



Contratto Collettivo di Lavoro

22 gennaio 2009

VERBALE DI ACCORDO

In data 21 luglio 2009, in Milano, presso la sede di Assolombarda

tra

- **Gruppo Terziario Innovativo** di Assolombarda, rappresentato dal Presidente dott. Carlo Bonomi, dai Vice Presidenti dott. Marco Bistolfi, dott. Massimo Dal Checco, dott. Umberto Signorini e dott. Stefano Venturi, con l'assistenza del Direttore del Settore, dott. Elio Minicone e del dott. Alessandro Righetti, Vice del Direttore

e

le **OO.SS.** dei lavoratori:

- **SLC-CGIL**, rappresentata dai Signori Santino Pizzamiglio e Giulia Bonelli;
- **FISTEL-CISL**, rappresentata dai Signori Luigi Gastoldi, Renato Zambelli e Silvio Belleni;
- **UILCOM-UIL**, rappresentata dai Signori Giancarlo Buscaglia e Roberto Rivolta;

si è concordata l'adozione per le aziende riferibili al Gruppo Terziario Innovativo di Assolombarda del Contratto Collettivo di Lavoro 16 giugno 2004, rinnovato il 22 gennaio 2009.

Letto, confermato e sottoscritto.

ASSOLOMBARDA
GM Terziario Innovativo

SLC-CGIL

FISTEL-CISL

UILCOM-UIL

PARTI STIPULANTI

In data 22 gennaio 2009, in Milano, presso la sede di Assolombarda

tra

- **Gruppo Servizi Comunicazione d'impresa** di Assolombarda, rappresentato dalla Presidente dott.ssa Adriana Mavellia, dal Vice Presidente dott. Andrea Forti e dai Consiglieri dott. Willi Proto ed Alessandro Campanini, con i componenti della Commissione sindacale dott. Michele Di Tullio, dott. Umberto Ticinelli e dott. Giuseppe Nicoletti, e con l'assistenza del Direttore del Settore, avv. Luca Pedrotti Dell'Acqua, del dott. Alessandro Righetti, Vice del Direttore, e dell'avv. Daniela Degiorgis;

e

le **OO.SS.** dei lavoratori:

- **SLC-CGIL**, rappresentata dai Signori Santino Pizzamiglio e Giulia Bonelli;
- **FISTEL-CISL**, rappresentata dai Signori Luigi Gastoldi, Renato Zambelli e Silvio Belleni;
- **UILCOM-UIL**, rappresentata dai Signori Giancarlo Buscaglia e Roberto Rivolta;

si è concordata la seguente ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo di Lavoro 16 giugno 2004 .

Questa ipotesi di accordo sarà sottoposta all'approvazione, da una parte, dell'Assemblea del Gruppo e della Giunta di Assolombarda e, dall'altra, dell'Assemblea dei lavoratori e diventerà contratto stipulato ed applicabile all'atto del ricevimento dell'ultima comunicazione definitiva fra le Parti.

Letto, confermato e sottoscritto.

Nota: l'ipotesi di accordo è stata definitivamente approvata da parte imprenditoriale in data e da parte sindacale in data

PREMESSA

Assolombarda e SLC-CGIL, FISTEL-CISL e UILCOM-UIL - di seguito indicate come "Parti stipulanti" - nel recepire lo spirito e gli indirizzi del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23 luglio 1993 e del "Patto per lo sviluppo e l'occupazione" del 22 dicembre 1998 / 1 febbraio 1999, condividono l'esigenza di fornire risposte tempestive, flessibili e qualificate all'evoluzione del mercato e della tecnologia in relazione all'elevato livello di competitività ed alla crescente dinamicità dei contesti di riferimento, anche perseguendo modelli di tipo partecipativo nel qualificare i rapporti tra le parti - ai vari livelli e con diversi strumenti - e nel valorizzare la risorsa lavoro, fermi restando i diversi ruoli e le rispettive responsabilità delle Parti stesse.

A tal fine individuano quali valori di riferimento per il presente contratto:

- la centralità dell'autonomia collettiva nella gestione delle problematiche e delle linee evolutive del rapporto di lavoro e la strategicità del sistema delle relazioni industriali quale strumento di governo dei processi settoriali e aziendali, finalizzate alla creazione di un sistema di regole certe e condivise in grado di assicurare il perseguimento degli