86. Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura, quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di 180 giorni.

Art. 112 (Rimando alla vigente normativa)

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

TITOLO XXIII

Part-Time Temporaneo per Malattia o Assistenza

Art. 113 (Definizione)

Nell'ottica di facilitare il superamento di specifici momenti di difficoltà da parte del lavoratore, le Parti stipulanti il presente CCNL hanno inteso definire uno strumento che riducendo il carico di lavoro, in via temporanea, faciliti il successivo reinserimento del lavoratore colpito o da malattia o da gravi emergenze familiari. A tal fine le Parti hanno individuato nel Part-Time temporaneo lo strumento più rispondente ai su esposti obiettivi. Le Parti riconfermano che, salvo la durata temporale, i rapporti di lavoro regolati dal presente titolo sono in tutto e per tutto assimilabili a quelli definiti e normati nella fattispecie del Part-Time dal presente contratto collettivo.

Art. 114 (Durata temporale del Part-Time temporaneo)

I lavoratori potranno richiedere la riduzione temporanea dell'orario di lavoro per periodi di tre o sei mesi, rinnovabili a richiesta del lavoratore, sino ad un massimo di 36 mesi - cumulabili anche in diverse richieste non tuttecronologicamente collegate. Tutte le comunicazioni inerenti la richiesta della riduzione e le eventuali sue proroghe andranno effettuate mediante raccomandata r.r..

Art. 115 (Beneficiari)

Possono utilizzare il Part-Time temporaneo tutti i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, che rientrino nelle seguenti categorie:

- malati oncologici;
- Assistenza agli anziani;
- genitore o tutore legale di minore di anni 3;
- genitore o tutore legale di minore di anni 14 portatore di handicap.

Art. 116 (Malati Oncologici)

Per malati oncologici si intendono i lavoratori, assunti a tempo indeterminato, che risultino affetti da malattie oncologiche e che dopo la prima fase di cure necessitino o di un periodo di minore stress da lavoro o di effettuare cicli di cure successive atte a garantire la completa guarigione. Per la richiesta del Part-Time temporaneo il lavoratore dovrà produrre idonea documentazione rilasciata dal centro sanitario che lo ha in cura; nella documentazione non dovranno essere riportate da parte dei sanitari altre indicazioni salvo quella di affezione oncologica.

Art. 117 (Assistenza Anziani)

Per assistenza ad anziani conviventi, si intendono i lavoratori, assunti a tempo indeterminato, che convivano con anziani - legati da vincolo di parentela - che risultino non più autosufficienti. Per la richiesta del Part-Time temporaneo il lavoratore dovrà produrre idonea documentazione rilasciata dal centro sanitario che ha in assistenza l'anziano e analoga documentazione, non sostituibile con autocertificazione - della effettiva convivenza tra lavoratore ed anziano.

Art. 118 (Assistenza minori di anni 3 a carico)

Per assistenza di minori di anni 3 a carico, si intende il lavoratore, assunto a tempo indeterminato, che esercitando la patria potestà sul minore ed essendo quindi il solo genitore convivente con il minore, intenda assisterlo sino al compimento dell'età per l'iscrizione nelle scuole materne. Per la richiesta del Part-Time temporaneo il lavoratore dovrà produrre l'atto di nascita del minore, la certificazione inerente e la documentazione comprovante la sua natura di genitore unico, quale a titolo esemplificativo: atto di morte dell'altro genitore, sentenza di divorzio con assegnazione giudiziale del minore, sentenza di separazione legale con assegnazione giudiziale del minore, atto di affidamento per i tutori legali, certificazione comprovante la fattispecie del padre ignoto.

Art. 119 (Assistenza minori di anni 14 portatori di handicap)

Per assistenza di minore di anni 14 portatore di handicap, si intende il lavoratore, assunto a tempo indeterminato, che intenda assistere un minore portatore di handicap su cui eserciti la patria potestà o comunque la tutela legale sino al compimento del quattordicesimo anno di età per l'iscrizione nelle scuole materne. Per la richiesta del Part-Time temporaneo il lavoratore dovrà produrre idonea documentazione comprovante l'effettivo stato di handicap psichico-fisico-motorio o intellettuale del minore.

Art. 120 (Trasformazione Part-Time temporaneo in definitivo)

Ai lavoratori che, terminati i 36 mesi di massima durata del Part-Time temporaneo, facciano richiesta di passaggio definitivo all'orario ridotto, le aziende riconosceranno un titolo di preferenza nel passaggio, sempre che le esigenze organizzative dell'impresa lo consentano.

Art. 121 (Richiesta di annullamento del Part-Time temporaneo)

In caso di richiesta da parte del lavoratore in Part-Time temporaneo di interrompere la prestazione lavorativa ridotta prima della sua naturale scadenza, è facoltà dell'azienda valutarla positivamente la domanda, sempre che non si sia provveduto ad effettuare una assunzione a tempo determinato per la copertura delle ore lavorative mancanti.

Art. 122 (Deleghe all'Ente Bilaterale)

Le Parti delegano l'Ente Bilaterale per la valutazione della reale applicazione del presente istituto e per individuare eventuali modifiche che lo possano rendere più rispondente alla volontà delle aziende di facilitare i lavoratori sottoposti a temporanei momenti di minore capacità/disponibilità lavorativa.

TITOLO XXIV
Trattamento Economico

Art. 123 (Voci retributive)

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- paga base nazionale;
- indennità di funzione direttive;
- scatti di anzianità di servizio maturati;
- terzi elementi provinciali ove esistessero;
- eventuali assegni ad personam.

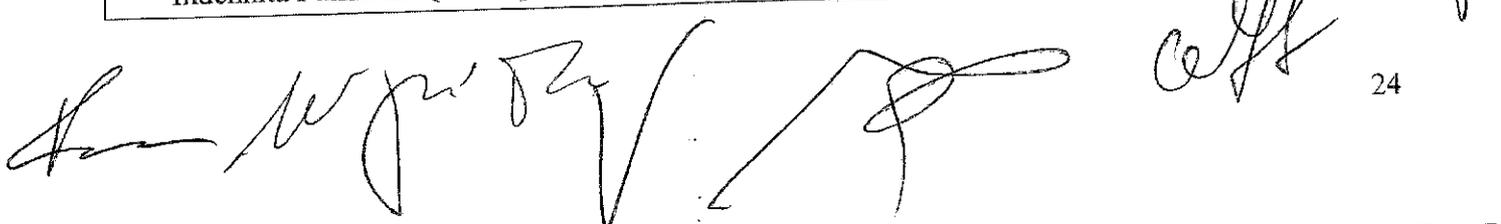
Art. 124 (Divisore orario e giornaliero)

La quota oraria della retribuzione sia normale che di fatto si ottiene dividendo l'importo mensile per il seguente divisore convenzionale: 168. La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26.

Art. 125 (Paghe contrattuali)

Con decorrenza dal primo giorno di applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro le paghe basi conglobate sono le seguenti

LIVELLO	PAGA BASE CONTRATTUALE
Quadri	€ * 2.328,00
I	€ 2.211,60
II	€ 2.037,00
III	€ 1.804,20
IV	€ 1.629,60
V	€ 1.513,20
VI	€ 1.455,00
VII	€ 1.396,80
* Indennità Funzione Quadro pari a € 87,30	



Art. 126 (Indennità cassa)

Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione di cassa e con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 1.5% della paga base nazionale.

Art. 127 (Modello di cedolino paga)

Le aziende dovranno consegnare ai lavoratori, il giorno fissato per il pagamento dello stipendio, un cedolino paga che sia conforme per contenuti ed intelligibilità che le Parti dovranno sottoscrivere per mezzo di un verbale di accordo.

TITOLO XXV

Condizioni di miglior favore ed eventuali eccedenze tabellari

Art. 128 (Condizioni di miglior favore)

Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto alla data di stipulazione del presente accordo. Le eventuali eccedenze tabellari saranno conservate come "assegno ad personam".

Art. 129 (Procedure di prima applicazione del presente contratto)

In sede di prima applicazione del presente contratto nelle aziende che hanno già in forza personale ora inquadrato con altri contratti collettivi andrà seguita la seguente procedura:

- a) comunicazione a tutti i lavoratori del cambio di contratto;
- b) consegna a tutti i lavoratori di copia del contratto con annessa specificazione del nuovo livello di inquadramento in cui migreranno;
- c) comunicazione, anche unita alla nota di cui al punto b) della nuova composizione delle voci retributive che andranno così a comporsi:
 - 1) paga base prevista per il livello di inquadramento;
 - 2) eventuali eccedenze retributive nella paga base del trattamento vecchio rispetto al nuovo, andranno pagate quale assegno ad personam non riassorbibile e valevole per tutte le voci della retribuzione differita;
 - 3) eventuali eccedenze retributive derivanti da diversi istituti contrattuali, siano essi nazionali/territoriali/aziendali, andranno mantenute quali voci retributive, non valide ai fini della retribuzione differita, e riassorbibili nel caso di rinnovi, mediante il presente contratto ed i suoi contenuti, in analoghe causali.

Art. 129 bis - Articolo Nuovo (indennità contrattuali di disagio ambientale)

Per i lavoratori che prestano normalmente la loro attività nelle condizioni sotto descritte le parti in azienda potranno prevedere un'indennità "di disagio", da corrispondersi limitatamente al tempo di effettivo lavoro prestato in tale condizione, non calcolando i periodi di tempo inferiori a 30 minuti consecutivi.

- Disagio freddo.

Ai lavoratori che svolgono la loro prevalente attività nelle celle frigorifere, nelle quali la temperatura deve essere mantenuta costantemente inferiore a 5 gradi centigradi, verrà corrisposta una percentuale pari al 6% della paga base oraria.

- Disagio caldo.

Ai lavoratori che svolgono la loro prevalente attività in ambienti nei quali la temperatura per necessità di esercizio sia superiore a 38 gradi centigradi verrà corrisposta una percentuale pari al 6% della paga base oraria.

- Disagio umido.

Ai lavoratori che svolgono la loro prevalente attività in ambienti con tassi di umidità costanti, per necessità di esercizio, superiori al 95%, verrà corrisposta una percentuale pari al 6% della paga base oraria.

TITOLO XXVI

Mensilità aggiuntive

Art. 130 (Tredicesima)

In occasione delle festività natalizie l'azienda dovrà corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

Art. 131 (Quattordicesima)

Nel mese di giugno l'azienda dovrà corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi della mensilità aggiuntiva per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

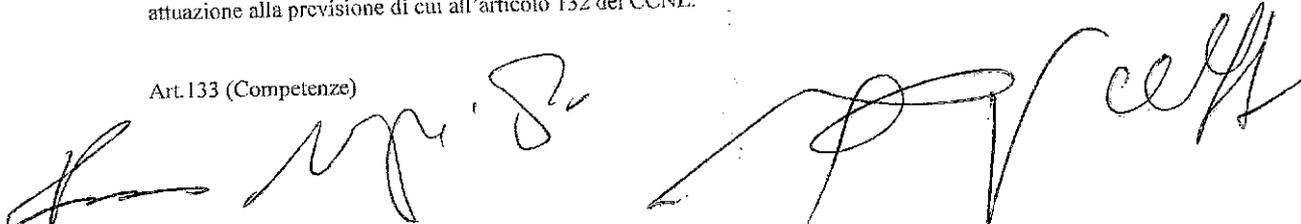
TITOLO XXVII

Fondo Pensioni Integrativo

Art. 132 (Adempimenti Legge 335/95)

Le parti in ottemperanza alla legislazione vigente in materia pensionistica si danno atto della disponibilità ad intraprendere un percorso per l'attivazione di idonei strumenti pensionistici a livello contrattuale o interconfederale. In ottemperanza della legge 335/95 i dipendenti delle Aziende applicanti il presente CCNL potranno richiedere l'attivazione, nelle forme e nei modi stabiliti dalla citata legge e dai regolamenti ministeriali in materia, di strumenti assicurativi personali. Le Aziende potranno, mediante stipula di accordi aziendali, individuare forme di miglior favore per i dipendenti in presenza di specifiche convenzioni. Le Parti convengono che espletato l'iter autorizzatorio di cui alla normativa vigente si incontreranno per verificare congiuntamente le opzioni praticabili al fine di dare pratica attuazione alla previsione di cui all'articolo 132 del CCNL.

Art. 133 (Competenze)



Le Parti, fermi restando i diritti individuali e collettivi previsti dalla normativa vigente, decidono di demandare all'Ente Bilaterale di pertinenza degli eventuali adempimenti connessi con la creazione ed attivazione di un fondo pensionistico chiuso.

NOTA A VERBALE Le parti si danno atto che nel termine di sei mesi si incontreranno per monitorare la fattibilità di quanto previsto al primo comma dell'art. 132 in merito all'attivazione di un Fondo integrativo Pensioni chiuso.

TITOLO XXVIII Doveri del Personale e Norme Disciplinari

Art. 134 (Obbligo del prestatore di lavoro)

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri connessi con la sua mansione, di usare modi cortesi con la clientela, di rispettare scrupolosamente le disposizioni amministrative e di legge specie per quanto attiene ai lavoratori a contatto con merci alimentari sempre che gli adempimenti siano di competenza per mansione ed inquadramento. Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le dotazioni strumentali e i materiali di consumo, di cooperare alla prosperità dell'impresa. Il lavoratore ha l'obbligo di uniformare il proprio comportamento con i colleghi al massimo rispetto delle possibili differenze di razza, sesso, religione e cultura che possano esistere tra i colleghi. E' altresì obbligatorio il rispetto del Testo Unico n. 196/03 per i dipendenti che per motivi di lavoro vengano a conoscenza dei dati sensibili dei propri colleghi.

Art. 135 (Divieti)

E' vietato al personale ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione dell'azienda. Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito. Il datore di lavoro a sua volta non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazione di lavoro straordinario. Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno senza diritto ad alcuna maggiorazione. Al termine dell'orario di lavoro, prima che sia dato il segnale di uscita, è assolutamente vietato abbandonare il proprio posto.

Art. 136 (Giustificazioni delle assenze)

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l'azienda entro 48 ore, per gli eventuali accertamenti. Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione di possibili sanzioni maggiori.

Art. 137 (Rispetto orario di lavoro)

I lavoratori hanno l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro. Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga, di importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 139.

Art. 138 (Comunicazione mutamento di domicilio)

E' dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi. Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare 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. 139 (Provvedimenti disciplinari)

La inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- 1) richiamo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
- 2) richiamo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 123;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

- ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;
- esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione; - non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi;
- non curi con scrupolo la consegna di valori ricevuti per servizio.

- utilizzi per scopi impropri e/o estranei al servizio gli accessi alla rete internet o alla posta elettronica dell'azienda, indipendentemente dal carico di lavoro presente. Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che:

- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza; - commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata e per la seconda mancanza di diligenza nella consegna di valori di clienti se nell'anno in corso è già stata inflitta una multa per analogo motivo;
- utilizzi senza specifica autorizzazione dell'azienda connessione alla rete e/o telefoniche a tariffazione speciale.

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento disciplinare) si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:

- assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;
- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- grave violazione degli obblighi di cui all'art. 134;
- infrazione alle norme di legge circa la sicurezza previste dal Decreto Legislativo 626/94;

- l'abuso di fiducia, la concorrenza sleale;
 - l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
 - la recidiva oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi, e per la terza mancanza di diligenza nella consegna di valori dei clienti se nell'anno in corso è già stata comminata la sospensione per analogo motivo;
 - l'utilizzo per fini diversi da quelli d'ufficio e comunque senza specifica autorizzazione scritta del datore di lavoro, degli archivi sui dati sensibili dei clienti raccolti ai sensi della vigente normativa sulla privacy e connessi con l'attività dell'Azienda.
- L'importo delle multe sarà destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

Art. 140 (Codice disciplinare)

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7, legge 20 maggio 1970, n. 300, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente Titolo nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7, legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 141 (Normativa provvedimenti disciplinari)

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni. Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

TITOLO XXIX Composizione delle Controversie

Art. 142 (Campo di intervento)

Per tutte le controversie individuali e collettive relative all'applicazione del presente contratto è prescritto il tentativo di conciliazione in sede sindacale, secondo le norme e modalità stabilite dal presente articolo. Anche per le controversie relative a licenziamenti individuali, di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, ed alla legge 20 maggio 1970, n. 300, e successiva 11 maggio 1990, n. 108, non derivanti da provvedimento disciplinare, devono essere ugualmente fatti tentativi di composizione. Tutte le eventuali controversie inerenti il presente C.C.N.L. potranno essere demandati a richiesta anche da una sola delle parti contrattuali stipulanti alla Commissione di Conciliazione paritetica locale o nazionale di cui all'art. 58 e 59 del presente contratto.

Art. 143 (Commissione di Conciliazione paritetica nazionale)

La Commissione di Conciliazione paritetica nazionale è composta da 6 rappresentanti dei datori di lavoro e da 6 rappresentanti dei lavoratori dipendenti in misura paritetica e può articolarsi in sottocommissione riguardanti i vari settori. La Commissione nazionale avrà sede presso una delle associazioni imprenditoriali. La Commissione di Conciliazione paritetica Nazionale ha il compito di fare applicare il presente contratto e i vari accordi nazionali e locali riguardanti i rapporti di lavoro nelle aziende. Le vertenze di carattere generale riguardanti l'applicazione e l'interpretazione del presente contratto e i vari accordi nazionali e locali, prima di qualsiasi azione, devono essere inviate all'esame della commissione di conciliazione paritetica nazionale, per il tentativo di amichevole componimento, dopo che tali controversie sono state già esaminate dalla commissione di conciliazione paritetica locale e hanno prodotto esito negativo. Naturalmente la commissione di conciliazione paritetica locale era stata convocata dalla associazione imprenditoriale locale che essendosi pronunciata nei 20 giorni dal ricevimento sull'oggetto della controversia con esito negativo sottoscritto con verbale, domanda alla commissione paritetica nazionale copia del verbale negativo per tentare la conciliazione amichevole in seconda istanza entro e non oltre 10 giorni dal ricevimento del verbale. Anche in caso di mancato accordo per il rinnovo, la stipula degli integrativi locali dovrà essere esperito il tentativo di conciliazione attraverso la commissione di conciliazione paritetica nazionale. Inoltre la commissione di conciliazione nazionale paritetica, nel caso che l'accordo non venga raggiunto, per decisione collegiale potrà chiedere l'intervento del Ministero del Lavoro. La commissione di conciliazione paritetica nazionale ha il compito di coordinamento delle commissioni di conciliazione al fine di migliorare l'attività conciliativa.

Art. 144 (Commissioni di conciliazione paritetiche territoriali)

Le associazioni sindacali locali dei datori di lavoro dovranno designare in misura paritetica i rappresentanti effettivi e supplenti in seno alla commissione di conciliazione paritetica locale, fermo restando che manchi la designazione da parte di qualcuna delle associazioni sindacali, che però possono designare successivamente il componente, la commissione per la risoluzione delle controversie può operare lo stesso. Le suddette commissioni avranno la sede presso una delegazione delle associazioni dei datori di lavoro locali aderenti alle associazioni nazionali stipulanti il presente contratto. La commissione è convocata dall'associazione imprenditoriale locale interessata ogni qualvolta è fatta la richiesta con lettera raccomandata da una delle parti rappresentate. La richiesta deve essere motivata indicando l'oggetto della controversia e la commissione entro 20 giorni dovrà esaminarla e sottoscrivere un verbale negativo o positivo in tante copie quante sono le associazioni locali facenti parte della commissione. In caso di mancato accordo la commissione di conciliazione paritetica territoriale domanda alla commissione di conciliazione paritetica nazionale il verbale di accordo negativo per esperire il secondo tentativo di conciliazione ed infine deposita numero 2 copie del verbale presso l'ufficio provinciale del lavoro competente per territorio. I verbali di conciliazione o di mancato accordo dovranno essere sottoscritti dalle parti interessati e dai componenti la commissione e in caso di mancato accordo dovranno contenere le motivazioni del mancato accordo ed eventuali soluzioni parziali sulle quali le parti concordano. Le commissioni di conciliazione istituite con accordo sindacale tra le parti stipulanti il C.C.N.L. devono essere comunicate all'E.P.M.I. per includerli nell'archivio dei contratti.

Risoluzione del Rapporto di Lavoro - Preavviso

Art. 145 (Scioglimento del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2118 cod.civ.)

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso per iscritto con raccomandata con ricevuta di ritorno.

Art. 146 (Recesso ex art. 2119 cod. civ.)

Ai sensi dell'art. 2119 cod. civ., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa). La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione dei motivi. A titolo esemplificativo, rientrano fra le cause di cui al primo comma del presente articolo;

- il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra dipendenti, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;
- l'insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;
- l'irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
- l'appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;
- il danneggiamento volontario di beni dell'azienda o di terzi;
- l'esecuzione di lavori per conto proprio o di terzi, senza autorizzazione del datore di lavoro;
- il comportamento tendente a creare costrizione psicologica e/o fisica fra i dipendenti motivato da comportamenti discriminatori e/o da molestie sessuali.

Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore che recede per giusta causa compete l'indennità di cui al successivo art. 154.

Art. 147 (Normativa)

Nelle Aziende comprese nella sfera di applicazione della legge 15 luglio 1966, n. 604, e dell'art. 35, legge 20 maggio 1970, n. 300, nei confronti del personale cui si applica il presente contratto, il licenziamento può essere intimato per giusta causa (art. 2119 cod. civ. e art. 66 del presente contratto) o per 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 all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa. Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento. In caso di licenziamento per giustificato motivo con preavviso il lavoratore può chiedere entro 8 giorni dalla comunicazione del licenziamento i motivi che lo hanno determinato; in tal caso il datore di lavoro è tenuto ad indicarli per iscritto entro 5 giorni dalla richiesta. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al secondo e terzo comma del presente articolo è inefficace. Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia.

Art. 148 (Nullità del licenziamento)

Ai sensi delle leggi vigenti il licenziamento determinato da ragioni di razza, sesso, credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza a un sindacato e dalla partecipazione attiva ad attività sindacali è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

Art. 149 (Nullità del licenziamento per matrimonio)

Ai sensi dell'art. 1, legge 9 gennaio 1963, n. 7, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa del matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla 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. Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a), b) e c) del terzo comma dell'art. 2, legge 30 dicembre 1971, n.1204, e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato. Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel primo comma del presente articolo, si rinvia alla normativa vigente.

Art. 150 (Licenziamento simulato)

Il licenziamento del lavoratore seguito da nuova assunzione presso la stessa ditta deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione. Il licenziamento si presume comunque simulato - salvo prova del contrario - se la nuova assunzione venga effettuata entro un mese dal licenziamento.

Art. 151 (Periodo di preavviso)

I termini di preavviso, calcolati in giornate di calendario per ambedue le parti contraenti sono:

Qualifica/Anzianità	- 5 anni	+5 - 10 anni	+ 10 anni
Quadri	75	120	180
I LIVELLO	60	90	150
II LIVELLO	45	75	120
III LIVELLO	30	60	90
IV LIVELLO	30	45	60

V LIVELLO	20	30	45
VI LIVELLO	15	20	30
VII LIVELLO	10	---	---

Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie, con il congedo matrimoniale e la malattia. Il periodo di preavviso si calcola dal 1° e dal 16° giorno di ciascun mese.

Art. 152 (Preavviso per dimissioni)

In caso di dimissioni del lavoratore il periodo di preavviso sarà pari al 50% della durata di cui al precedente articolo.

Art. 153 (Decorrenza del periodo di preavviso)

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. Il periodo di preavviso, sarà computato agli effetti del T.F.R..

Art. 154 (Indennità sostitutiva del preavviso)

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 cod. civ. in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta un'indennità equivalente all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art. 123 corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità.

Art. 155 (Trattamento di fine rapporto)

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29 maggio 1982, n. 297, e secondo le norme del presente articolo. Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 cod. civ., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:

- i rimborsi spese;
- le somme concesse occasionalmente a titolo di una tantum, gratificazioni straordinarie non contrattali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui agli artt. 98, 154 e 156;
- l'indennità sostitutiva di ferie di cui all'art. 95;
- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dalle imposte;
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
- gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

Ai sensi del terzo comma art. 2120 cod. civ., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 cod. civ., nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte dagli istituti assistenziali (INPS, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro. Ai sensi del precedente art. 132, i lavoratori, in possesso dei requisiti di legge previsti dalla legge 335/95, che hanno optato per l'attivazione dei versamenti sul fondo pensionistico integrativo, non avranno diritto a percepire gli importi previsti dal presente articolo.

Art. 156 (Decesso del dipendente)

In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 157 (Corresponsione del trattamento di fine rapporto)

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297 e comunque non oltre 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza di cui al precedente comma un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto. L'importo così determinato si intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti di lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

Art. 158 (Dimissioni)

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 155. Le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto con lettera raccomandata o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dall'art. 151 del presente contratto. Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di ritenergli dalle competenze nette una somma pari all'importo di cui all'art. 154. Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 159 (Dimissioni per matrimonio)

In conformità della norma contenuta nel quarto comma dell'art. 1, legge 9 gennaio 1963, n. 7, 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 risultino confermate entro un mese all'ufficio del lavoro. La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 155 con esclusione della indennità sostitutiva del preavviso. Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di

preavviso di cui all'art. 151 e confermate, a pena di nullità, all'ufficio del lavoro entro il termine di un mese. La previsione di cui al secondo comma del presente articolo non vige per le lavoratrici, in possesso dei requisiti di cui alla Legge 335/95, che hanno deciso di utilizzare i ratei maturati di TFR per l'attivazione del fondo pensionistico integrativo.

Art. 160 (Dimissioni per maternità)

Per il trattamento spettante alla lavoratrice che rassegna le dimissioni in occasione della maternità, valgono le norme di cui all'art. 97 del presente contratto.

TITOLO XXXI
Sicurezza sul Lavoro

Art. 161 (Premessa)

Le Parti stipulate il presente CCNL riconoscono la massima importanza alla puntuale e corretta applicazione delle norme a tutela e salvaguardia dei lavoratori. Le Parti, altresì, riconoscendo che l'insieme delle diverse norme e responsabilità che il Legislatore ha posto a carico delle Aziende risultano, nel complesso, di difficile applicazione in tutte quelle realtà produttive di piccole e medio piccole dimensioni, attribuiscono la massima importanza ad una gestione partecipativa, tra i diversi soggetti sociali interessati, per garantire la corretta applicazione delle norme.

Art. 162 (Richiami normativi)

Per l'attuazione delle disposizioni inerenti la sicurezza e l'igiene sui luoghi di lavoro di cui al Decreto Legislativo n.81/2008 introdotte con il DL 106/2009 e successive modificazioni, si rimanda all'allegato C al presente contratto. Le Parti, in previsione degli effetti della legge 30/2003, riaffermano la massima importanza che le norme di tutela previste nel Decreto legislativo 81/2008 e successive modificazioni, vada inteso a tutela della totalità dei lavoratori presenti nel sito aziendale, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto che li lega alla Azienda.

Art. 163 (Adempimenti preliminari)

Tutte le Aziende che applicheranno il presente contratto collettivo dovranno, entro il termine perentorio di 90 giorni, effettuare gli adempimenti connessi con la valutazione del rischio ed informarne i lavoratori mediante apposita comunicazione da rendere visibile a tutti.

Art. 164 (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza - RLS)

Nelle Aziende con più di 15 dipendenti, ai sensi del richiamato Allegato C al presente CCNL, dovranno essere eletti dai lavoratori i rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza (RLS), ai suddetti verranno riconosciute le tutele di cui alla legge 300/70.

Art. 165 (Disposizioni finali)

Le Parti si impegnano, in sede di Ente Bilaterale, ad individuare ogni e qualsiasi strumento che possa semplificare gli adempimenti connessi alla materia, mediante la delega di determinate competenze e/o funzioni a soggetti terzi che ne assumano la responsabilità.

NOTA A VERBALE Le Parti intendono ribadire che le previsioni di cui all'articolo 165, vanno intese sempre e comunque come semplice possibilità di delegare a soggetti terzi funzioni e/o responsabilità connesse con la normativa sulla sicurezza ma in nessun modo che in sede di trattativa tra le Parti sia possibile diminuire o modificare le tutele o le previsioni della vigente normativa.

CHIARIMENTO A VERBALE Le Aziende che applicano il presente Contratto collettivo delle forme flessibili di impiego flessibili, previste dalla Legge 30/03, è sempre sottoposta alla individuazione degli strumenti atti alla tutela ed alla applicazione della normativa sulla Sicurezza.

TITOLO XXXII
Tutela della Dignità e Parità dei Lavoratori

Art. 166 (Tutela delle lavoratrici madri)

Per le lavoratrici - o i lavoratori - che esercitano la patria potestà su minori e non abbiano l'altro genitore all'interno del nucleo familiare convivente, le aziende riconoscano un titolo di preferenza per la concessione del periodo feriale e per le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro per quanto concerne la prestazione oraria.

Art. 167 (Pari Opportunità)

In armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE 13 dicembre 1984, numero 636 e dalle disposizioni della Legge 10 aprile 1991, numero 125, le parti riconoscono l'esigenza di dare concreta applicazione alle previsioni della legge sulla Pari Opportunità Uomo - Donna, con particolare riguardo all'accesso alla formazione ed alle mansioni direttive e di rimuovere gli ostacoli che non consentono una effettiva parità di opportunità nel lavoro.

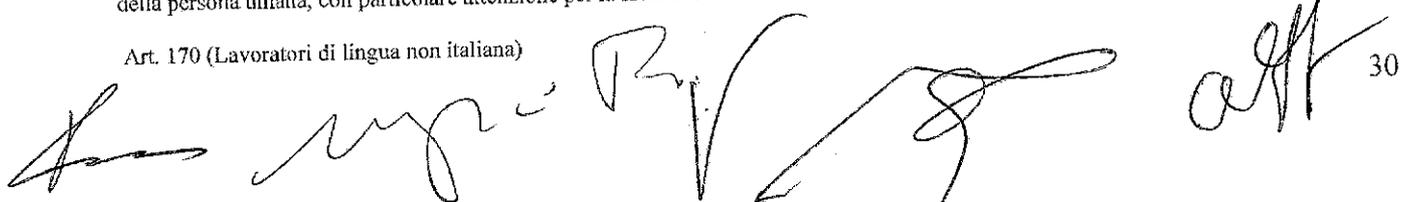
Art. 168 (Azioni Positive)

Le aziende, d'intesa con le Organizzazioni firmatarie del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, adotteranno misure concrete per garantire un pari diritto di accesso alla formazione ed informazione del personale femminile. Tali azioni positive si indirizzeranno principalmente nell'individuazione di metodologie formative, di aggiornamento e/o di riqualificazione che prevedano l'utilizzo di media e la fruizione on-site tale da non rendere necessaria la frequenza di corsi esterni che richiedano trasferte oltre il normale orario di lavoro.

Art. 169 (Molestie sui luoghi di lavoro)

Le aziende si adopereranno per eliminare dai luoghi di lavoro qualsiasi comportamento o prassi che possa costituire forma di coercizione della persona umana, con particolare attenzione per la sfera delle molestie sessuali.

Art. 170 (Lavoratori di lingua non italiana)



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

Le aziende favoriranno l'utilizzazione da parte di lavoratori extracomunitari delle previsioni di cui all'art. 95 del presente CCNL per l'accesso a corsi di formazione per il conseguimento di una conoscenza basilica della lingua italiana.

Art. 171 (Lavoratori stranieri)

Nella programmazione delle ferie, le aziende che occupino lavoratori stranieri con il proprio nucleo familiare nel Paese di origine, favoriranno il raggruppamento dei giorni di ferie al fine di consentire un congruo periodo di permanenza nei rispettivi paesi di origine.

Art. 172 (Aspettativa per tossicodipendenza)

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, un periodo non superiore a tre anni. Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita. I lavoratori familiari di un tossicodipendente, possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile. Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro in forma scritta dall'interessato corredate di idonea documentazione redatta dal servizio sanitario dalle altre strutture sopra indicate.

Art. 173 (Aspettativa per alcolismo)

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di alcolismo, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, un periodo non superiore a un anno. Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita. I lavoratori familiari di un alcolista, possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile. Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro in forma scritta dall'interessato corredate di idonea documentazione redatta dai servizi sanitari dalle altre strutture sopra indicate.

Art. 174 (Salubrità degli ambienti di lavoro)

Le aziende sono tenute, nel più rigoroso rispetto delle normative vigenti e delle sensibilità individuali, a promuovere tutte le azioni utili tese ad eliminare il fumo di sigaretta dai luoghi di lavoro.

Art. 175 (Tutela dei genitori di portatori di Handicap)

Le aziende riconosceranno ai lavoratori che siano genitori di handicappati non autosufficienti, con documentazione comprovante emessa da competente struttura del Servizio Sanitario Nazionale, un titolo di preferenza per la concessione del periodo di ferie e per le richieste di trasformazione del regime orario del rapporto di lavoro.

Art. 176 (Mobbing)

Le Parti stipulanti il presente CCNL riconoscono la gravità del fenomeno conosciuto come mobbing ed intendono contrastarlo con ogni mezzo. A tal fine le Parti delegano l'Ente Bilaterale ad individuare idonei strumenti di prevenzione e formazione che consentano di sradicare il fenomeno delle illecite pressioni e/o violenze che si possono manifestare tra i dipendenti.

NOTA A VERBALE Le Parti intendono considerare il Mobbing, per quanto attiene la gestione disciplinare dello stesso, come una fattispecie ricompresa nelle previsioni del licenziamento senza diritto al preavviso.

TITOLO XXXIII
Relazioni Sindacali

Art. 177 (Relazioni Nazionali)

Le parti si danno reciprocamente atto dell'importanza ascritta ad un sistema di relazioni industriali basato sulla concertazione e sul raffreddamento delle vertenze collettive. A tal proposito le Parti stipulanti si incontreranno annualmente, entro il mese di giugno di ciascun anno, per una valutazione congiunta sull'andamento del settore e dei trend occupazionali. Nella stessa riunione si valuteranno le proposte avanzate dall'Ente Bilaterale al fine di rendere operative le eventuali proposte avanzate in tema di inquadramento di nuove figure professionali o di mutamento dei contenuti di professionalità per mansioni già definite nel testo contrattuale ma interessate da profondi mutamenti inerenti le tecnologie di applicazione.

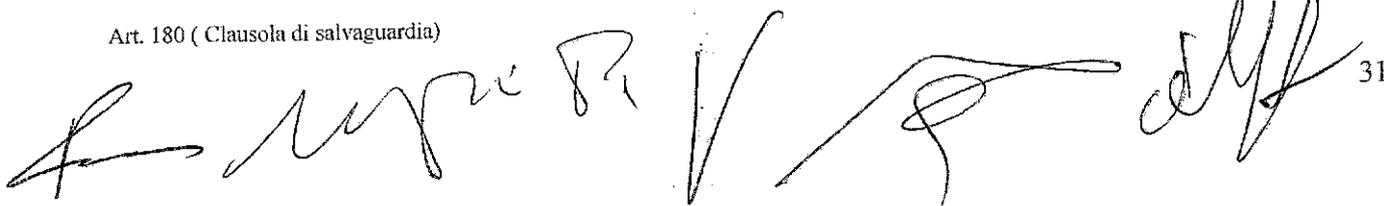
Art. 178 (Relazioni Territoriali)

Le parti, consapevoli delle differenziazioni presenti nelle aziende della Piccola e Media Impresa e delle diverse realtà territoriali, si riuniranno - su richiesta di una delle parti - su base regionale per la valutazione dell'andamento occupazionale e del mercato del lavoro nel territorio, salvo richiesta delle OO.SS. di incontrarsi a livello provinciale.

Art. 179 (Rappresentanze Sindacali Unitarie)

Le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL costituiranno nei luoghi di lavoro con più di 15 dipendenti le Rappresentanze Sindacali Unitarie - RSU - così come delineate negli accordi interconfederali sottoscritti dalle Associazioni stipulanti. L'elezione delle RSU avverrà con le modalità e le procedure descritte nel successivo articolo 181.

Art. 180 (Clausola di salvaguardia)



31

Ai sensi dell' Accordo interconfederale sulle Rappresentanze Sindacali Unitarie allegato al CCNL, le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto collettivo, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA, ai sensi di quanto previsto dalla Legge 300/70.

Art. 181 (Regolamento elettorale RSU)

Per la regolamentazione dell'elezione delle RSU le Parti sottoscrivono l'Accordo Interconfederale del testo Unico sulla Rappresentanza sottoscritto dalle Associazioni datoriali e dalle OO.SS nel gennaio 2014

Art. 182 (Contrattazione aziendale)

Nelle aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, più di 30 dipendenti potranno essere concordate particolari norme riguardanti:

- turni o nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno o più dei seguenti regimi d'orario: turni continui, turni spezzati, fasce differenziate;
- eventuali forme di flessibilità;
- part-time;
- determinazione dei turni feriali;
- contratti a termine;
- accesso alla formazione;
- tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- quanto delegato alla contrattazione dagli artt. 20 e 21, legge n. 300/70;
- erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa;

La relativa contrattazione dovrà svolgersi con l'intervento delle Organizzazioni locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL e, per i datori di lavoro, del CST competente.

Art. 183 (Assemblea)

Nelle aziende con più di 15 dipendenti, la RSU e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL potranno indire Assemblee retribuite dei lavoratori nella misura massima di 10 ore annue, durante la normale prestazione lavorativa. La comunicazione di indizione dell'assemblea dei lavoratori dovrà essere notificata almeno 3 giorni lavorativi prima dello svolgimento dell'assemblea stessa. Ai sensi della legge 300/70 l'azienda è tenuta a consentire l'accesso di dirigenti sindacali esterni, i cui nominativi vanno comunicati contestualmente alla richiesta di assemblea, ed a mettere a disposizione un locale idoneo.

Art. 184 (Referendum)

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 all'attività sindacale, indetti dalla RSU tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

Art. 185 (Delegato Provinciale)

Al fine di garantire la tutela degli interessi dei lavoratori dipendenti da aziende con meno di 15 dipendenti, le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL nomineranno un Delegato Sindacale Territoriale (DST). Al Delegato Sindacale Territoriale saranno riconosciuti i diritti di informazione presso le Aziende con meno di 15 dipendenti presenti nel territorio di competenza, oltre all'esercizio della tutela dei lavoratori nei casi rientranti nella previsione dell'art. 7 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970. L'attivazione del Delegato Sindacale Territoriale avverrà mediante la riscossione da parte delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL di una trattenuta - a carico del datore di lavoro - pari al costo di un'ora all'anno per dipendente. La retribuzione di riferimento sarà quella del terzo livello contrattuale. Il versamento verrà effettuato su apposito conto corrente bancario intestato alle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

Art. 186 (Attivazione della trattenuta per il Delegato Provinciale)

L'attivazione di quanto disposto dall'articolo precedente avverrà a seguito di specifico accordo sindacale tra le Parti firmatarie in ambito di Ente Bilaterale.

Art. 187 (Deleghe Sindacali)

I lavoratori potranno rilasciare delega al datore di lavoro per effettuare la trattenuta sindacale dalla propria retribuzione in favore della O.S., firmataria del presente CCNL, a cui aderiscano. Le deleghe sindacali si intenderanno rinnovate di anno in anno salvo disdetta da inviare entro il mese di settembre di ciascun anno. L'importo delle deleghe sarà pari all'1% della paga base conglobata, per quattordici mensilità, salvo diversa disposizione della O.S. titolare della delega. Le deleghe dovranno contenere la specifica liberatoria rilasciata dal lavoratore interessato al trattamento dei suoi dati sensibili. L'assenza della liberatoria di cui al comma precedente libera l'azienda dal dover compiere sia la trattenuta sulla busta paga sia ogni qualsiasi elaborazione statistico-organizzativa.

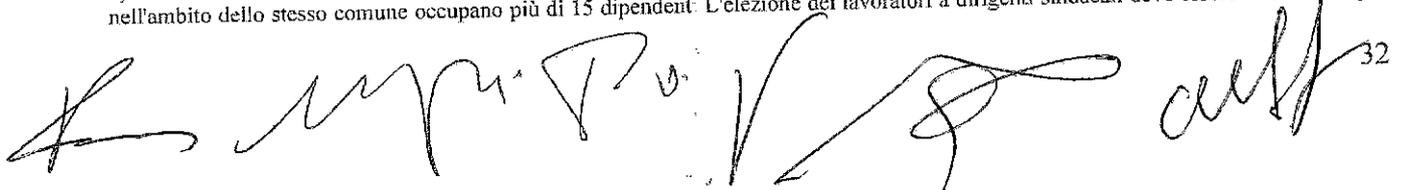
Art. 188 (Quote di riserva per le categorie numericamente minori)

Per tutte le aziende in cui si opererà l'attivazione delle RSU, si dovrà garantire la presenza tra i dirigenti eletti di almeno un componente per tutte le categorie presenti in azienda. A titolo solo esemplificativo: Quadri, Ricercatori, Venditori ed altre eventuali categorie che, pur ricomprese nella generalità dei lavoratori dipendenti, abbiano specificità rispetto alla maggioranza dei dipendenti.

Art. 189 (Dirigenti sindacali)

Agli effetti di quanto stabilito nel presente contratto collettivo, sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

- a) degli organi direttivi o collegiali nazionali o territoriali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente CCNL;
- b) di RSU costituite ai sensi dell'art. 19, legge 20.5.70 n. 300 e del protocollo allegato al presente contratto collettivo, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di 15 dipendenti. L'elezione dei lavoratori a dirigenti sindacali deve essere comunicata per



32

iscritto con lettera raccomandata alla ditta e al rispettivo CST competente, per quanto riguarda i dirigenti di cui al punto a), mentre per i dirigenti eletti in base al punto b) valgono le norme del citato Accordo interconfederale sulle RSU.

Art. 190 (Permessi sindacali ex punto a) dell'art. 189)

I componenti dei Consigli o Comitati di cui al punto a) dell'art. 189 hanno diritto ai necessari permessi o congedi retribuiti, per partecipare alle riunioni degli Organi suddetti, nella misura massima di 75 ore annue. Qualora il dirigente sindacale di cui al presente articolo sia contemporaneamente componente di più Consigli o Comitati di cui al precedente punto. a) dell'art. 189, potrà usufruire di un monte ore non superiore globalmente a 130 ore annue.

Art. 191 (Permessi retribuiti RSU)

I componenti delle RSU di cui al punto lett. b), art. 189, hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti. I permessi di cui al presente articolo saranno complessivamente pari a 12 ore mensili nelle aziende con più di 200 dipendenti e di 1 ora e mezza all'anno per ciascun dipendente nelle aziende con meno di 200 dipendenti. Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al comma 1 deve dare comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite la RSU.

Art. 192 (Permessi non retribuiti RSU)

I dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente art. 118, 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 8 giorni all'anno. I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 3 giorni prima tramite la RSU.

Art. 193 (Aspettativa per incarichi sindacali)

I lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

Art. 194 (COVELCO)

Al fine di garantire la funzionalità di quanto disposto nel presente titolo viene attivata una trattenuta pari allo 0,20% della retribuzione lorda, ripartita per lo 0,10% a carico del datore di lavoro e per lo 0,10% a carico del lavoratore, che dovrà essere versata presso un Ente incaricato della riscossione. Tale trattenuta viene denominata Contributo per le Vertenze di Lavoro Collettive (COVELCO). La suddetta quota è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro. Conseguentemente l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) d'importo pari allo 0,10% della retribuzione lorda paga base e contingenza. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "mancata adesione agli strumenti di gestione bilaterale del contratto". Del mancato pagamento delle quote COVELCO l'Azienda dovrà dare comunicazione con raccomandata r.r. al CST competente.

NOTA A VERBALE Le Aziende che applicheranno il presente contratto collettivo, effettueranno da subito la trattenuta mensile che provvederanno a versare in una unica soluzione appena le Parti stipulanti avranno attivato la convenzione con l'Ente esattore. Successivamente a questa prima fase transitoria, i versamenti andranno effettuati mensilmente.

TITOLO XXXIV Ente Bilaterale

Art. 195 (Ente Bilaterale)

Le parti stipulanti, per migliorare la gestione partecipativa del presente contratto collettivo concordano, di aderire ad un Ente Bilaterale di riferimento che avrà le seguenti finalità:

- gestire i contratti di formazione e lavoro;
- incrementare l'occupazione;
- realizzare corsi di formazione professionali;
- svolgere funzioni di osservatorio del mondo del lavoro;
- ricevere dalle associazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali e aziendali, curandone la raccolta e provvedere, a richiesta, alla loro trasmissione al C.N.E.L. come previsto dalla legge;
- emanare parere di congruità sulle domande presentate dai datori di lavoro relativamente a specifiche figure professionali;
- esprimere pareri in merito all'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato e/o contratto a tempo parziale;
- costituire un fondo di previdenza per fornire prestazioni complementari dei trattamenti di pensioni pubbliche sotto forma di rendita e capitale che potrà associare lavoratori dipendenti e datori di lavoro;
- gestire, con criteri mutualistici, l'erogazione delle prestazioni in materia di malattie, infortuni, maternità, ecc.;
- realizzare iniziative di carattere sociale;
- istituire comitato di vigilanza nazionale;
- promuovere iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché altri organismi orientati ai medesimi scopi;
- favorire attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della legge 125/91, nonché favorire il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;
- seguire le problematiche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legge e dalle intese tra le parti sociali;
- svolgere tutti gli altri compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva e/o dalle norme di legge.

L'Ente Bilaterale di riferimento dovrà dotarsi di una commissione di conciliazione paritetica nazionale con il compito di redimere eventuali controversie.

L'Ente Bilaterale di riferimento saranno composti su base paritetica tra le associazioni sindacali dei datori di lavoro e le associazioni sindacali dei lavoratori dipendenti.

L'Ente Bilaterale promuoverà tutte quelle iniziative che rispondano alle esigenze di ottimizzare le risorse interne.

Art. 196 (Finanziamento dell'Ente Bilaterale)

Il finanziamento dell'Ente Bilaterale avverrà tramite contribuzione sia da parte del Datore di lavoro che con una quota a carico del lavoratore che saranno stabilite con l'adesione ad un Ente Bilaterale di riferimento.

L'Ente Bilaterale non persegue fini di lucro e ha lo scopo di promuovere la costituzione degli enti bilaterali regionali e provinciali specialmente nelle aree maggiormente rappresentative.

NOTA A VERBALE Le Aziende che applicheranno il presente contratto collettivo, effettueranno da subito la trattenuta mensile che provvederanno a versare in una unica soluzione appena le Parti stipulanti avranno attivato la convenzione con l'Ente esattore. Successivamente a questa prima fase transitoria, i versamenti andranno effettuati mensilmente.

TITOLO XXXV

Fondo per la Formazione

Art. 197 (Fondo per la Formazione)

Le Parti demandano all'Ente Bilaterale la gestione progettuale e l'attivazione di un apposito Gruppo di Lavoro (Task Force), denominato Fondo per la Formazione Industria ed Artigianato Terziario Turismo e Servizi in sigla "Fo.Fo.I.Ar.T.", teso a creare una rete di supporto per l'erogazione di strumenti dedicati alla formazione ed all'aggiornamento professionale. Tali servizi, pur considerando la oggettiva differenziazione dei fabbisogni formativi tra le diverse categorie di lavoratori, dovrà fornire canali di accesso e moduli di interesse per la totalità dei lavoratori inquadrati dal presente CCNL. Una volta terminata la fase di progettazione e di avvio operativo di cui al primo comma, la Task Force dedicata, ferma restando la sua appartenenza all'Ente Bilaterale, si gestirà con propria autonomia amministrativa. Le nomine nella Cabina di Regia della Task Force saranno di competenza dell'Ente Bilaterale.

Art. 198 (Finanziamento dell'Ente Bilaterale per il "Fondo per la Formazione Industria ed Artigianato - Terziario Turismo e Servizi in sigla Fo.Fo.I.Ar.T.")

Per garantire le risorse necessarie alla fase di definizione progettuale e di attivazione operativa, viene attivato un apposito sistema di autofinanziamento. Detto sistema si articolerà secondo le seguenti modalità:

- 1) con il versamento in fase di prima applicazione, e per i lavoratori neo-assunti, successivamente, di una quota di adesione pari al 4% della retribuzione contrattuale, di cui il 3% a carico delle aziende e l'1% a carico dei lavoratori;
- 2) con il versamento a decorrere dall'anno successivo a quello di iscrizione di una quota di associazione al Fondo per la Formazione pari a € 25.00 (venticinque/00 Euro) di cui € 20.00 (venti/00 Euro) a carico delle aziende e € 5.00 (cinque/00 Euro) a carico dei lavoratori. Le quote annuali andranno versate nel mese di gennaio a cura delle aziende che applichino il presente CCNL.

La suddetta quota è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un

Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) d'importo pari allo 0,10% della retribuzione lorda. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "mancata adesione al Fondo".

Del mancato pagamento delle quote Fondo di Formazione Industria ed Artigianato Terziario Turismo e Servizi in sigla - (Fo.Fo.I.Ar.T.) l'Azienda dovrà dare comunicazione con raccomandata rr al CST competente.

TITOLO XXXVI

Operatori di Vendita

Art. 199 (Definizione di Operatore di Vendita)

Le Parti riconoscono nella definizione di Operatore di Vendita le figure precedentemente nominate di "Viaggiatore" e "Piazzista". Pertanto il lavoratore con la qualifica di operatore di Vendita sarà colui il quale svolgerà una o entrambe le sotto elencate mansioni:

- promuovere affari a favore dell'azienda secondo le istruzioni ricevute dalla stessa;
- vendere in una area territoriale determinata dall'azienda i prodotti secondo procedure prefissate e con modalità commerciali direttamente stabilite dall'impresa.

Le parti fermo restando quanto previsto dagli articoli seguenti, stabiliscono che una delle due o entrambe le mansioni su esposte debbano, anche in presenza di compiti promiscui, essere prevalenti su qualsiasi altro incarico per poter legittimamente configurare il ruolo professionale di operatore di vendita.

Art. 200 (Deroghe al presente contratto collettivo)

Per gli Operatori di Vendita, in considerazione delle specificità della categoria, il presente contratto si applica con tutte le modifiche, integrazioni, esclusioni ed eccezioni previste e analiticamente descritte nel Titolo XXXIII del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

ST/BTITOLO A

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 201 (Classificazione del personale)

Agli effetti del presente contratto si considera:

- operatore di vendita di 1a categoria l'impiegato di concetto, comunque denominato, assunto stabilmente da un'azienda con l'incarico di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa, per il collocamento degli articoli per i quali ha avuto incarico;
- operatore di vendita di 2a categoria l'impiegato d'ordine, comunque denominato, assunto stabilmente dall'azienda con l'incarico di collocare gli articoli trattati dalla medesima, anche quando provveda contemporaneamente alla loro diretta consegna.

All'operatore di vendita potranno essere assegnati compiti alternativi e/o complementari all'attività diretta di vendita, quali la promozione, la propaganda, l'assistenza al punto di vendita. L'eventuale assegnazione dei compiti anzidetti non comporterà aggravii alle preesistenti situazioni lavorative individuali e dovrà essere motivata da reali esigenze tecniche della distribuzione.

Art. 202 (Assunzione)

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

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente, in aggiunta alle normali prescrizioni le seguenti indicazioni:

- il periodo di tempo minimo annuale per cui l'azienda s'impegna a tenere in viaggio l'operatore di vendita;
- eventuali compiti dell'operatore di vendita durante il periodo in cui non viaggia e tenuto presente che non
- devono essere affidate allo stesso mansioni incompatibili con la sua qualifica;
- i rapporti derivanti dall'eventuale uso di automezzi.

Art. 203 (Documentazione)

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti, in aggiunta alla normale documentazione:

- attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicino tale requisito;
- certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;
- documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano sprovvisti;
- documentazioni e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
- dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero dei giorni di malattia indennizzati nel periodo che precede la data di assunzione, dell'anno di calendario in corso;
- dichiarazione di responsabilità per i lavoratori assunti con contratto a termine dalla quale risulti il numero delle giornate lavorate nei 12 mesi immediatamente precedenti la data di assunzione; ciò ai fini di quanto previsto dall'art. 5, legge 11.11.83 n. 638;

Art. 204 (Periodo di prova)

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i 60 giorni. Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore s'intenderà confermata e il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.

SUBTITOLO B ELEMENTI RETRIBUTIVI ED ECONOMICI

Art. 205 (Retribuzione mensile)

Eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione mensile, sia normale che di fatto, è in misura fissa e cioè non variabile in relazione alle festività, ai permessi retribuiti, alle giornate di riposo settimanale di legge cadenti nel periodo di paga e, fatte salve le condizioni di miglior favore, alla distribuzione dell'orario di lavoro settimanale. Essa si riferisce pertanto a tutte le giornate del mese di calendario.

Art. 206 (Paga base)

La retribuzione degli operatori di vendita è quella riportata nella seguente tabella:

Qualifica	Retribuzione
I Livello	€ 1.455,00
II Livello	€ 1.280,40

Art. 207 (Provvigioni)

Qualora l'operatore di vendita sia retribuito anche con provvigione sugli affari, questa gli sarà corrisposta solo sugli affari andati a buon fine. Nel caso di fallimento o di provata insolvenza del cliente, non sarà dovuta all'operatore di vendita alcuna provvigione sulla percentuale di riparto o di concordato, se questa sia inferiore al 65%. All'operatore di vendita spetterà però integralmente la provvigione nel caso di contratti che, essendo stati già approvati, siano successivamente stornati dalla ditta senza giustificato motivo e non giungano a buon fine per colpa di essa. Le provvigioni maturate saranno attribuite e liquidate, salve le condizioni di miglior favore, ogni mese successivo a quello in cui l'affare è andato a buon fine, esibendo ove occorra, copia delle fatture. La liquidazione dovrà farsi in base all'importo netto delle fatture, dedotti vuoti, diritti fiscali, eventuali porti e imballi. Non si dovranno dedurre quegli sconti extra o abbuoni o resi derivanti tutti da colpa della ditta. Non sono altresì deducibili sconti extra o abbuoni concordati dalla ditta dopo la conclusione dell'affare, all'atto o dopo l'emissione della fattura e che siano dovuti ad iniziativa esclusiva della ditta medesima. All'operatore di vendita retribuito anche con provvigione, spetterà la provvigione anche sugli affari fatti dalla ditta senza il suo tramite (affari indiretti) con la clientela da esso regolarmente visitata nella zona normalmente affidatagli oppure, ove non esista una zona determinata, con la clientela abitualmente e regolarmente da esso visitata. La provvigione è dovuta anche sugli affari conclusi prima della risoluzione o

cessazione del rapporto e la cui esecuzione deve avvenire dopo la fine del rapporto stesso. Eventuali deroghe dovranno essere preventivamente concordate fra la ditta e il dipendente operatore di vendita.

Art. 208 (Diarie)

La diaria fissa costituirà ad ogni effetto per il 50% parte integrante della retribuzione. Nessuna diaria è dovuta all'operatore di vendita quando è in sede a disposizione dell'azienda, nella città ove egli risiede abitualmente. Qualora, però, durante l'anno non sia stato mandato in viaggio per tutto il periodo convenuto contrattualmente, gli sarà corrisposta un'indennità per i giorni di mancato viaggio nella misura seguente:

- se ha residenza nella stessa sede dell'azienda, avrà un'indennità nella misura di 2/5 della diaria;
- se invece l'operatore di vendita, con consenso dell'azienda, ha la sua residenza in luogo diverso da quello ove ha sede l'azienda stessa, avrà diritto, oltre al trattamento di cui sopra, al riconoscimento delle maggiori spese sostenute per l'eventuale permanenza nella città ove ha sede l'azienda.

Qualora l'azienda non corrisponda la diaria, le spese sostenute e documentate dall'operatore di vendita per vitto e alloggio nell'espletamento della propria attività fuori della città sede di deposito, di filiale o di residenza contrattuale, sempre che lo stesso non possa per la distribuzione del suo lavoro rientrare nella propria abitazione, saranno rimborsati nei limiti della normalità da individuarsi in sede aziendale tra la Direzione aziendale. Lo stesso criterio si applica a tutte le altre spese autorizzate dall'azienda.

Art. 209 (Assorbimenti)

In caso di aumenti di tabelle retributive, gli aumenti di merito concessi dalle aziende, nonché quelli derivanti da scatti d'anzianità, non possono essere assorbiti. Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con riferimento alle attitudini e al rendimento del lavoratore. Gli aumenti che non siano di merito e non derivino da scatti d'anzianità, erogati dalle aziende indipendentemente dai contratti collettivi stipulati in sede sindacale, possono essere assorbiti in tutto o in parte, in caso di aumento di tabella, solo se l'assorbimento sia stato previsto da eventuali accordi sindacali oppure espressamente stabilito all'atto della concessione. Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei 6 mesi immediatamente precedenti la scadenza del presente contratto.

Art. 210 (Rischio macchina)

Fermo restando l'accollo all'operatore di vendita della franchigia di € 200,00 per ogni sinistro, le spese di riparazione dell'automezzo per incidenti passivi provocati - senza dolo - dagli operatori di vendita durante lo svolgimento delle prestazioni lavorative saranno sostenute dalle aziende nella misura dell'80% e comunque con un massimale di € 3.000,00 anche con forme assicurative o altre equivalenti convenzionalmente pattuite tra le parti interessate, fermo il diritto di controllo sulla effettività del danno e sulla corrispondenza della fattura. L'uso dell'automezzo deve essere comunque preventivamente autorizzato dall'azienda.

Art. 211 (Trattamento economico di malattia e infortunio)

Al lavoratore non in prova che debba interrompere il servizio a causa d'infortunio o malattia sarà riservato il seguente trattamento:

Anzianità di servizio	Conservazione del posto di lavoro/mesi	Retribuzione al 100%	Retribuzione al 50%
Da 0 a 5 anni di servizio	6 mesi	4 mesi	2 mesi
Da 5 a 10 anni di servizio	9 "	6 "	3 "
Più di 10 anni di servizio	12 "	8 "	4 "

Per il trattamento economico durante il periodo di malattia o d'infortunio si fa riferimento alla retribuzione di fatto. Il lavoratore che, posto in preavviso di licenziamento, cada ammalato o si infortuni, usufruirà del trattamento sopra indicato per tutto il periodo di comporto. Il lavoratore dimissionario che cada ammalato o subisca un infortunio non professionale usufruirà del trattamento stesso fino alla scadenza del preavviso. Nel caso invece d'infortunio per causa di lavoro, il lavoratore dimissionario usufruirà del trattamento previsto al comma 1 del presente articolo per tutto il periodo di comporto. Alla scadenza dei termini sopra indicati, l'azienda, ove proceda al licenziamento dell'operatore di vendita, gli

corrisponderà il TFR, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso. Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'operatore di vendita di riprendere servizio, l'operatore di vendita stesso potrà risolvere il rapporto con il diritto al solo TFR. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e del tasso di rivalutazione del TFR di cui all'art. 2120 CC. Per gli infortuni sul lavoro il posto sarà conservato fino a cessazione dell'indennità temporanea da parte dell'INAIL. Agli operatori di vendita infortunati o deceduti in servizio, purché riconosciuti dall'INAIL, le aziende garantiranno con polizze assicurative o forme equivalenti la corresponsione aggiuntiva dei seguenti capitali:

- € 100.000,00 per morte;
- € 200.000,00 per invalidità permanente totale.

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

GESTIONE DEL RAPPORTO

Art. 212 (Prestazione lavorativa settimanale)

La prestazione lavorativa del singolo operatore di vendita si svolgerà su 5 giornate alla settimana oppure su 4 giornate intere e 2 mezza giornate. La determinazione dei riposi relativi alle 2 mezza giornate sarà concordata in sede aziendale tenuto conto delle situazioni locali di fatto. Nelle attività che presentano esigenze di carattere stagionale o connesse al lancio pubblicitario dei prodotti, il godimento della giornata o delle 2 mezza giornate in cui non viene effettuata la prestazione lavorativa avverrà nei periodi dell'anno in cui saranno cessate le anzidette esigenze.

Art. 213 (Riposo settimanale)

L'operatore di vendita, che per ragioni di dislocazione non possa, per oltre 1 mese, recarsi in famiglia, avrà diritto di ottenere in sostituzione del riposo, una licenza corrispondente ai giorni di riposo non fruiti, con facoltà di trasferirsi in famiglia a spese della ditta. L'operatore di vendita per l'estero usufruirà del trattamento di cui sopra compatibilmente con la dislocazione e in seguito a specifici accordi con la ditta.

Art. 214 (Normativa retribuzione ferie)

Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la retribuzione di fatto, di cui all'art. 206. Al lavoratore retribuito in tutto o in parte a provvigione il datore di lavoro corrisponderà, durante il periodo di ferie, una quota pari alla media delle provvigioni percepite dagli altri colleghi del negozio o del reparto. Nelle aziende con un solo dipendente o quando tutto il personale sia in ferie spetterà al singolo dipendente, durante il periodo di ferie, la media mensile delle provvigioni dallo stesso percepita negli ultimi 12 mesi o nel minor periodo di servizio prestato. Se il dipendente retribuito a provvigione è in ferie e viene sostituito da altro dipendente estraneo al reparto, il lavoratore in ferie avrà diritto a una quota di provvigioni, a carico del datore di lavoro, pari a quella spettante al suo sostituto.

Art. 215 (Tutela del posto di lavoro)

Nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro, conseguente alla perdita dell'idoneità a svolgere mansioni di operatore di vendita a causa di infortunio sul lavoro, l'azienda qualora proceda entro 18 mesi a nuove assunzioni, dovrà riservare priorità alla domanda di assunzione, eventualmente prodotta dal lavoratore, per altra mansione. Tutto ciò compatibilmente con le norme sul collocamento e sempre che il posto disponibile possa essere ricoperto in relazione alla diminuita capacità lavorativa e alle attitudini personali dell'interessato. Le aziende con più di 80 dipendenti, sempre che non debbano attuare provvedimenti di ristrutturazione con riflessi occupazionali, a richiesta dell'interessato, assumeranno 'ex novo', entro 90 giorni dalla data di cessazione del rapporto, l'infortunato adibendolo alle mansioni ritenute più opportune in relazione alle esigenze tecnico-organizzative e produttive, anche per quanto concerne il luogo di prestazione del lavoro. Qualora il lavoratore abbia riportato dall'infortunio un'invalidità superiore al terzo, dovrà iscriversi nell'elenco degli invalidi del lavoro presso gli Uffici provinciali del lavoro e l'azienda presenterà richiesta di avviamento all'Ufficio anzidetto ai sensi delle norme sul collocamento obbligatorio. Qualora invece l'invalidità non raggiunga il terzo, il lavoratore dovrà iscriversi nelle liste di collocamento di cui alla legge 29.4.49 n. 264. Le parti convengono che, in ambedue i casi suddetti, la richiesta di avviamento presentata dall'azienda sarà nominativa, ai sensi dell'art. 33, comma 7, legge n. 300/70. Il rifiuto dell'interessato ad espletare le mansioni di nuova assunzione comporta per l'azienda il venir meno dell'impegno cui ai primi 2 commi. Nei casi in cui all'operatore di vendita, al quale venga richiesto espressamente l'uso dell'automezzo, sia sospesa la patente per infrazioni commesse - dopo l'entrata in vigore del contratto - durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, allo stesso è data facoltà di richiedere, per un periodo massimo di 6 mesi, aspettativa non retribuita né computabile ad alcun effetto contrattuale o di legge.

Art. 216 (Mansioni del lavoratore)

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 e 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 non superiore a 3 mesi.

Art. 217 (Mansioni promiscue)

In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente. Per attività prevalente s'intende quella di maggiore valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare. In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, al lavoratore compete l'inquadramento al livello superiore.

Art. 218 (Passaggi di livello)

Il lavoratore promosso al livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello. Qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza come assegno 'ad personam' avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti d'anzianità. Il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia ai sensi di legge, in caso di passaggio a categoria impiegatizia, conserva l'anzianità maturata nelle rispettive qualifiche di impiegato e di lavoratore con mansioni non impiegatizie.

Art. 219 (Trasferimenti)

L'operatore di vendita trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrono nella nuova destinazione. L'operatore di vendita che non accetti il trasferimento determinato da comprovate esigenze tecniche, organizzative e/o produttive, sarà considerato dimissionario e avrà diritto al TFR e al preavviso. All'operatore di vendita che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e trasporto per sé, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc.) previa opportuni accordi da prendersi con l'azienda. È dovuta inoltre la diaria per giorni 10 all'operatore di vendita celibe o senza congiunti conviventi a carico e per giorni 20 - oltre 1 giorno per ogni figlio a carico - all'operatore di vendita con famiglia. Qualora, per effetto del trasferimento,

l'operatore di vendita debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di 6 mesi di pensione. Detto rimborso sarà dovuto a condizione che il contratto di affitto sia stato, precedentemente alla comunicazione del trasferimento, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro. Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto all'operatore di vendita con un preavviso non inferiore ai 30 giorni. All'operatore di vendita che chiede il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

Art. 220 (Trattenimento in sede)

Qualora l'operatore di vendita retribuito anche con provvigione fosse trattenuto in sede per oltre 1/3 del tempo in cui dovrebbe rimanere in viaggio in base al suo contratto individuale, il rapporto d'impiego si intenderà risolto, su richiesta del viaggiatore stesso, con diritto, da parte di questi, a considerarsi licenziato a tutti gli effetti e a percepire le relative indennità, compresa quella di mancato preavviso.

SUBTITOLO D RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 221 (Trattamento di fine rapporto (TFR))

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto a un TFR determinato secondo le norme della legge 29.5.82 n. 297, e secondo le norme del presente articolo. Ai sensi e per gli effetti del comma 2, art. 2120 CC, come modificato dalla legge 29.5.82 n. 297, sono escluse dalla

quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR le seguenti somme:

- i rimborsi spese;
- le somme concesse occasionalmente a titolo di 'una tantum', gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo; - l'indennità sostitutiva delle ferie; - le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dalle imposte;
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
- gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

Ai sensi del comma 3, art. 2120 CC, come modificato dalla legge 29.5.82 n. 297, in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 CC, nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte dagli istituti assistenziali (INPS, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del TFR l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro. È facoltà dell'azienda, salvo espresso patto contrario, dedurre dal TFR quanto l'operatore di vendita percepisca, in conseguenza del licenziamento, per eventuali atti di previdenza (casce pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda.

Art. 222 (Cessione o trasformazione dell'azienda)

In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo della ditta e quando la ditta cedente non abbia dato ai lavoratori il preavviso e corrisposto l'indennità prevista nel presente contratto per il caso di licenziamento, la ditta cessionaria, ove non intenda mantenere in servizio il personale con tutti i diritti e oneri competenti per il periodo di lavoro precedentemente prestato, sarà tenuta all'osservanza integrale degli obblighi gravanti per effetto del presente contratto sulla precedente ditta, come se avvenisse il licenziamento.

SUBTITOLO E VARIE E RIMANDI

Art. 223 (Obblighi del prestatore di lavoro)

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto di ufficio, di usare modi cortesi col pubblico e di tenere una condotta conforme ai civici doveri. Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci e i materiali, di cooperare alla prosperità dell'impresa.

Art. 224 (Cauzioni)

Per le mansioni che la giustificano, il datore di lavoro stabilirà per iscritto di volta in volta l'ammontare della cauzione che dovrà essere prestata dai lavoratori. La cauzione sarà costituita da titoli dello Stato, depositati presso un istituto bancario e vincolati dal datore di lavoro, oppure potrà essere versata in libretto di risparmio parimenti vincolato al datore di lavoro, il quale rilascerà regolare ricevuta con gli estremi dei titoli o del libretto che gli vengono consegnati. Gli interessi e gli eventuali premi restano a disposizione del lavoratore, il quale ha sempre diritto di prelevarli senza alcuna formalità. La cauzione potrà anche essere prestata, con il consenso del datore di lavoro, mediante polizza di garanzia costituita presso un istituto assicuratore o con fidejussione bancaria. In tal caso il datore di lavoro avrà facoltà di provvedere al pagamento dei relativi premi, rivalendosi sulla retribuzione del prestatore d'opera. La cauzione rimane di proprietà del lavoratore o dei suoi aventi diritto, e non può comunque confondersi con i beni dell'azienda.

Art. 225 (Diritto di rivalsa)

Il datore di lavoro ha diritto di rivalersi sulla cauzione per gli eventuali danni subiti, previa contestazione al prestatore d'opera. In caso di disaccordo, dovrà essere esperito un tentativo di componimento attraverso le Associazioni sindacali competenti.

Art. 226 (Ritiro cauzioni per cessazione rapporto)

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, ove non esistano valide ragioni di contestazione da parte del datore di lavoro, il prestatore d'opera dovrà essere posto in condizioni di poter ritirare la cauzione entro il termine di 15 giorni dalla data di cessazione del servizio.

TITOLO XXXVII Archivio Contratti

Art. 227 (Deposito contratto collettivo)

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'Organizzazione dell'Archivio della Contrattazione Collettiva ed ai sensi dell'art. 17 della L. 36/86, le parti contraenti si impegnano ad inviare al CNEL il presente contratto CCNL e successivi rinnovi o integrazioni

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'Organizzazione dell'Archivio della Contrattazione Collettiva ed ai sensi dell'art. 17 della L. 36/86, le parti contraenti si impegnano ad inviare al CNEL il presente contratto CCNL e successivi rinnovi o integrazioni

TITOLO XXXVIII
Decorrenza e Durata

Art. 228 (Decorrenza e durata)

Il presente contratto decorre dal 1° giugno 2022 e avrà scadenza il 1° giugno 2026 rispettivamente per la parte normativa e per la parte economica, fatte salve, eventuali, specifiche scadenze contrattualmente stabilite. Esso si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto 3 mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.

In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore sino a che non sarà sostituito dal nuovo contratto nazionale che avrà comunque validità dal giorno successivo.

Allegati al contratto collettivo

A) Minimi Tabellari 2022 - 2026

B) Regolamento D.Lgs. 626/94 e 81/2008 e successive modificazioni.

C) Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro del 14 marzo 2020 tra Governo e Parti Sociali.

D) Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021 sottoscritto con le Parti sociali e promosso dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali.

E) Indice IPCA anni 2010-2022

F) Tabella inflazione anni 2010-2022

G) Rivalutazione monetaria ISTAT 2010-202

PMI ITALIA - Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese.

Tommaso Cerciello
Matasom Elena Petronella



S.I.A. Confsal - Sindacato Indipendente Agroalimentare.

Mario Ricci
Antonio Vucaro
Francesca Palle

S.I.A. - Confsal
SINDACATO INDIPENDENTE
SEGRETARIO FEDERAZIONE
NAZIONALE
Dott. MARIO RICCI

SCHEDA DI CLASSIFICAZIONE PER IL DEPOSITO DEI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO
(art. 4 del protocollo CNEL-Parti sociali 24-1-2018)

1 - Esatta denominazione dell'accordo:

2 – Settore contrattuale:

3 – Tipologia di accordo (barrare la casella che interessa):

nuovo accordo

indicare denominazione:

data di stipula:

data di decorrenza:

data di scadenza:

accordo di rinnovo

indicare denominazione:

data di stipula:

data di decorrenza:

data di scadenza:

integrativo di precedenti accordi (anche per specifici temi o di interpretazione autentica)

indicare denominazione:

data di stipula:

data di decorrenza:

data di scadenza:

testo definitivo coordinato delle norme contrattuali vigenti

indicare denominazione:

data di stipula:

data di decorrenza:

data di scadenza:

verbale di accordo per adesione

indicare denominazione:

data di stipula:

data di decorrenza:

data di scadenza:

accordo di confluenza

indicare denominazione:

data di stipula:

data di decorrenza:

data di scadenza:

6 – Parte firmataria incaricata della trasmissione, ai sensi dell'art. 1 del Protocollo CNEL-Parti sociali del 24 gennaio 2018 (indicare anche la confederazione/associazione nazionale di riferimento):

Data di trasmissione:

Per eventuali contatti indicare nominativo, telefono ed indirizzo email:

Note:

1 - Allegato A

(Paghe contrattuali a valere dal giugno 2022)

Con decorrenza dal primo giorno di applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro le paghe basi conglobate sono le seguenti:

LIVELLO	PAGA BASE CONTRATTUALE
Quadri	€ * 2.328,00
I	€ 2.211,60
II	€ 2.037,00
III	€ 1.804,20
IV	€ 1.629,60
V	€ 1.513,20
VI	€ 1.455,00
VII	€ 1.396,80
* Indennità Funzione Quadro pari a € 87,30	

(Retribuzione degli apprendisti)

La retribuzione degli apprendisti è quella riportata nelle seguente tabella percentuale:

Livello/anzianità	1° anno	2° anno	3° anno	4° anno
III livello	65%	80%	90%	90%
IV livello	65%	80%	90%	90%
V livello	65%	80%	90%	----
VI livello	65%	80%	----	----

Ovvero i minimi retributivi saranno i seguenti:

Livello	1° anno	2° anno	3° anno	4° anno
III Livello	€ 1.172,73	€ 1.443,36	€ 1.623,78	€ 1.623,78
IV livello	€ 1.059,24	€ 1.303,68	€ 1.466,64	€ 1.466,64
V livello	€ 983,58	€ 1.210,56	€ 1.361,88	-----
VI livello	€ 873,00	€ 1.074,47	-----	-----

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

(Paghe contrattuali a valere dal giugno 2022)

Con decorrenza dal primo giorno di applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro le paghe basi conglobate sono le seguenti:

LIVELLO	PAGA BASE CONTRATTUALE
Quadri	€ * 2.328,00
I	€ 2.211,60
II	€ 2.037,00
III	€ 1.804,20
IV	€ 1.629,60
V	€ 1.513,20
VI	€ 1.455,00
VII	€ 1.396,80
* Indennità Funzione Quadro pari a € 87,30	

(Retribuzione degli apprendisti)

La retribuzione degli apprendisti è quella riportata nelle seguente tabella percentuale:

Livello/anzianità	1° anno	2° anno	3° anno	4° anno
III livello	65%	80%	90%	90%
IV livello	65%	80%	90%	90%
V livello	65%	80%	90%	-----
VI livello	65%	80%	-----	-----

Ovvero i minimi retributivi saranno i seguenti:

Livello	1° anno	2° anno	3° anno	4° anno
III Livello	€ 1.172,73	€ 1.443,36	€ 1.623,78	€ 1.623,78
IV livello	€ 1.059,24	€ 1.303,68	€ 1.466,64	€ 1.466,64
V livello	€ 983,58	€ 1.210,56	€ 1.361,88	-----
VI livello	€ 873,00	€ 1.074,47	-----	-----

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller initials and signatures on the right.

2 - Allegato B

REGOLAMENTO ELETTORALE PER I RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

AVVERTENZA Le parti si danno reciprocamente atto che la titolazione dei singoli articoli risponde soltanto all'esigenza di migliorare la consultazione del testo contrattuale. I titoli, pertanto, non sono esaustivi dell'indicazione dei contenuti dei singoli articoli e quindi, in quanto tali non costituiscono elemento d'interpretazione della norma.

NORME PER L'APPLICAZIONE DEL D.LGS 626/94; D.L. 81/2008 introdotte con D.L. 106/2009 e successive modificazioni. PROTOCOLLO SINDACALE PER L'ATTUAZIONE DEL DISPOSTO DEL DECRETO LEGISLATIVO 626/94; D.L. 81/2008 introdotte con D.L. 106/2009 e successive modificazioni.

TITOLO I - AZIENDE SINO A 15 DIPENDENTI -

Art. 1 Sfera di applicazione

L'individuazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) avverrà mediante elezione tra tutti i dipendenti dell'azienda durante un'assemblea appositamente convocata con questo esclusivo argomento all'ordine del giorno.

Art. 2 Elezioni del RLS

L'RLS è eletto con il sistema del voto uninominale per liste contrapposte. Godono del diritto al voto tutti i lavoratori indipendentemente dal contratto di lavoro ad essi applicato - a tempo determinato, indeterminato, formazione lavoro. Sono eleggibili solo i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Art. 3 Durata del mandato

Il mandato di RLS ha durata triennale con possibilità di rielezioni.

Art. 4 Formazione RLS

Per la formazione degli RLS nelle aziende sino a 15 dipendenti valgono le norme di cui al successivo Titolo III.

Art. 5 Permessi retribuiti per la formazione.

Per la formazione basica l'RLS avrà a disposizione 50 ore annue di permesso retribuito. Nel caso di successive rielezioni l'RLS non potrà usufruire del presente articolo.

Art. 6 Permessi retribuiti per l'espletamento delle funzioni RLS.

Le aziende metteranno a disposizione del RLS 50 ore annue di permessi retribuiti. Considerate le caratteristiche dimensionali delle aziende di cui al presente titolo l'utilizzo dei permessi retribuiti dovrà essere comunicato con almeno 3 gg. di preavviso.

Art. 7 Rappresentate dei lavoratori per la Sicurezza Territoriale

E' prevista la facoltà per i dipendenti da aziende sino a 15 lavoratori di demandare le funzioni dell'RLS ad un dirigente sindacale con funzioni di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nel Territorio (RLST), che svolgerà le medesime attribuzioni di legge del RLS per un insieme di aziende ricomprese in uno specifico territorio.

Art. 8 - Applicazione Dlgs 626/94; D.L. 81/2008 introdotte con D.L. 106/2009 e successive modificazioni.

L'RLST è espressione dell'Organismo Paritetico (OP) per l'applicazione del D.Lgs. 626/94; D.L. 81/2008 introdotte con D.L. 106/2009 e successive modificazioni per i contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalle Associazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL. Accedono all'OP le OO.SS. stipulanti i diversi CCNL e sottoscrittrici del presente protocollo.

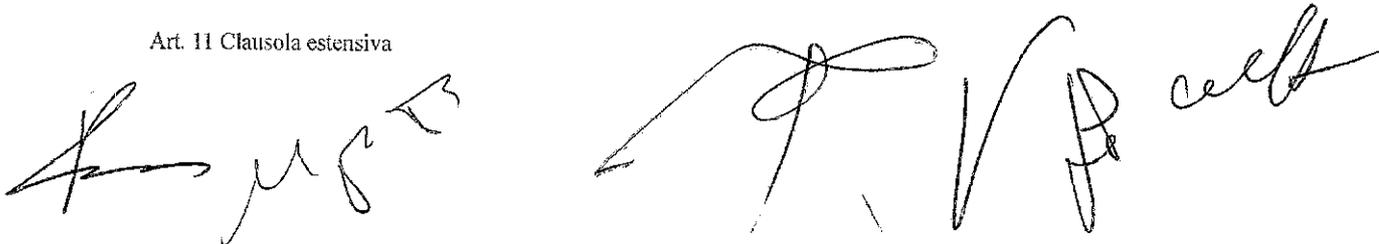
Art. 9 Dimensioni del territorio

L'OP designerà ogni RLST in ragione o del rapporto 1 RLST ogni 2000 addetti e/o 1 RLST sino ad un massimo di 250 imprese.

Art. 10 Durata del mandato

La durata del mandato di nomina degli RLST avrà base triennale con possibilità di successive nuove designazioni.

Art. 11 Clausola estensiva



E' concessa alle aziende sino a 30 dipendenti, o ad unità produttive di pari grandezza, la facoltà di ricorrere alla designazione del RLST per l'applicazione dei disposti di Legge. Le aziende o U.P. che ricorreranno alla presente opzione dovranno associarsi all' OP.

TITOLO II - ORGANISMO PARITETICO -

Art. 12 - Costituzione

L'OP per l'applicazione del D. Lgs. 626/94, D.L. 81/2008 introdotte con D.L. 106/2009 e successive modificazioni nelle aziende che applichino i CCNL promossi dalle Associazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.

Art. 13 - Territorialità

L'OP si articola su due livelli : nazionale e territoriale. Il livello territoriale corrisponderà a quello regionale.

Art. 14 - Funzionamento OP

Il funzionamento dell' OP è garantito da una quota associativa pari allo 0.1% della retribuzione a carico dei lavoratori e delle aziende sino a 15 dipendenti. L'incarico di esattore delle quote sarà demandato, mediante convenzione, ad un Ente di diritto pubblico.

Art. 15 Retribuzione RLST

L'OP provvederà alla retribuzione degli RLST con l'esclusione degli oneri previdenziali ai sensi dell'art. 30 della L. 300/70.

Art. 16 - Notifica nominativi RLST

L'OP provvederà a notificare i nominativi degli RLST a tutte le aziende interessate, alle Associazioni datoriali ed all' UPLMO competente territorialmente, unitamente con l'attribuzione agli RLST di un documento di riconoscimento.

TITOLO III - AZIENDE CON PIU' DI 15 DIPENDENTI -

Art. 17 Sfera di applicazione

Per le aziende e/o unità produttive con più di 15 dipendenti l'individuazione del RLS avverrà mediante elezione tra tutti i lavoratori occupati presso la stessa unità produttiva.

Art. 18 Numero degli RLS

Il numero degli RLS da eleggere sarà di:

- aziende da 16 a 200 dipendenti 1 RLS;
- aziende da 201 a 500 dipendenti 3 RLS;
- aziende con più di 500 dipendenti 6 RLS.

Art. 19 Monte ore per RLS

Per l'espletamento delle proprie mansioni è previsto l'utilizzo di un monte ore retribuito pari a:

- aziende da 16 a 100 dipendenti 100 ore annue per RLS;
- aziende con più di 100 dipendenti 144 ore annue per RLS.

Art. 20 Garanzie per gli RLST

Ai RLST si applicano le garanzie previste dalla L. 300/70 per i dirigenti di RSA.

Art. 21 Modalità di elezione

Per l'elezione dell' RLS valgono le norme pattuite per l'elezione delle RSU, di cui all'accordo interconfederale.

TITOLO IV - FORMAZIONE DEGLI RLS/RLST -

Art. 22 Formazione RLS/RLST

La formazione degli RLS/RLST verterà su argomenti individuati dall'OP. E' prevista la facoltà per le aziende di integrare le materie individuate dall' OP con specifiche conoscenze direttamente rispondenti al ciclo produttivo dell'azienda medesima.

Art. 23 RLST

La formazione del RLST sarà effettuata in via esclusiva dall'OP anche mediante l'utilizzazione di appositi Enti o Istituti di formazione. Solo il raggiungimento dei previsti livelli formativi consentirà alle OO.SS. di designare a RLST i propri dirigenti indicati.



Art. 24 RLS

La formazione degli RLS eletti potrà avvenire o presso l'OP, con le modalità di cui all'art. 25, o presso l'azienda stessa. Le materie e la ripartizione della formazione non potranno in ogni caso differire dal modello previsto dall'OP salvo che per integrazioni formative di cui all'art. 22.

Art. 25 Permessi per la formazione

Le aziende metteranno a disposizione degli RLS al momento della loro elezione 100 ore annue per la formazione basica. Qualora allo scadere del proprio mandato l' RLS risultasse rieletto non si avrà erogazione del monte ore per la prima nomina.

TITOLO V - PERCORSO FORMATIVO -

Art.26 Materie formative

La formazione, fermi restando i naturali mutamenti ed aggiornamenti che dovessero rendersi necessari, sarà suddivisa in tre aree conoscitive : normativa di Legge; normative contrattuali; nozioni di comunicazione, gestione d'impresa e valutazione del rischio.

Art. 27 Criteri valutativi

L'OP elaborerà sulle materie di cui al precedente articolo metodi formativi e valutativi tali da garantire l'uniformità di giudizio sui livelli di apprendimento raggiunto dagli RLS/RLST.

Art. 28 Riconoscimento RLS

Qualora un lavoratore eletto RLS, successivamente al percorso formativo, non raggiungesse gli standard conoscitivi minimi, l'azienda potrà erogare all' RLS un ulteriore monte ore formativo. Le ore formative concesse in surplus saranno poste per metà a carico diretto dell'azienda per l'altra metà sottratte al monte ore di cui agli artt. 6 e 18.

TITOLO VI- ATTRIBUZIONI DEI RLS/RLST

Art.29 Accesso ai luoghi di lavoro

I RLS/RLST avranno diritto di accesso ai luoghi di lavoro con semplice informazione preventiva alla Direzione Aziendale, da comunicarsi anche all'OP nel caso di RLST. Unici limiti al diritto di accesso ai luoghi di lavoro saranno quelli di legge. L'azienda potrà richiedere la presenza obbligatoria del proprio titolare e/o responsabile del servizio di prevenzione e protezione o di un proprio incaricato di fiducia.

Art.30 Modalità di consultazione

Per i diritti di informazione previsti dal Decreto Legislativo 626/94 l'azienda provvederà a consultare il/i RLS/RLST in un apposito incontro convocato - con indicazione specifica degli argomenti da trattare - con almeno due giorni di preavviso. Nel verbale della riunione dovranno risultare le osservazioni che il/i RLS/RLST porteranno alle comunicazioni aziendali. Il verbale, indipendentemente dall'approvazione della materia presentata in informativa, dovrà essere firmato congiuntamente dall'azienda, mediante un suo delegato, e dal/i RLS/RLST.

Art.31 Informazione

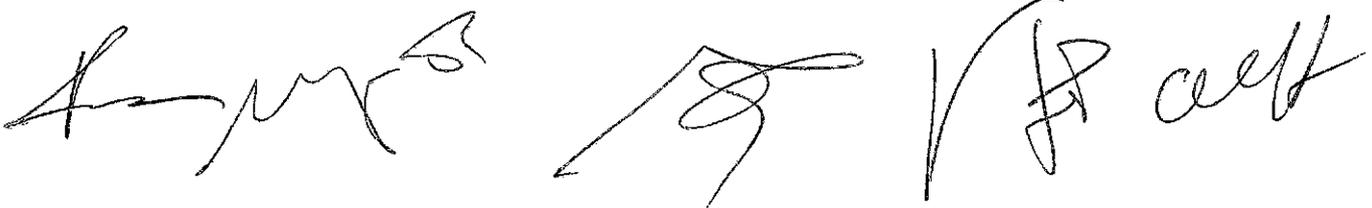
Il diritto di informazione potrà essere esercitato dal RLS/RLST su tutta la materia concernente la valutazione del rischio in azienda. La documentazione inerente le assicurazioni sociali obbligatorie potrà, altresì, essere consultata, fatto salvo il diritto alla riservatezza dei lavoratori.

Art.32 Documentazione aziendale

Nell'espletamento del diritto all'informazione il RLS/RLST non potrà asportare nessun documento di provenienza aziendale per il quale l'azienda dichiara, con propria responsabilità, la riservatezza. E' fatto, comunque, esplicito divieto al RLS/RLST di comunicare ad esterni conoscenze o dati tecnici sull'organizzazione del lavoro e sulle metodologie produttive ad esso venuti a conoscenza nell'espletamento del proprio mandato.

Art.33 Norme di salvaguardia ed estensive

La contrattazione collettiva o aziendale potrà modificare la fruizione dei diritti di informazione per meglio aderire alle esigenze di tutela e prevenzione.



TITOLO VII- NORME TRANSITORIE E FINALI -

Art. 34 Sostituzione RLS

In caso di decadenza, per qualsiasi motivo, dall'incarico di RLS si procederà all'immediata sostituzione con le modalità di cui agli artt. 34 e 35.

Art. 35 Aziende sino a 200 dipendenti

Nelle previsioni di cui all'art. 29 si convocherà un'assemblea per effettuare nuove elezioni.

Art. 36 Aziende con più di 200 dipendenti

In caso di dimissioni di 1 o più componenti la Rappresentanza dei Lavoratori per la Sicurezza si procederà con la nomina in sostituzione del primo dei non eletti. Agli RLS subentrati si applica il disposto dell'art. 25.

Art. 37 Sostituzione RLST

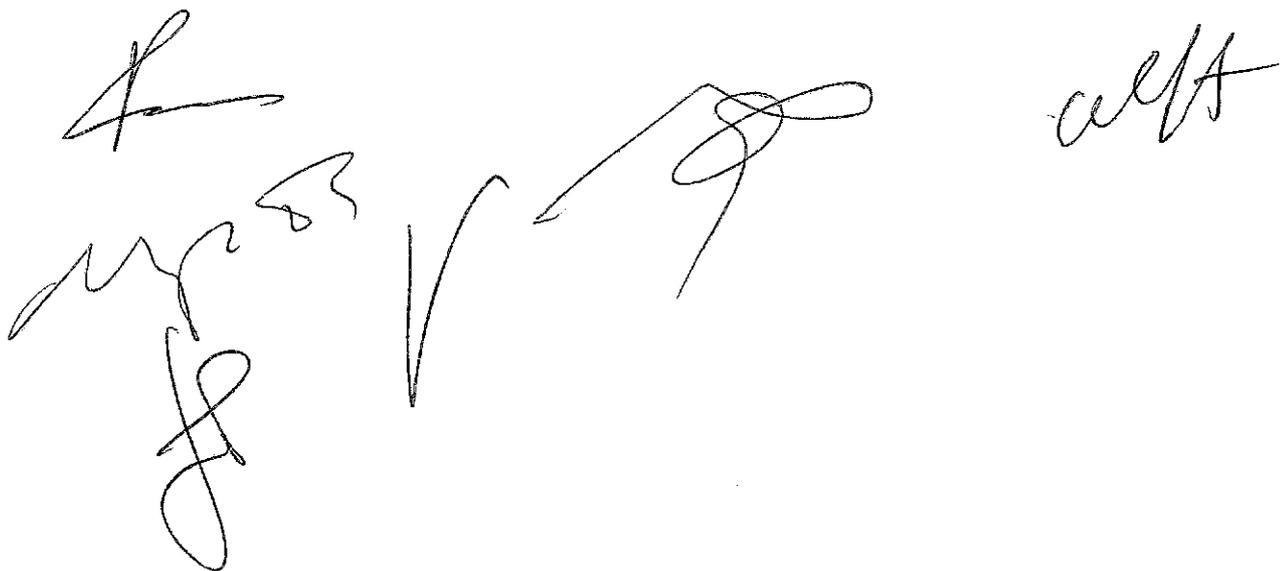
L'OP potrà in qualsiasi momento effettuare sostituzioni e/o integrazioni degli RLST nominati. Per ogni sostituzione e/o modifica l'OP seguirà la procedura di cui all'art. 16.

Art. 38 Clausola di salvaguardia

Gli RLST sostituiti resteranno a carico delle O.S. di appartenenza mediante utilizzo dell'art. 30 L.300/70 con retribuzione a cura dell'OP sino alla scadenza dell'anno solare. Dal 1 gennaio successivo o riprenderanno servizio presso l'azienda in cui sono occupati o resteranno a totale onere e carico della O.S. che ne richiede l'aspettativa sindacale non retribuita.

Art. 39 Decorrenza e durata

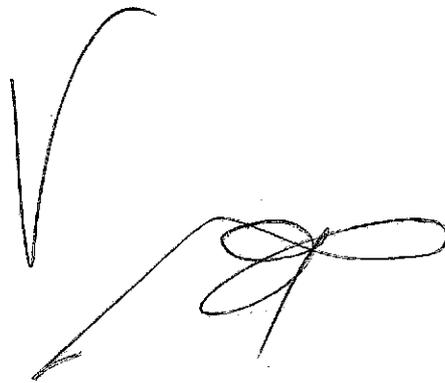
Il presente accordo entrerà in vigore 30 giorni dopo la firma per la parte normativa e 90 giorni dopo la firma per l'attivazione dell'OP con il collegato Fondo. Il presente accordo potrà essere disdetto in qualsiasi momento e da qualsiasi sottoscrittore con 180 giorni di preavviso mediante lettera raccomandata a/r a tutte le parti sottoscrittrici.

The image shows several handwritten signatures in black ink. On the left, there are two large, stylized signatures. In the center, there is a signature that appears to be a large, bold 'V' or similar character. On the right, there is a signature that looks like 'ALTA' or similar. The signatures are scattered across the lower half of the page.

3 - Allegato C

Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro

14 marzo 2020



Oggi, sabato 14 marzo 2020, è stato sottoscritto il *“Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro”*.

Il Protocollo è stato sottoscritto su invito del Presidente del Consiglio dei ministri, del Ministro dell'economia, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, del Ministro dello sviluppo economico e del Ministro della salute, che hanno promosso l'incontro tra le parti sociali, in attuazione della misura, contenuta all'articolo 1, comma primo, numero 9), del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 11 marzo 2020, che - in relazione alle attività professionali e alle attività produttive - raccomanda intese tra organizzazioni datoriali e sindacali.

Il Governo favorisce, per quanto di sua competenza, la piena attuazione del Protocollo.



Premessa

Il documento, tenuto conto di quanto emanato dal Ministero della Salute, contiene linee guida condivise tra le Parti per agevolare le imprese nell'adozione di protocolli di sicurezza anti-contagio, ovvero sia Protocollo di regolamentazione per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID 19 negli ambienti di lavoro.

La prosecuzione delle attività produttive può infatti avvenire solo in presenza di condizioni che assicurino alle persone che lavorano adeguati livelli di protezione.

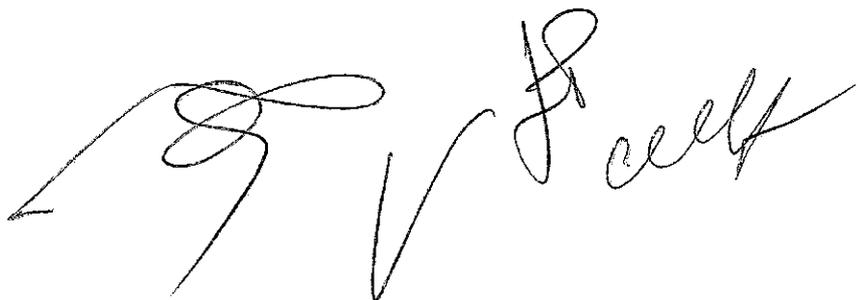
Pertanto le Parti convengono sin da ora il possibile ricorso agli ammortizzatori sociali, con la conseguente riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, al fine di permettere alle imprese di tutti i settori di applicare tali misure e la conseguente messa in sicurezza del luogo di lavoro.

Unitamente alla possibilità per l'azienda di ricorrere al lavoro agile e gli ammortizzatori sociali, soluzioni organizzative straordinarie, le parti intendono favorire il contrasto e il contenimento della diffusione del virus.

È obiettivo prioritario coniugare la prosecuzione delle attività produttive con la garanzia di condizioni di salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro e delle modalità lavorative. Nell'ambito di tale obiettivo, si può prevedere anche la riduzione o la sospensione temporanea delle attività.

In questa prospettiva potranno risultare utili, per la rarefazione delle presenze dentro i luoghi di lavoro, le misure urgenti che il Governo intende adottare, in particolare in tema di ammortizzatori sociali per tutto il territorio nazionale.

Ferma la necessità di dover adottare rapidamente un Protocollo di regolamentazione per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus che preveda procedure e regole di condotta, va favorito il confronto preventivo con le rappresentanze sindacali presenti nei luoghi di lavoro, e per le piccole imprese le rappresentanze territoriali come previsto dagli accordi interconfederali, affinché ogni misura adottata possa essere condivisa e resa più efficace dal contributo di esperienza delle persone che lavorano, in particolare degli RLS e degli RLST, tenendo conto della specificità di ogni singola realtà produttiva e delle situazioni territoriali.



PROTOCOLLO CONDIVISO DI REGOLAMENTAZIONE PER IL CONTENIMENTO DELLA DIFFUSIONE DEL COVID – 19

L'obiettivo del presente protocollo condiviso di regolamentazione è fornire indicazioni operative finalizzate a incrementare, negli ambienti di lavoro non sanitari, l'efficacia delle misure precauzionali di contenimento adottate per contrastare l'epidemia di COVID-19. Il COVID-19 rappresenta un rischio biologico generico, per il quale occorre adottare misure uguali per tutta la popolazione. Il presente protocollo contiene, quindi, misure che seguono la logica della precauzione e seguono e attuano le prescrizioni del legislatore e le indicazioni dell'Autorità sanitaria.

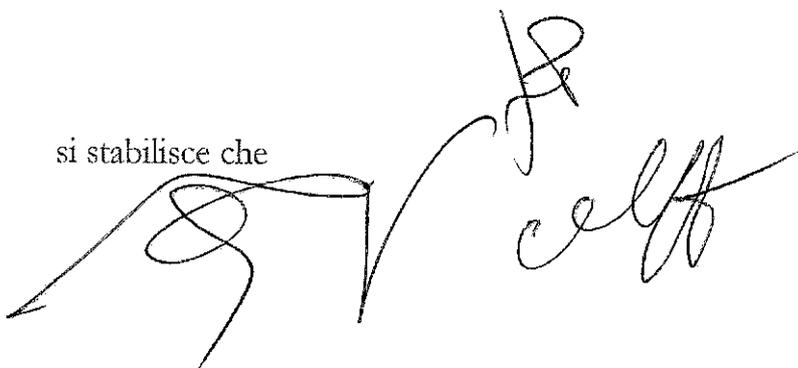
Fatti salvi tutti gli obblighi previsti dalle disposizioni emanate per il contenimento del
COVID-19
e premesso che

il DPCM dell'11 marzo 2020 prevede l'osservanza fino al 25 marzo 2020 di misure restrittive nell'intero territorio nazionale, specifiche per il contenimento del COVID – 19 e che per le attività di produzione tali misure raccomandano:

- sia attuato il massimo utilizzo da parte delle imprese di modalità di lavoro agile per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza;
- siano incentivate le ferie e i congedi retribuiti per i dipendenti nonché gli altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva;
- siano sospese le attività dei reparti aziendali non indispensabili alla produzione;
- assumano protocolli di sicurezza anti-contagio e, laddove non fosse possibile rispettare la distanza interpersonale di un metro come principale misura di contenimento, con adozione di strumenti di protezione individuale;
- siano incentivate le operazioni di sanificazione nei luoghi di lavoro, anche utilizzando a tal fine forme di ammortizzatori sociali;
- per le sole attività produttive si raccomanda altresì che siano limitati al massimo gli spostamenti all'interno dei siti e contingentato l'accesso agli spazi comuni;
- si favoriscono, limitatamente alle attività produttive, intese tra organizzazioni datoriali e sindacali;
- per tutte le attività non sospese si invita al massimo utilizzo delle modalità di lavoro agile



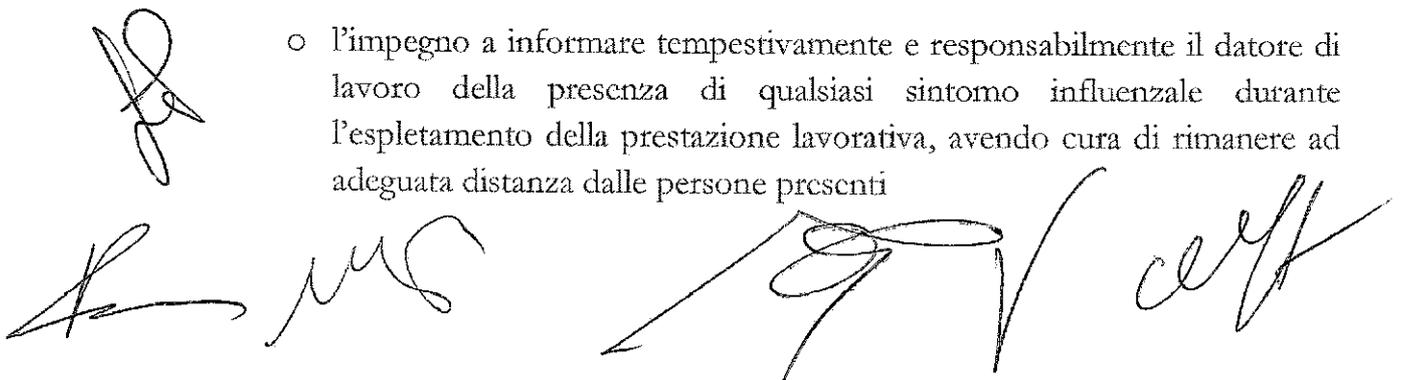
si stabilisce che



le imprese adottano il presente protocollo di regolamentazione all'interno dei propri luoghi di lavoro, oltre a quanto previsto dal suddetto decreto, applicano le ulteriori misure di precauzione di seguito elencate - da integrare con altre equivalenti o più incisive secondo le peculiarità della propria organizzazione, previa consultazione delle rappresentanze sindacali aziendali - per tutelare la salute delle persone presenti all'interno dell'azienda e garantire la salubrità dell'ambiente di lavoro.

1-INFORMAZIONE

- L'azienda, attraverso le modalità più idonee ed efficaci, informa tutti i lavoratori e chiunque entri in azienda circa le disposizioni delle Autorità, consegnando e/o affiggendo all'ingresso e nei luoghi maggiormente visibili dei locali aziendali, appositi *depliants* informativi
- In particolare, le informazioni riguardano
 - l'obbligo di rimanere al proprio domicilio in presenza di febbre (oltre 37.5°) o altri sintomi influenzali e di chiamare il proprio medico di famiglia e l'autorità sanitaria
 - la consapevolezza e l'accettazione del fatto di non poter fare ingresso o di poter permanere in azienda e di doverlo dichiarare tempestivamente laddove, anche successivamente all'ingresso, sussistano le condizioni di pericolo (sintomi di influenza, temperatura, provenienza da zone a rischio o contatto con persone positive al virus nei 14 giorni precedenti, etc) in cui i provvedimenti dell'Autorità impongono di informare il medico di famiglia e l'Autorità sanitaria e di rimanere al proprio domicilio
 - l'impegno a rispettare tutte le disposizioni delle Autorità e del datore di lavoro nel fare accesso in azienda (in particolare, mantenere la distanza di sicurezza, osservare le regole di igiene delle mani e tenere comportamenti corretti sul piano dell'igiene)
 - l'impegno a informare tempestivamente e responsabilmente il datore di lavoro della presenza di qualsiasi sintomo influenzale durante l'espletamento della prestazione lavorativa, avendo cura di rimanere ad adeguata distanza dalle persone presenti

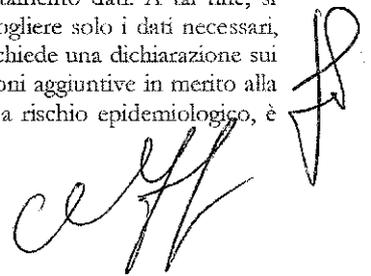
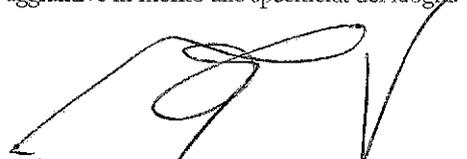
The bottom of the page contains several handwritten signatures in black ink. There are approximately six distinct signatures, some appearing to be initials or full names, scattered across the bottom left and center of the page.

2-MODALITA' DI INGRESSO IN AZIENDA

- Il personale, prima dell'accesso al luogo di lavoro potrà essere sottoposto al controllo della temperatura corporea¹. Se tale temperatura risulterà superiore ai 37,5°, non sarà consentito l'accesso ai luoghi di lavoro. Le persone in tale condizione - nel rispetto delle indicazioni riportate in nota - saranno momentaneamente isolate e fornite di mascherine non dovranno recarsi al Pronto Soccorso e/o nelle infermerie di sede, ma dovranno contattare nel più breve tempo possibile il proprio medico curante e seguire le sue indicazioni
- Il datore di lavoro informa preventivamente il personale, e chi intende fare ingresso in azienda, della preclusione dell'accesso a chi, negli ultimi 14 giorni, abbia avuto contatti con soggetti risultati positivi al COVID-19 o provenga da zone a rischio secondo le indicazioni dell'OMS²
- Per questi casi si fa riferimento al Decreto legge n. 6 del 23/02/2020, art. 1, lett. h) e i)

¹ La rilevazione in tempo reale della temperatura corporea costituisce un trattamento di dati personali e, pertanto, deve avvenire ai sensi della disciplina privacy vigente. A tal fine si suggerisce di: 1) rilevare la temperatura e non registrare il dato acquisto. È possibile identificare l'interessato e registrare il superamento della soglia di temperatura solo qualora sia necessario a documentare le ragioni che hanno impedito l'accesso ai locali aziendali; 2) fornire l'informativa sul trattamento dei dati personali. Si ricorda che l'informativa può omettere le informazioni di cui l'interessato è già in possesso e può essere fornita anche oralmente. Quanto ai contenuti dell'informativa, con riferimento alla finalità del trattamento potrà essere indicata la prevenzione dal contagio da COVID-19 e con riferimento alla base giuridica può essere indicata l'implementazione dei protocolli di sicurezza anti-contagio ai sensi dell'art. 1, n. 7, lett. d) del DPCM 11 marzo 2020 e con riferimento alla durata dell'eventuale conservazione dei dati si può far riferimento al termine dello stato d'emergenza; 3) definire le misure di sicurezza e organizzative adeguate a proteggere i dati. In particolare, sotto il profilo organizzativo, occorre individuare i soggetti preposti al trattamento e fornire loro le istruzioni necessarie. A tal fine, si ricorda che i dati possono essere trattati esclusivamente per finalità di prevenzione dal contagio da COVID-19 e non devono essere diffusi o comunicati a terzi al di fuori delle specifiche previsioni normative (es. in caso di richiesta da parte dell'Autorità sanitaria per la ricostruzione della filiera degli eventuali "contatti stretti di un lavoratore risultato positivo al COVID-19"); 4) in caso di isolamento momentaneo dovuto al superamento della soglia di temperatura, assicurare modalità tali da garantire la riservatezza e la dignità del lavoratore. Tali garanzie devono essere assicurate anche nel caso in cui il lavoratore comunichi all'ufficio responsabile del personale di aver avuto, al di fuori del contesto aziendale, contatti con soggetti risultati positivi al COVID-19 e nel caso di allontanamento del lavoratore che durante l'attività lavorativa sviluppi febbre e sintomi di infezione respiratoria e dei suoi colleghi (v. *infra*).

² Qualora si richieda il rilascio di una dichiarazione attestante la non provenienza dalle zone a rischio epidemiologico e l'assenza di contatti, negli ultimi 14 giorni, con soggetti risultati positivi al COVID-19, si ricorda di prestare attenzione alla disciplina sul trattamento dei dati personali, poiché l'acquisizione della dichiarazione costituisce un trattamento dati. A tal fine, si applicano le indicazioni di cui alla precedente nota n. 1 c, nello specifico, si suggerisce di raccogliere solo i dati necessari, adeguati e pertinenti rispetto alla prevenzione del contagio da COVID-19. Ad esempio, se si richiede una dichiarazione sui contatti con persone risultate positive al COVID-19, occorre astenersi dal richiedere informazioni aggiuntive in merito alla persona risultata positiva. Oppure, se si richiede una dichiarazione sulla provenienza da zone a rischio epidemiologico, è necessario astenersi dal richiedere informazioni aggiuntive in merito alle specificità dei luoghi.



3-MODALITA' DI ACCESSO DEI FORNITORI ESTERNI

- Per l'accesso di fornitori esterni individuare procedure di ingresso, transito e uscita, mediante modalità, percorsi e tempistiche predefinite, al fine di ridurre le occasioni di contatto con il personale in forza nei reparti/uffici coinvolti
- Se possibile, gli autisti dei mezzi di trasporto devono rimanere a bordo dei propri mezzi: non è consentito l'accesso agli uffici per nessun motivo. Per le necessarie attività di approntamento delle attività di carico e scarico, il trasportatore dovrà attenersi alla rigorosa distanza di un metro
- Per fornitori/trasportatori e/o altro personale esterno individuare/installare servizi igienici dedicati, prevedere il divieto di utilizzo di quelli del personale dipendente e garantire una adeguata pulizia giornaliera
- Va ridotto, per quanto possibile, l'accesso ai visitatori; qualora fosse necessario l'ingresso di visitatori esterni (impresa di pulizie, manutenzione...), gli stessi dovranno sottostare a tutte le regole aziendali, ivi comprese quelle per l'accesso ai locali aziendali di cui al precedente paragrafo 2
- Ove presente un servizio di trasporto organizzato dall'azienda va garantita e rispettata la sicurezza dei lavoratori lungo ogni spostamento.
- le norme del presente Protocollo si estendono alle aziende in appalto che possono organizzare sedi e cantieri permanenti e provvisori all'interno dei siti e delle aree produttive

4-PULIZIA E SANIFICAZIONE IN AZIENDA

- l'azienda assicura la pulizia giornaliera e la sanificazione periodica dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni e di svago
- nel caso di presenza di una persona con COVID-19 all'interno dei locali aziendali, si procede alla pulizia e sanificazione dei suddetti secondo le disposizioni della circolare n. 5443 del 22 febbraio 2020 del Ministero della Salute nonché alla loro ventilazione

The image shows four handwritten signatures in black ink, arranged horizontally at the bottom of the page. The signatures are stylized and cursive, typical of official documents. The first signature is on the left, followed by three more signatures towards the right.

- occorre garantire la pulizia a fine turno e la sanificazione periodica di tastiere, schermi touch, mouse con adeguati detergenti, sia negli uffici, sia nei reparti produttivi
- l'azienda in ottemperanza alle indicazioni del Ministero della Salute secondo le modalità ritenute più opportune, può organizzare interventi particolari/periodici di pulizia ricorrendo agli ammortizzatori sociali (anche in deroga)

5-PRECAUZIONI IGIENICHE PERSONALI

- è obbligatorio che le persone presenti in azienda adottino tutte le precauzioni igieniche, in particolare per le mani
- l'azienda mette a disposizione idonei mezzi detergenti per le mani
- è raccomandata la frequente pulizia delle mani con acqua e sapone

6-DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

- l'adozione delle misure di igiene e dei dispositivi di protezione individuale indicati nel presente Protocollo di Regolamentazione è fondamentale e, vista l'attuale situazione di emergenza, è evidentemente legata alla disponibilità in commercio. Per questi motivi:
 - a. le mascherine dovranno essere utilizzate in conformità a quanto previsto dalle indicazioni dell'Organizzazione mondiale della sanità.
 - b. data la situazione di emergenza, in caso di difficoltà di approvvigionamento e alla sola finalità di evitare la diffusione del virus, potranno essere utilizzate mascherine la cui tipologia corrisponda alle indicazioni dall'autorità sanitaria
 - c. è favorita la preparazione da parte dell'azienda del liquido detergente secondo le indicazioni dell'OMS
(<https://www.who.int/gpsc/5may/Guide to Local Production.pdf>)
- qualora il lavoro imponga di lavorare a distanza interpersonale minore di un metro e non siano possibili altre soluzioni organizzative è comunque necessario l'uso delle

mascherine, e altri dispositivi di protezione (guanti, occhiali, tute, cuffie, camici, ecc...) conformi alle disposizioni delle autorità scientifiche e sanitarie.

7. GESTIONE SPAZI COMUNI (MENSA, SPOGLIATOI, AREE FUMATORI, DISTRIBUTORI DI BEVANDE E/O SNACK...)

- l'accesso agli spazi comuni, comprese le mense aziendali, le aree fumatori e gli spogliatoi è contingentato, con la previsione di una ventilazione continua dei locali, di un tempo ridotto di sosta all'interno di tali spazi e con il mantenimento della distanza di sicurezza di 1 metro tra le persone che li occupano.
- occorre provvedere alla organizzazione degli spazi e alla sanificazione degli spogliatoi per lasciare nella disponibilità dei lavoratori luoghi per il deposito degli indumenti da lavoro e garantire loro idonee condizioni igieniche sanitarie.
- occorre garantire la sanificazione periodica e la pulizia giornaliera, con appositi detergenti dei locali mensa, delle tastiere dei distributori di bevande e snack.

8-ORGANIZZAZIONE AZIENDALE (TURNAZIONE, TRASFERTE E SMART WORK, RIMODULAZIONE DEI LIVELLI PRODUTTIVI)

In riferimento al DPCM 11 marzo 2020, punto 7, limitatamente al periodo della emergenza dovuta al COVID-19, le imprese potranno, avendo a riferimento quanto previsto dai CCNL e favorendo così le intese con le rappresentanze sindacali aziendali:

- disporre la chiusura di tutti i reparti diversi dalla produzione o, comunque, di quelli dei quali è possibile il funzionamento mediante il ricorso allo smart work, o comunque a distanza
- Si può procedere ad una rimodulazione dei livelli produttivi
- assicurare un piano di turnazione dei dipendenti dedicati alla produzione con l'obiettivo di diminuire al massimo i contatti e di creare gruppi autonomi, distinti e riconoscibili
- utilizzare lo smart working per tutte quelle attività che possono essere svolte presso il domicilio o a distanza nel caso vengano utilizzati ammortizzatori sociali, anche in deroga, valutare sempre la possibilità di assicurare che gli stessi riguardino l'intera compagine aziendale, se del caso anche con opportune rotazioni



- a. utilizzare in via prioritaria gli ammortizzatori sociali disponibili nel rispetto degli istituti contrattuali (par, rol, banca ore) generalmente finalizzati a consentire l'astensione dal lavoro senza perdita della retribuzione
- nel caso l'utilizzo degli istituti di cui al punto c) non risulti sufficiente, si utilizzeranno i periodi di ferie arretrati e non ancora fruiti
- sono sospese e annullate tutte le trasferte/viaggi di lavoro nazionali e internazionali, anche se già concordate o organizzate

9- GESTIONE ENTRATA E USCITA DEI DIPENDENTI

- Si favoriscono orari di ingresso/uscita scaglionati in modo da evitare il più possibile contatti nelle zone comuni (ingressi, spogliatoi, sala mensa)
- dove è possibile, occorre dedicare una porta di entrata e una porta di uscita da questi locali e garantire la presenza di detergenti segnalati da apposite indicazioni

10-SPOSTAMENTI INTERNI, RIUNIONI, EVENTI INTERNI E FORMAZIONE

- Gli spostamenti all'interno del sito aziendale devono essere limitati al minimo indispensabile e nel rispetto delle indicazioni aziendali
- non sono consentite le riunioni in presenza. Laddove le stesse fossero connotate dal carattere della necessità e urgenza, nell'impossibilità di collegamento a distanza, dovrà essere ridotta al minimo la partecipazione necessaria e, comunque, dovranno essere garantiti il distanziamento interpersonale e un'adeguata pulizia/areazione dei locali
- sono sospesi e annullati tutti gli eventi interni e ogni attività di formazione in modalità in aula, anche obbligatoria, anche se già organizzati; è comunque possibile,



qualora l'organizzazione aziendale lo permetta, effettuare la formazione a distanza, anche per i lavoratori in smart work

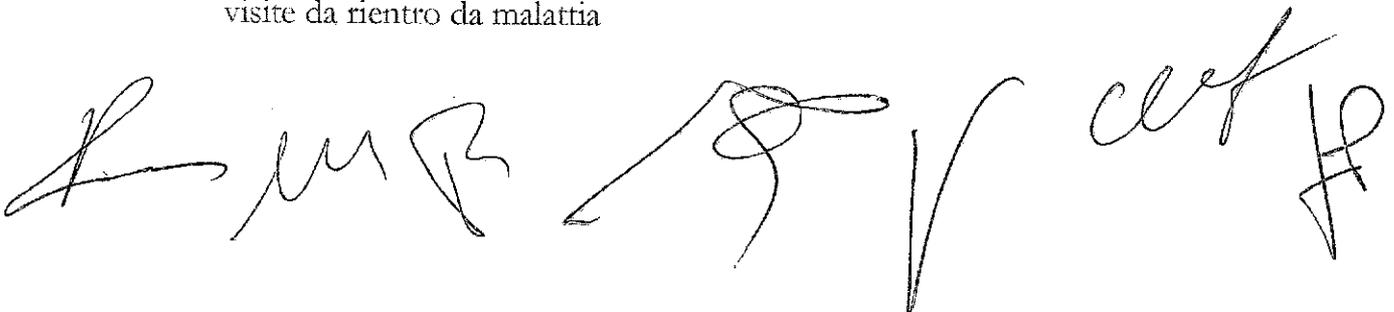
- Il mancato completamento dell'aggiornamento della formazione professionale e/o abilitante entro i termini previsti per tutti i ruoli/funzioni aziendali in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, dovuto all'emergenza in corso e quindi per causa di forza maggiore, non comporta l'impossibilità a continuare lo svolgimento dello specifico ruolo/funzione (a titolo esemplificativo: l'addetto all'emergenza, sia antincendio, sia primo soccorso, può continuare ad intervenire in caso di necessità; il carrellista può continuare ad operare come carrellista)

11-GESTIONE DI UNA PERSONA SINTOMATICA IN AZIENDA

- nel caso in cui una persona presente in azienda sviluppi febbre e sintomi di infezione respiratoria quali la tosse, lo deve dichiarare immediatamente all'ufficio del personale, si dovrà procedere al suo isolamento in base alle disposizioni dell'autorità sanitaria e a quello degli altri presenti dai locali, l'azienda procede immediatamente ad avvertire le autorità sanitarie competenti e i numeri di emergenza per il COVID-19 forniti dalla Regione o dal Ministero della Salute
- l'azienda collabora con le Autorità sanitarie per la definizione degli eventuali "contatti stretti" di una persona presente in azienda che sia stata riscontrata positiva al tampone COVID-19. Ciò al fine di permettere alle autorità di applicare le necessarie e opportune misure di quarantena. Nel periodo dell'indagine, l'azienda potrà chiedere agli eventuali possibili contatti stretti di lasciare cautelativamente lo stabilimento, secondo le indicazioni dell'Autorità sanitaria

12-SORVEGLIANZA SANITARIA/MEDICO COMPETENTE/RLS

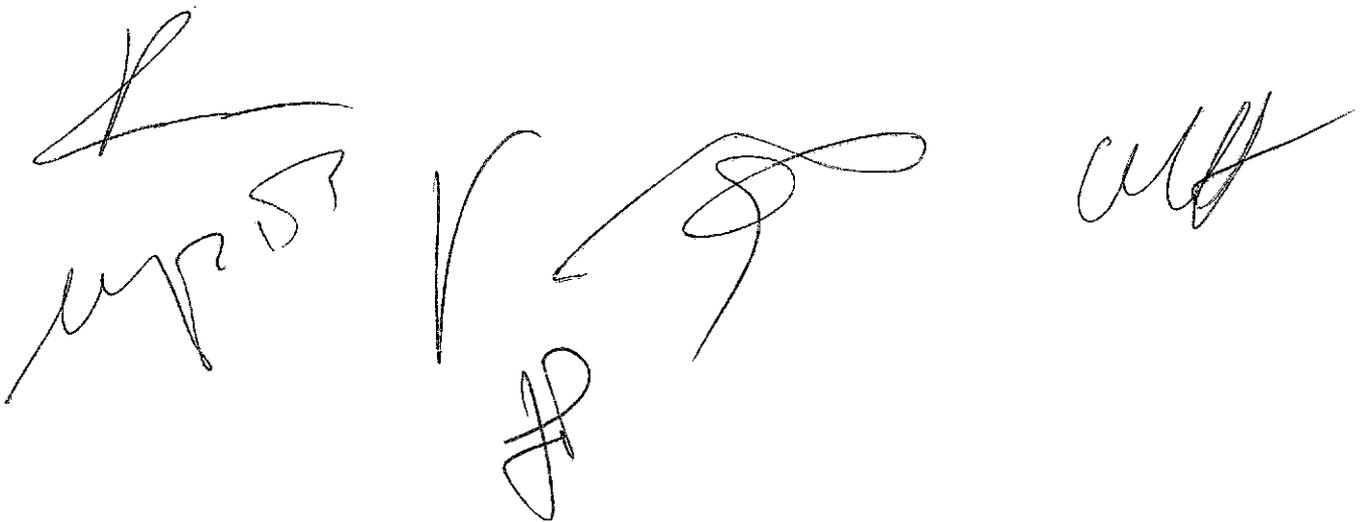
- La sorveglianza sanitaria deve proseguire rispettando le misure igieniche contenute nelle indicazioni del Ministero della Salute (cd. decalogo)
- vanno privilegiate, in questo periodo, le visite preventive, le visite a richiesta e le visite da rientro da malattia

The image shows four handwritten signatures in black ink, arranged horizontally from left to right. The signatures are stylized and cursive, typical of professional documents. The first signature is the most legible, appearing to be 'R. M. B.'. The second and third signatures are more abstract and difficult to decipher. The fourth signature is also stylized and appears to end with a large 'H' or similar character.

- la sorveglianza sanitaria periodica non va interrotta, perché rappresenta una ulteriore misura di prevenzione di carattere generale: sia perché può intercettare possibili casi e sintomi sospetti del contagio, sia per l'informazione e la formazione che il medico competente può fornire ai lavoratori per evitare la diffusione del contagio
- nell'integrare e proporre tutte le misure di regolamentazione legate al COVID-19 il medico competente collabora con il datore di lavoro e le RLS/RLST.
- Il medico competente segnala all'azienda situazioni di particolare fragilità e patologie attuali o pregresse dei dipendenti e l'azienda provvede alla loro tutela nel rispetto della privacy il medico competente applicherà le indicazioni delle Autorità Sanitarie

13-AGGIORNAMENTO DEL PROTOCOLLO DI REGOLAMENTAZIONE

- È costituito in azienda un Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del RLS.



4 - Allegato D

PROTOCOLLO NAZIONALE SUL LAVORO IN MODALITÀ AGILE

[L'uso, nel presente Protocollo, del genere maschile è da intendersi riferito ai lavoratori e alle lavoratrici e risponde solo ad esigenze di semplicità linguistica]

Text

Oggi, 7 dicembre 2021, è stato sottoscritto – all'esito di un approfondito confronto con le Parti sociali promosso dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali – il presente "Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile".

Premessa

Nell'attuale fase storica sono in corso grandi trasformazioni che hanno un significativo impatto sull'organizzazione del lavoro.

In questo contesto evolutivo è emersa una crescente attenzione alle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, di impiego di risorse rispettose della sostenibilità ambientale e del benessere collettivo, attraverso la riduzione degli spostamenti casa-lavoro e, conseguentemente, dell'utilizzo dei mezzi pubblici e di quelli personali, anche per ridurre le emissioni di agenti inquinanti e migliorare, nel contempo, la vivibilità dei centri urbani.

Più in generale, vi è la necessità di procedere a un più ampio rinnovamento di prospettiva, ridefinendo il lavoro in un quadro di fiducia, autonomia e responsabilità condivise.

Questi bisogni si sono resi ancor più evidenti con l'emergenza sanitaria da Covid-19, che ha innescato l'accelerazione dei percorsi di innovazione.

Il processo di diffusione del lavoro agile dà impulso al cambiamento organizzativo e di processo, con l'utilizzo di strumenti tecnologici idonei e comporta anche la promozione di specifici percorsi formativi utili a consentire a tutti i lavoratori lo svolgimento del lavoro secondo tali modalità.

Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, avvalendosi di un Gruppo di studio denominato "Lavoro agile" (istituito con i decreti nn. 87 del 13 aprile 2021 e 99 del 21 aprile 2021), ha esaminato gli effetti dello svolgimento dell'attività di lavoro in modalità di agile, con l'obiettivo di individuare e proporre alle Parti sociali possibili soluzioni e nuovi obiettivi che tengano conto della straordinaria esperienza che si è realizzata nel lungo periodo di lavoro da remoto imposto dalla pandemia.

Lo studio ha esaminato gli impatti che l'emergenza sanitaria ha avuto sull'organizzazione del lavoro, verificando se i vantaggi associati dalla letteratura scientifica al lavoro agile abbiano trovato un reale riscontro nella specifica realtà nazionale e rilevando quali criticità i lavoratori abbiano trovato sul piano operativo e personale nella sua applicazione.

Un primo dato emerso dall'indagine è che il ricorso al lavoro agile è più che raddoppiato rispetto al periodo pre-pandemico.

La consultazione delle Parti sociali e l'analisi dei contratti collettivi che hanno regolato lo svolgimento del lavoro in modalità agile, sia nella fase pre-pandemica sia nella fase emergenziale, oltre a evidenziare il ruolo centrale della fonte contrattuale, hanno confermato che il lavoro agile, dopo una prima fase di adattamento, è diventato un tassello sempre più strutturale dell'organizzazione del lavoro (almeno di quelle in cui il lavoro in modalità agile è maggiormente compatibile con le attività proprie del settore produttivo) e come, attraverso di esso, sia stato possibile migliorare il benessere della persona e l'organizzazione aziendale.

L'indagine ha anche rilevato che il lavoro agile può favorire il bilanciamento tra sfera personale e lavorativa, ma anche dell'autonomia e della responsabilità individuale verso il raggiungimento degli obiettivi, favorendo altresì un risparmio in termini di costi e un positivo riflesso sulla produttività.



Allo stesso modo, l'analisi condotta dal Gruppo di studio ha consentito di rilevare anche alcune criticità, fra le quali, quelle legate alle dimensioni del coordinamento del lavoratore agile con la complessiva organizzazione del lavoro, alla condivisione di informazioni e alla riduzione dei tempi di risposta alle richieste, al bilanciamento corretto delle pause.

Le Parti sociali vedono nel lavoro agile un grande impulso al raggiungimento di obiettivi personali e organizzativi, funzionale, in modo efficace e moderno, a una nuova concezione dell'organizzazione del lavoro, meno piramidale e più orientata a obiettivi e fasi di lavoro, tale da consentire sia una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nell'interesse del lavoratore, sia una organizzazione più produttiva e snella, nell'interesse del datore di lavoro.

Allo stesso tempo, però, vi è la necessità di una migliore definizione del lavoro agile e di un maggior supporto ai lavoratori e ai datori di lavoro nel suo utilizzo, anche in considerazione del ricorso massivo che esso consente alle tecnologie digitali, con tutte le implicazioni sul piano di un corretto utilizzo di tali tecnologie e della necessità di idonee garanzie della sicurezza dei dati aziendali e della tutela dei dati personali dei lavoratori.

È necessario, altresì, ferme restando le previsioni di legge, valorizzare la contrattazione collettiva quale fonte privilegiata di regolamentazione dello svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono sulla necessità di realizzare azioni condivise per fornire risposte concrete ai grandi cambiamenti che l'innovazione tecnologica produce nei modelli organizzativi aziendali e, di conseguenza, nei modi di pensare il lavoro, favorendo così, allo stesso tempo, lo sviluppo di un moderno sistema di relazioni industriali.

Con il presente Protocollo si intendono così porre le basi per creare un clima di fiducia, coinvolgimento e partecipazione, quale premessa fondamentale per la corretta applicazione del lavoro agile nel settore privato, fornendo delle linee di indirizzo che possano rappresentare un efficace quadro di riferimento per la futura contrattazione collettiva, nazionale e aziendale e/o territoriale, fermi restando gli accordi in essere anche individuali.

Art. 1

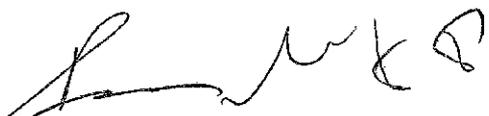
Principi generali

1. Il Protocollo fissa il quadro di riferimento, condiviso tra le Parti sociali, per la definizione dello svolgimento del lavoro in modalità agile esprimendo pertanto linee di indirizzo per la contrattazione collettiva nazionale, aziendale e/o territoriale nel rispetto della disciplina legale di cui alla legge 22 maggio 2017, n. 81 e degli accordi collettivi in essere, tutto ciò affidando alla contrattazione collettiva quanto necessario all'attuazione nei diversi e specifici contesti produttivi.
2. L'adesione al lavoro agile avviene su base volontaria ed è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale, fermo restando il diritto di recesso ivi previsto.
3. L'eventuale rifiuto del lavoratore di aderire o svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile non integra gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, né rileva sul piano disciplinare.
4. L'istituto del lavoro agile differisce dal telelavoro cui continua ad applicarsi la vigente disciplina normativa e contrattuale, ove prevista.

Art. 2

Accordo individuale

1. L'avvio del lavoro agile richiede la stipulazione per iscritto dell'accordo individuale, come definito dagli artt. 19 e 21, l. n. 81/2017 e secondo quanto stabilito dai contratti collettivi, ove regolato.
2. L'accordo individuale di lavoro agile sottoscritto tra il datore di lavoro e il lavoratore si adegua ai



contenuti della eventuale contrattazione collettiva di riferimento e comunque deve essere coerente con la disciplina di legge e con le linee di indirizzo definite nel presente Protocollo, avendo cura che siano previste:

- a) la durata dell'accordo, che può essere a termine o a tempo indeterminato;
- b) l'alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali;
- c) i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa esterna ai locali aziendali;
- d) gli aspetti relativi all'esecuzione della prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e alle condotte che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari nel rispetto della disciplina prevista nei contratti collettivi;
- e) gli strumenti di lavoro;
- f) i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione;
- g) le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto sia dall'art. 4, legge 20 maggio 1970, n. 300 (Stat. Lav.) e s.m.i. sia dalla normativa in materia di protezione dei dati personali;
- h) l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile;
- i) le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali.

3. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

4. Resta fermo l'obbligo per il datore di lavoro di adempiere agli obblighi informativi di cui agli artt. 6, comma 1 e 13, comma 6, del presente Protocollo.

Art. 3

Organizzazione del lavoro agile e regolazione della disconnessione

1. Ferme restando le previsioni di legge e di contratto collettivo, la giornata lavorativa svolta in modalità agile si caratterizza per l'assenza di un preciso orario di lavoro e per l'autonomia nello svolgimento della prestazione nell'ambito degli obiettivi prefissati, nonché nel rispetto dell'organizzazione delle attività assegnate dal responsabile a garanzia dell'operatività dell'azienda e dell'interconnessione tra le varie funzioni aziendali.

2. La prestazione di lavoro in modalità agile può essere articolata in fasce orarie, individuando, in ogni caso, in attuazione di quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti, la fascia di disconnessione nella quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa. Vanno adottate specifiche misure tecniche e/o organizzative per garantire la fascia di disconnessione.

3. Il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari, di cui all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

4. Salvo esplicita previsione dei contratti collettivi nazionali, territoriali e/o aziendali, durante le giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non possono essere di norma previste e autorizzate prestazioni di lavoro straordinario.

5. Nei casi di assenze c.d. legittime (es. malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie, ecc.), il lavoratore può disattivare i propri dispositivi di connessione e, in caso di ricezione di comunicazioni aziendali, non

è comunque obbligato a prenderle in carico prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa.

6. Compatibilmente con l'organizzazione aziendale, le esigenze produttive e l'attività svolta dal lavoratore, al lavoro agile possono accedere, previo accordo individuale ex art. 19, l. n. 81/2017, i lavoratori inseriti nelle aree organizzative in cui lo stesso viene utilizzato.

Art. 4

Luogo di lavoro

1. Il lavoratore è libero di individuare il luogo ove svolgere la prestazione in modalità agile purché lo stesso abbia caratteristiche tali da consentire la regolare esecuzione della prestazione, in condizioni di sicurezza e riservatezza, anche con specifico riferimento al trattamento dei dati e delle informazioni aziendali nonché alle esigenze di connessione con i sistemi aziendali.

2. La contrattazione collettiva può individuare i luoghi inadatti allo svolgimento del lavoro in modalità agile per motivi di sicurezza personale o protezione, segretezza e riservatezza dei dati.

Art. 5

Strumenti di lavoro

1. Fatti salvi diversi accordi, il datore di lavoro, di norma, fornisce la strumentazione tecnologica e informatica necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, al fine di assicurare al lavoratore la disponibilità di strumenti che siano idonei all'esecuzione della prestazione lavorativa e sicuri per l'accesso ai sistemi aziendali.

2. Laddove le parti concordino l'utilizzo di strumenti tecnologici e informatici propri del lavoratore, provvedono a stabilire i criteri e i requisiti minimi di sicurezza da implementare e possono concordare eventuali forme di indennizzo per le spese.

3. Le spese di manutenzione e di sostituzione della strumentazione fornita dal datore di lavoro, necessaria per l'attività prestata dal dipendente in modalità agile, sono a carico del datore di lavoro stesso, che ne resta proprietario.

4. In caso di guasto, furto o smarrimento delle attrezzature e in ogni caso di impossibilità sopravvenuta a svolgere l'attività lavorativa, il dipendente è tenuto ad avvisare tempestivamente il proprio responsabile e, se del caso, attivare la procedura aziendale per la gestione del *data breach*. Laddove venga accertato un comportamento negligente da parte del lavoratore cui conseguano danni alle attrezzature fornite, quest'ultimo ne risponde. Qualora persista l'impossibilità a riprendere l'attività lavorativa in modalità agile in tempi ragionevoli, il dipendente e il datore di lavoro devono concordare le modalità di completamento della prestazione lavorativa, ivi compreso il rientro presso i locali aziendali.

5. Tutta la strumentazione tecnologica e informatica fornita dal datore di lavoro deve essere conforme alle disposizioni del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.

Art. 6

Salute e sicurezza sul lavoro

1. Ai lavoratori agili si applica la disciplina di cui agli artt. 18, 22 e 23, l. n. 81/2017. Inoltre, si applicano gli obblighi di salute e sicurezza sul lavoro di cui al d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. alle prestazioni rese all'esterno dei locali aziendali, ossia quelli relativi agli obblighi comportamentali, anche in merito alle dotazioni tecnologiche informatiche, laddove fornite dal datore di lavoro ai sensi del precedente art. 5, per i quali è prevista la consegna dell'informativa scritta di cui al comma 2 del presente articolo.

2. Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e fornisce tempestivamente a tale lavoratore e al rappresentante dei lavoratori

per la sicurezza aziendale o territoriale, in occasione delle modifiche delle modalità inerenti allo svolgimento del lavoro agile rilevanti ai fini di salute e sicurezza e, comunque, con cadenza almeno annuale, l'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Rimane fermo l'obbligo per i lavoratori di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione di lavoro agile.

3. La prestazione effettuata in modalità di lavoro agile deve essere svolta esclusivamente in ambienti idonei, ai sensi della normativa vigente in tema di salute e sicurezza e per ragione dell'esigenza di riservatezza dei dati trattati.

4. Si fa rinvio alla contrattazione collettiva nazionale e di secondo livello, ai sensi dell'art. 51 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, per quanto riguarda le modalità applicative del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. in materia di lavoro agile.

Art. 7

Infortunati e malattie professionali

1. Il lavoratore agile ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

2. Il datore di lavoro garantisce, ai sensi dell'art. 23, l. n. 81/2017, la copertura assicurativa INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, anche derivanti dall'uso dei videoterminali, nonché la tutela contro l'infortunio *in itinere*, secondo quanto previsto dalla legge.

Art. 8

Diritti sindacali

1. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica il sistema dei diritti e delle libertà sindacali individuali e collettive definiti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

2. Le Parti sociali si impegnano a individuare le modalità di fruizione di tali diritti, quali, per esempio, l'esercizio da remoto dei medesimi diritti e delle libertà sindacali spettanti ai dipendenti che prestano la loro attività nelle sedi aziendali, fermo restando la possibilità, per il lavoratore agile, di esercitare tali diritti anche in presenza.

Art. 9

Parità di trattamento e pari opportunità

1. Come stabilito dall'art. 20, l. n. 81/2017, lo svolgimento della prestazione in modalità agile non deve incidere sugli elementi contrattuali in essere quali livello, mansioni, inquadramento professionale e retribuzione del lavoratore. Ciascun lavoratore agile ha infatti diritto, rispetto ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dei locali aziendali, allo stesso trattamento economico e normativo complessivamente applicato, anche con riferimento ai premi di risultato riconosciuti dalla contrattazione collettiva di secondo livello, e alle stesse opportunità rispetto ai percorsi di carriera, di iniziative formative e di ogni altra opportunità di specializzazione e progressione della propria professionalità, nonché alle stesse forme di *welfare* aziendale e di *benefit* previste dalla contrattazione collettiva e dalla bilateralità.

2. Le Parti sociali, fatte salve la volontarietà e l'alternanza tra lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali, promuovono lo svolgimento del lavoro in modalità agile, garantendo la parità tra i generi, anche nella logica di favorire l'effettiva condivisione delle responsabilità genitoriali e accrescere in termini più generali la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro. A tal fine si impegnano a rafforzare i servizi e le misure di equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i

prestatori di assistenza.

Art. 10

Lavoratori fragili e disabili

1. Salvo quanto previsto dalla legge, le Parti sociali si impegnano a facilitare l'accesso al lavoro agile per i lavoratori in condizioni di fragilità e di disabilità, anche nella prospettiva di utilizzare tale modalità di lavoro come misura di accomodamento ragionevole.

Art. 11

Welfare e inclusività

1. Le Parti sociali, a fronte dei cambiamenti che l'estensione del lavoro agile può determinare nelle dinamiche personali di ciascun dipendente, si impegnano a sviluppare nell'ambito degli strumenti di *welfare* aziendale e di bilateralità, un più ampio e concreto supporto anche in ambito di genitorialità, inclusione e conciliazione vita-lavoro, anche mediante misure di carattere economico e/o strumenti di *welfare* che supportino l'attività di lavoro in modalità agile da parte del lavoratore.

Art. 12

Protezione dei dati personali e riservatezza

1. Il lavoratore in modalità agile è tenuto a trattare i dati personali cui accede per fini professionali in conformità alle istruzioni fornite dal datore di lavoro. Il lavoratore è tenuto, altresì, alla riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale.

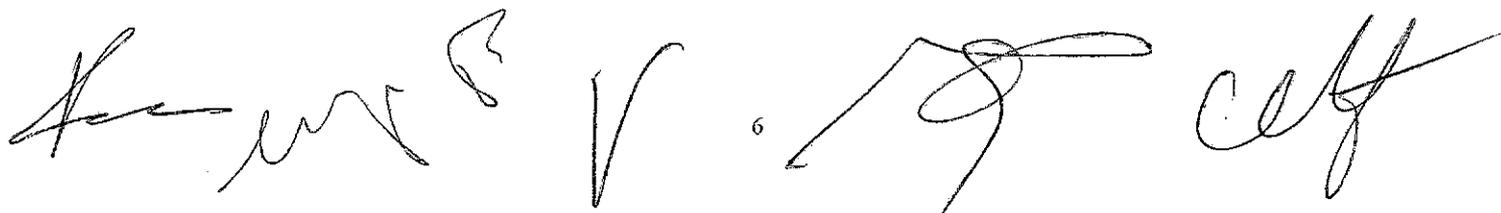
2. Il datore di lavoro adotta tutte le misure tecnico-organizzative adeguate a garantire la protezione dei dati personali dei lavoratori in modalità agile e dei dati trattati da questi ultimi.

3. Resta ferma la normativa vigente sul trattamento dei dati personali e, in particolare, il Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR).

4. Il datore di lavoro informa il lavoratore agile in merito ai trattamenti dei dati personali che lo riguardano, anche nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 Stat. Lav. e s.m.i. Il datore di lavoro fornisce al lavoratore agile le istruzioni e l'indicazione delle misure di sicurezza che lo stesso deve osservare per garantire la protezione, segretezza e riservatezza delle informazioni che egli tratta per fini professionali. Spetta al datore di lavoro/titolare del trattamento l'aggiornamento del registro del trattamento dei dati connessi alle attività svolte anche in modalità di lavoro agile. Al fine di verificare che gli strumenti utilizzati per il lavoro in modalità agile siano conformi ai principi di *privacy by design* e *by default*, è sempre raccomandata l'esecuzione di valutazione d'impatto (DPIA) dei trattamenti.

5. Il datore di lavoro promuove l'adozione di *policy* aziendali basate sul concetto di *security by design*, che prevedono la gestione dei *data breach* e l'implementazione di misure di sicurezza adeguate che comprendono, a titolo meramente esemplificativo, se del caso la crittografia, l'adozione di sistemi di autenticazione e VPN, la definizione di piani di *backup* e protezione *malware*. Il datore di lavoro favorisce iniziative di formazione e sensibilizzazione dei lavoratori sia sull'utilizzo, custodia e protezione degli strumenti impiegati per rendere la prestazione, sia sulle cautele comportamentali da adottare nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, compresa la gestione dei *data breach*.

6. Le Parti sociali convengono sulla necessità di adottare un codice deontologico e di buona condotta per il trattamento di dati personali dei lavoratori in modalità agile da sottoporre al previsto giudizio di conformità da parte dell'Autorità Garante per la Protezione dei dati personali.



Art. 13

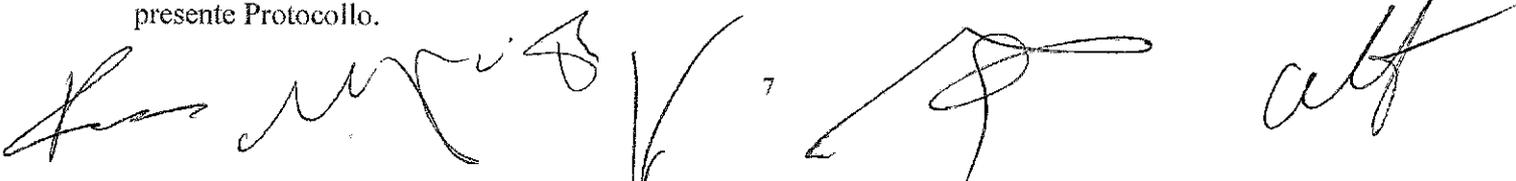
Formazione e informazione

1. Per garantire a tutti i fruitori del lavoro agile, pari opportunità nell'utilizzo degli strumenti di lavoro e nell'arricchimento del proprio bagaglio professionale, nonché al fine di diffondere una cultura aziendale orientata alla responsabilizzazione e partecipazione dei lavoratori, le Parti sociali ritengono necessario prevedere percorsi formativi, finalizzati a incrementare specifiche competenze tecniche, organizzative, digitali, anche per un efficace e sicuro utilizzo degli strumenti di lavoro forniti in dotazione. I percorsi formativi potranno interessare anche i responsabili aziendali ad ogni livello, al fine di acquisire migliori competenze per la gestione dei gruppi di lavoro in modalità agile.
2. Le Parti sociali ritengono, altresì, che, a fronte della rapida evoluzione dei sistemi e degli strumenti tecnologici, l'aggiornamento professionale sia fondamentale per i lavoratori posti in modalità agile e pertanto convengono che, al fine di garantire un'adeguata risposta ai loro fabbisogni formativi, essi devono continuare a essere inseriti anche nei percorsi professionali e di sviluppo professionale rivolti alla generalità dei dipendenti, come previsto dall'art. 20, comma 2, l. n. 81/2017. Va dunque favorita, anche con eventuali incentivi, la formazione continua. Difatti, l'aggiornamento professionale è tanto più necessario per i lavoratori in modalità agile, considerando la rapida evoluzione dei sistemi e degli strumenti tecnologici.
3. La formazione può costituire per i lavoratori in modalità agile un momento di interazione e di scambio in presenza, anche per prevenire situazioni di isolamento.
4. Le Parti sociali ritengono necessario gestire lo sviluppo digitale attraverso un utilizzo appropriato della tecnologia, evitando qualsiasi forma di invasione nella vita privata, nel pieno rispetto della persona. Pertanto, è necessario promuovere corsi di formazione per tutto il personale per un uso responsabile delle apparecchiature tecnologiche, evitando abusi dei canali digitali.
5. Resta fermo e impregiudicato il diritto alla formazione c.d. obbligatoria in materia di tutela della salute dei lavoratori e di protezione dei dati, da erogarsi nelle modalità più coerenti con lo svolgimento del lavoro agile.
6. Il datore di lavoro deve fornire, per iscritto, al lavoratore in modalità agile tutte le informazioni adeguate sui controlli che possono essere effettuati sul trattamento dei dati personali, come previsto dalla normativa vigente.

Art. 14

Osservatorio bilaterale di monitoraggio

1. Le Parti sociali convengono sulla necessità di istituire un Osservatorio nazionale bilaterale in materia di lavoro agile con l'obiettivo di monitorare:
 - i risultati raggiunti su base nazionale attraverso il lavoro agile, anche al fine di favorire lo scambio di informazioni e la diffusione e valorizzazione delle migliori pratiche rilevate nei luoghi di lavoro, oltre a garantire un equilibrato ricorso tra i generi a tale modalità di svolgimento della prestazione;
 - lo sviluppo della contrattazione collettiva nazionale, aziendale e/o territoriale di regolazione del lavoro agile;
 - l'andamento delle linee di indirizzo contenute nel presente Protocollo e di valutarne possibili sviluppi e implementazioni con riferimento sia a eventuali novità normative, sia alla crescente evoluzione tecnologica e digitale in materia.
2. Tale Osservatorio è presieduto dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali o da un suo delegato e composto da rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori designati dalle Parti firmatarie del presente Protocollo.



Art. 15

Incentivo alla contrattazione collettiva

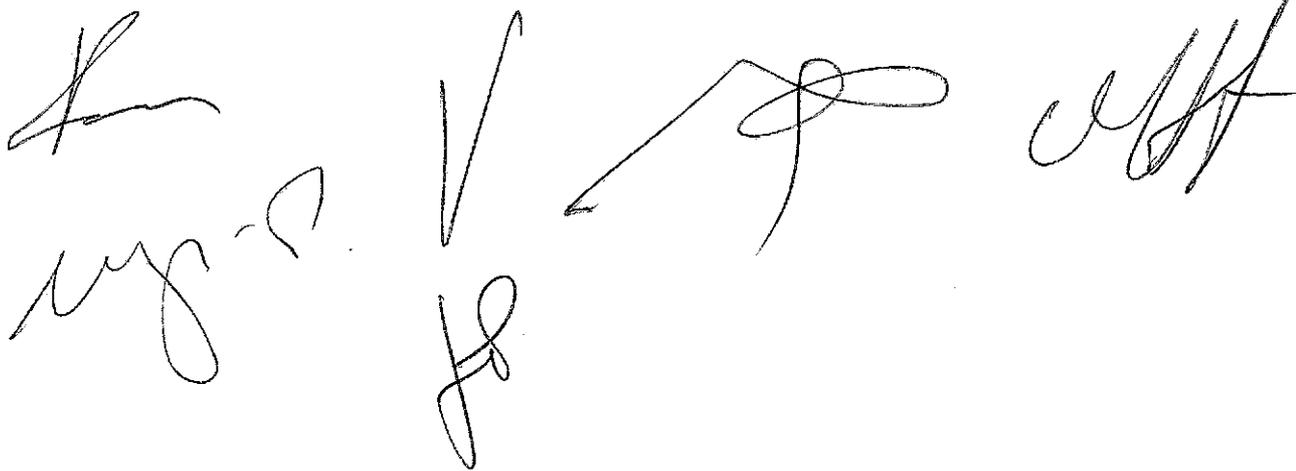
1. Le Parti sociali concordano sulla necessità di incentivare l'utilizzo corretto del lavoro agile anche tramite un incentivo pubblico destinato alle aziende che regolamentino il lavoro agile con accordo collettivo di secondo livello, in attuazione del presente Protocollo e dell'eventuale contratto di livello nazionale, stipulati ai sensi dell'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015, che ne prevedano un utilizzo equilibrato tra lavoratrici e lavoratori e favorendo un'ottica di sostenibilità ambientale e sociale.
2. Le Parti Sociali concordano altresì sulla necessità di incentivare l'utilizzo del lavoro agile e, pertanto, chiedono urgenti misure di semplificazione del regime delle comunicazioni obbligatorie relative all'invio dell'accordo individuale che seguano le stesse modalità del regime semplificato attualmente vigente.

Art. 16

Disposizioni finali

1. Le Parti firmatarie del presente Protocollo si impegnano a favorire il rispetto delle linee di indirizzo qui concordate anche da parte delle rispettive organizzazioni di categoria ad esse aderenti e le rispettive articolazioni a livello territoriale e/o aziendale.
2. Restano in ogni caso fermi gli accordi sindacali nazionali, territoriali e aziendali vigenti alla data di sottoscrizione del presente Protocollo.

* * *



5 - Allegato E

segue: Tabella 7. Indici nazionali NIC per divisione di spesa

Periodo	Divisioni					
	Trasporti	Comunicazioni	Ricreazione, spettacoli e cultura	Istruzione	Servizi ricettivi e di ristorazione	Altri beni e servizi
Base 1995=100						
2010	147,6	67,9	124,0	146,5	154,0	152,9
Base 2010=100						
Coefficiente di raccordo da base 1995 a base 2010	1,476	0,679	1,240	1,465	1,540	1,529
2011	106,2	98,8	100,3	102,3	102,2	103,2
2012	113,1	97,3	100,7	104,6	103,7	105,6
2013	114,4	92,3	101,1	107,3	105,2	106,9
2014	115,2	85,6	101,6	108,8	106,1	106,9
2015	112,1	84,7	101,8	110,6	107,5	107,1
Base 2015=100						
Coefficiente di raccordo da base 2010 a base 2015	1,121	0,847	1,018	1,106	1,075	1,071
2016	98,6	99,7	100,6	100,7	100,7	100,3
2017	102,0	97,4	100,9	96,0	102,3	101,1
2018	104,8	94,5	101,3	83,9	103,5	103,3
2019	105,6	87,2	101,2	84,2	104,8	105,1
2020	103,2	82,9	101,0	84,2	105,3	106,9
2021	108,3	80,8	101,4	81,7	107,2	108,0
Base 2015=100						
2020						
febbraio	104,7	85,2	100,3	84,9	103,8	106,0
marzo	104,1	84,4	101,1	(i) 84,9	(i) 103,8	106,6
aprile	103,5	84,5	101,0	(i) 84,9	(i) 106,5	106,6
maggio	101,8	83,4	100,5	(i) 84,9	(i) 106,8	106,6
giugno	103,0	82,7	101,3	84,9	105,9	106,9
luglio	103,7	81,9	101,9	84,9	106,1	106,9
agosto	105,2	81,6	102,2	84,9	106,4	107,2
settembre	102,1	81,4	100,6	85,3	106,2	107,2
ottobre	101,4	81,7	100,4	81,9	105,9	107,5
novembre	100,9	81,4	100,3	81,8	104,7	107,7
dicembre	102,5	81,2	102,3	81,8	104,2	107,6
2021						
gennaio	103,8	82,4	101,7	81,8	104,9	107,8
febbraio	104,7	82,4	101,9	81,9	105,0	108,0
marzo	106,8	82,0	102,3	81,8	105,0	107,8
aprile	106,5	81,5	102,1	81,8	107,4	107,9
maggio	106,7	81,1	100,7	81,8	106,9	107,9
giugno	107,6	80,3	100,9	81,8	107,5	108,0
luglio	109,1	80,3	101,3	81,8	108,3	108,0
agosto	110,8	80,6	101,8	81,8	108,9	108,0
settembre	109,2	80,7	100,9	82,0	109,1	107,9
ottobre	110,2	80,1	100,7	81,3	108,6	108,0
novembre	111,5	79,1	100,6	81,4	107,5	108,1
dicembre	112,3	79,1	102,4	81,4	107,8	108,3
2022						
gennaio	111,9	79,0	102,9	81,4	109,4	108,6
febbraio	114,1	79,5	103,2	81,4	109,2	108,7

(i) Indice calcolato imputando, perché non disponibili o non utilizzabili, dati elementari rappresentativi del 50% e più del peso dell'aggregato.

6 - Allegato F

Tabella dati inflazione Maggio 2010 - Aprile 2022

N	Periodi	Inflazione			Media	
		annua	mensile	Valore parziale	Indice Dal	Indice Al
1	Maggio-2009 Maggio-2010	1,5%	0,0%	1,5%	91,5	92,9
2	Giugno-2009 Giugno-2010	1,4%	0,1%	1,5%	91,7	93
3	Luglio-2009 Luglio-2010	1,8%	-0,9%	1,6%	90,6	92,2
4	Agosto-2009 Agosto-2010	1,7%	0,1%	1,6%	90,8	92,3
5	Settembre-2009 Settembre-2010	1,6%	0,7%	1,6%	91,4	92,9
6	Ottobre-2009 Ottobre-2010	2,0%	0,8%	1,7%	91,8	93,6
7	Novembre-2009 Novembre-2010	1,8%	0,0%	1,7%	91,9	93,6
8	Dicembre-2009 Dicembre-2010	2,1%	0,3%	1,7%	92	93,9
9	Gennaio-2010 Gennaio-2011	2,0%	-1,5%	1,8%	90,7	92,5
10	Febbraio-2010 Febbraio-2011	2,2%	0,1%	1,8%	90,6	92,6
11	Marzo-2010 Marzo-2011	2,8%	2,2%	1,9%	92	94,6
12	Aprile-2010 Aprile-2011	2,9%	1,1%	2%	92,9	95,6
13	Maggio-2010 Maggio-2011	3,0%	0,1%	2,1%	92,9	95,7
14	Giugno-2010 Giugno-2011	3,0%	0,1%	2,1%	93	95,8
15	Luglio-2010 Luglio-2011	2,1%	-1,8%	2,1%	92,2	94,1
16	Agosto-2010 Agosto-2011	2,3%	0,3%	2,1%	92,3	94,4
17	Settembre-2010 Settembre-2011	3,7%	2,0%	2,2%	92,9	96,3
18	Ottobre-2010 Ottobre-2011	3,7%	0,8%	2,3%	93,6	97,1
19	Novembre-2010 Novembre-2011	3,7%	0,0%	2,4%	93,6	97,1
20	Dicembre-2010 Dicembre-2011	3,7%	0,3%	2,5%	93,9	97,4
21	Gennaio-2011 Gennaio-2012	3,4%	-1,8%	2,5%	92,5	95,6
22	Febbraio-2011 Febbraio-2012	3,5%	0,2%	2,5%	92,6	95,8
23	Marzo-2011 Marzo-2012	3,8%	2,5%	2,6%	94,6	98,2
24	Aprile-2011 Aprile-2012	3,7%	0,9%	2,6%	95,6	99,1
25	Maggio-2011 Maggio-2012	3,6%	0,0%	2,7%	95,7	99,1

26	Giugno-2011	Giugno-2012	3,7%	0,2%	2,7%	95,8	99,3
27	Luglio-2011	Luglio-2012	3,6%	-1,8%	2,8%	94,1	97,5
28	Agosto-2011	Agosto-2012	3,4%	0,1%	2,8%	94,4	97,6
29	Settembre-2011	Settembre-2012	3,4%	2,0%	2,8%	96,3	99,6
30	Ottobre-2011	Ottobre-2012	2,8%	0,2%	2,8%	97,1	99,8
31	Novembre-2011	Novembre-2012	2,6%	-0,2%	2,8%	97,1	99,6
32	Dicembre-2011	Dicembre-2012	2,6%	0,3%	2,8%	97,4	99,9
33	Gennaio-2012	Gennaio-2013	2,4%	-2,0%	2,8%	95,6	97,9
34	Febbraio-2012	Febbraio-2013	2,0%	-0,2%	2,8%	95,8	97,7
35	Marzo-2012	Marzo-2013	1,8%	2,4%	2,7%	98,2	100
36	Aprile-2012	Aprile-2013	1,2%	0,3%	2,7%	99,1	100,3
37	Maggio-2012	Maggio-2013	1,2%	0,0%	2,6%	99,1	100,3
38	Giugno-2012	Giugno-2013	1,2%	0,2%	2,6%	99,3	100,5
39	Luglio-2012	Luglio-2013	1,2%	-1,8%	2,6%	97,5	98,7
40	Agosto-2012	Agosto-2013	1,1%	0,0%	2,5%	97,6	98,7
41	Settembre-2012	Settembre-2013	0,9%	1,8%	2,5%	99,6	100,5
42	Ottobre-2012	Ottobre-2013	0,7%	0,0%	2,4%	99,8	100,5
43	Novembre-2012	Novembre-2013	0,6%	-0,3%	2,4%	99,6	100,2
44	Dicembre-2012	Dicembre-2013	0,6%	0,3%	2,3%	99,9	100,5
45	Gennaio-2013	Gennaio-2014	0,6%	-2,0%	2,3%	97,9	98,5
46	Febbraio-2013	Febbraio-2014	0,4%	-0,4%	2,3%	97,7	98,1
47	Marzo-2013	Marzo-2014	0,3%	2,2%	2,2%	100	100,3
48	Aprile-2013	Aprile-2014	0,5%	0,5%	2,2%	100,3	100,8
49	Maggio-2013	Maggio-2014	0,4%	-0,1%	2,1%	100,3	100,7
50	Giugno-2013	Giugno-2014	0,3%	0,1%	2,1%	100,5	100,8
51	Luglio-2013	Luglio-2014	0,0%	-2,1%	2,1%	98,7	98,7
52	Agosto-2013	Agosto-2014	-0,1%	-0,1%	2%	98,7	98,6

53	Settembre-2013	Settembre-2014	-0,1%	1,8%	2%	100,5	100,4
54	Ottobre-2013	Ottobre-2014	0,2%	0,3%	1,9%	100,5	100,7
55	Novembre-2013	Novembre-2014	0,3%	-0,2%	1,9%	100,2	100,5
56	Dicembre-2013	Dicembre-2014	0,0%	0,0%	1,9%	100,5	100,5
57	Gennaio-2014	Gennaio-2015	-0,5%	-2,5%	1,8%	98,5	98
58	Febbraio-2014	Febbraio-2015	0,1%	0,2%	1,8%	98,1	98,2
59	Marzo-2014	Marzo-2015	0,0%	2,1%	1,8%	100,3	100,3
60	Aprile-2014	Aprile-2015	-0,1%	0,4%	1,7%	100,8	100,7
61	Maggio-2014	Maggio-2015	0,2%	0,2%	1,7%	100,7	100,9
62	Giugno-2014	Giugno-2015	0,2%	0,1%	1,7%	100,8	101
63	Luglio-2014	Luglio-2015	0,4%	-1,9%	1,7%	98,7	99,1
64	Agosto-2014	Agosto-2015	0,3%	-0,2%	1,6%	98,6	98,9
65	Settembre-2014	Settembre-2015	0,2%	1,7%	1,6%	100,4	100,6
66	Ottobre-2014	Ottobre-2015	0,3%	0,4%	1,6%	100,7	101
67	Novembre-2014	Novembre-2015	0,1%	-0,4%	1,6%	100,5	100,6
68	Dicembre-2014	Dicembre-2015	0,1%	0,0%	1,6%	100,5	100,6
69	Gennaio-2015	Gennaio-2016	0,4%	-2,2%	1,5%	98	98,4
70	Febbraio-2015	Febbraio-2016	-0,2%	-0,4%	1,5%	98,2	98
71	Marzo-2015	Marzo-2016	-0,2%	2,1%	1,5%	100,3	100,1
72	Aprile-2015	Aprile-2016	-0,4%	0,2%	1,5%	100,7	100,3
73	Maggio-2015	Maggio-2016	-0,3%	0,3%	1,4%	100,9	100,6
74	Giugno-2015	Giugno-2016	-0,2%	0,2%	1,4%	101	100,8
75	Luglio-2015	Luglio-2016	-0,2%	-1,9%	1,4%	99,1	98,9
76	Agosto-2015	Agosto-2016	-0,1%	-0,1%	1,4%	98,9	98,8
77	Settembre-2015	Settembre-2016	0,1%	1,9%	1,4%	100,6	100,7
78	Ottobre-2015	Ottobre-2016	-0,1%	0,2%	1,3%	101	100,9
79	Novembre-2015	Novembre-2016	0,1%	-0,2%	1,3%	100,6	100,7
80	Dicembre-2015	Dicembre-2016	0,5%	0,4%	1,3%	100,6	101,1

81	Gennaio-2016	Gennaio-2017	1,0%	-1,7%	1,3%	98,4	99,4
82	Febbraio-2016	Febbraio-2017	1,6%	0,2%	1,3%	98	99,6
83	Marzo-2016	Marzo-2017	1,4%	1,9%	1,3%	100,1	101,5
84	Aprile-2016	Aprile-2017	2,0%	0,8%	1,3%	100,3	102,3
85	Maggio-2016	Maggio-2017	1,6%	-0,1%	1,3%	100,6	102,2
86	Giugno-2016	Giugno-2017	1,2%	-0,2%	1,3%	100,8	102
87	Luglio-2016	Luglio-2017	1,2%	-1,9%	1,3%	98,9	100,1
88	Agosto-2016	Agosto-2017	1,4%	0,1%	1,3%	98,8	100,2
89	Settembre-2016	Settembre-2017	1,3%	1,8%	1,3%	100,7	102
90	Ottobre-2016	Ottobre-2017	1,1%	0,0%	1,3%	100,9	102
91	Novembre-2016	Novembre-2017	1,1%	-0,2%	1,3%	100,7	101,8
92	Dicembre-2016	Dicembre-2017	1,0%	0,3%	1,3%	101,1	102,1
93	Gennaio-2017	Gennaio-2018	1,2%	-1,5%	1,3%	99,4	100,6
94	Febbraio-2017	Febbraio-2018	0,5%	-0,5%	1,3%	99,6	100,1
95	Marzo-2017	Marzo-2018	0,9%	2,3%	1,3%	101,5	102,4
96	Aprile-2017	Aprile-2018	0,6%	0,5%	1,3%	102,3	102,9
97	Maggio-2017	Maggio-2018	1,0%	0,3%	1,3%	102,2	103,2
98	Giugno-2017	Giugno-2018	1,4%	0,2%	1,3%	102	103,4
99	Luglio-2017	Luglio-2018	1,9%	-1,4%	1,3%	100,1	102
100	Agosto-2017	Agosto-2018	1,6%	-0,2%	1,3%	100,2	101,8
101	Settembre-2017	Settembre-2018	1,5%	1,7%	1,3%	102	103,5
102	Ottobre-2017	Ottobre-2018	1,7%	0,2%	1,3%	102	103,7
103	Novembre-2017	Novembre-2018	1,6%	-0,3%	1,3%	101,8	103,4
104	Dicembre-2017	Dicembre-2018	1,2%	-0,1%	1,3%	102,1	103,3
105	Gennaio-2018	Gennaio-2019	0,9%	-1,7%	1,3%	100,6	101,5
106	Febbraio-2018	Febbraio-2019	1,1%	-0,3%	1,3%	100,1	101,2
107	Marzo-2018	Marzo-2019	1,1%	2,3%	1,3%	102,4	103,5
108	Aprile-2018	Aprile-2019	1,1%	0,5%	1,3%	102,9	104

109	Maggio-2018 Maggio-2019	0,9%	0,1%	1,3%	103,2	104,1
110	Giugno-2018 Giugno-2019	0,8%	0,1%	1,3%	103,4	104,2
111	Luglio-2018 Luglio-2019	0,3%	-1,8%	1,3%	102	102,3
112	Agosto-2018 Agosto-2019	0,5%	0,0%	1,3%	101,8	102,3
113	Settembre-2018 Settembre-2019	0,2%	1,4%	1,3%	103,5	103,7
114	Ottobre-2018 Ottobre-2019	0,2%	0,2%	1,2%	103,7	103,9
115	Novembre-2018 Novembre-2019	0,2%	-0,3%	1,2%	103,4	103,6
116	Dicembre-2018 Dicembre-2019	0,5%	0,2%	1,2%	103,3	103,8
117	Gennaio-2019 Gennaio-2020	0,4%	-1,8%	1,2%	101,5	101,9
118	Febbraio-2019 Febbraio-2020	0,2%	-0,5%	1,2%	101,2	101,4
119	Marzo-2019 Marzo-2020	0,1%	2,2%	1,2%	103,5	103,6
120	Aprile-2019 Aprile-2020	0,1%	0,5%	1,2%	104	104,1
121	Maggio-2019 Maggio-2020	-0,3%	-0,3%	1,2%	104,1	103,8
122	Giugno-2019 Giugno-2020	-0,4%	0,0%	1,2%	104,2	103,8
123	Luglio-2019 Luglio-2020	0,8%	-0,7%	1,2%	102,3	103,1
124	Agosto-2019 Agosto-2020	-0,5%	-1,3%	1,1%	102,3	101,8
125	Settembre-2019 Settembre-2020	-1,0%	0,9%	1,1%	103,7	102,7
126	Ottobre-2019 Ottobre-2020	-0,6%	0,6%	1,1%	103,9	103,3
127	Novembre-2019 Novembre-2020	-0,3%	0,0%	1,1%	103,6	103,3
128	Dicembre-2019 Dicembre-2020	-0,3%	0,2%	1,1%	103,8	103,5
129	Gennaio-2020 Gennaio-2021	0,7%	-0,9%	1,1%	101,9	102,6
130	Febbraio-2020 Febbraio-2021	1,0%	-0,2%	1,1%	101,4	102,4
131	Marzo-2020 Marzo-2021	0,6%	1,8%	1,1%	103,6	104,2
132	Aprile-2020 Aprile-2021	1,0%	0,9%	1,1%	104,1	105,1
133	Maggio-2020 Maggio-2021	1,3%	0,0%	1,1%	103,8	105,1
134	Giugno-2020 Giugno-2021	1,3%	0,1%	1,1%	103,8	105,2
135	Luglio-2020 Luglio-2021	1,0%	-1,0%	1,1%	103,1	104,1
136	Agosto-2020 Agosto-2021	2,5%	0,2%	1,1%	101,8	104,3

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the middle, and initials 'del' on the right.

137	Settembre-2020	Settembre-2021	2,9%	1,3%	1,1%	102,7	105,7
138	Ottobre-2020	Ottobre-2021	3,2%	0,9%	1,1%	103,3	106,6
139	Novembre-2020	Novembre-2021	3,9%	0,7%	1,1%	103,3	107,3
140	Dicembre-2020	Dicembre-2021	4,2%	0,5%	1,2%	103,5	107,8
141	Gennaio-2021	Gennaio-2022	5,1%	0,0%	1,2%	102,6	107,8
142	Febbraio-2021	Febbraio-2022	6,2%	0,8%	1,2%	102,4	108,7
143	Marzo-2021	Marzo-2022	6,8%	2,4%	1,3%	104,2	111,3
144	Aprile-2021	Aprile-2022	6,3%	0,4%	1,3%	105,1	111,7
-	Variazione Media		1,3%	-----	-----	-----	-----

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, a signature in the middle, and initials 'cell' and 'JP' on the right.

Calcola le rivalutazioni monetarie

Indagine Indice dei prezzi al consumo per famiglie operai e impiegati Gennaio 1947 - Aprile 2022

Aggr.ne Indice generale (senza tabacchi)

Territorio Italia

Da mese: Gennaio ▼

Da anno: 2010 ▼

A mese: Gennaio ▼

A anno: 2022 ▼

Somma: 100

Euro **Lire**

Calcola

Gennaio 2010 - Gennaio 2022

Coefficiente	Euro	Lire
1,164	116,40	225.382

Strumento di calcolo rapido delle rivalutazioni monetarie in base all'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati (al netto dei tabacchi).

Data: 08 luglio 2022, 17:38:11
Da: PEC <sia-confsal@legal.email.it>
A: archiviocontratti <archiviocontratti@cnel.it>
Oggetto: RINNOVO CCNL CODICE CONTRATTO E008
Allegati: modulo trasmissione CCNL PER I DIPENDNETI DA AZIENDE INDUSTRIALI ALIMENTARI.pdf (223.1 KB)
CCNL AZIENDE INDUSTRIALI ALIMENTARI PDF FIRMATO.pdf (3.7 MB)
CCNL AZIENDE INDUSTRIALI ALIMENTARI RINNOVATO.dotx (305.1 KB)
ALLEGATI PDF 1-7 FIRMATI.pdf (2.1 MB)

SI TRASMETTE IL RINNOVO DEL CCNL CODICE CONTRATTO E008 CON ALLEGATO IL MODULO DI TRASMISSIONE IL TESTO IN FORMATO PDF CON LE FIRME E GLI ALLEGATI E IL TESTO IN FORMATO WORD.

DISTINTI SALUTI
DOTT. RICCI MARIO
Segr.. Naz. CONFISAL-SIA

Data: 08 luglio 2022, 17:38:15
Da: Posta Certificata Legalmail <posta-certificata@legalmail.it>
A: sia-confsal@legal.email.it
Tipo: Ricevuta di accettazione
Oggetto: ACCETTAZIONE: RINNOVO CCNL CODICE CONTRATTO E008
Allegati: daticert.xml (836 B)
smime.p7s (9.2 KB)

Ricevuta di accettazione

Il giorno 08/07/2022 alle ore 17:38:15 (+0200) il messaggio "RINNOVO CCNL CODICE CONTRATTO E008" proveniente da "sia-confsal@legal.email.it" ed indirizzato a:

archiviocontratti@cnel.it ("posta ordinaria")
è stato accettato dal sistema ed inoltrato.

Identificativo messaggio: F559241C.03770544.DE762C68.462E447D.posta-certificata@legalmail.it

Questa ricevuta, per Sua garanzia, è firmata digitalmente.
La preghiamo di conservarla come attestato dell'invio del messaggio

Acceptance receipt

On 08/07/2022 at 17:38:15 (+0200) the message, "RINNOVO CCNL CODICE CONTRATTO E008", sent by "sia-confsal@legal.email.it" and addressed to:

archiviocontratti@cnel.it ("posta ordinaria")
was accepted by the certified email system.

Message ID: F559241C.03770544.DE762C68.462E447D.posta-certificata@legalmail.it

As a guarantee to you, this receipt is digitally signed.
Please keep it as a certificate of delivery of the message.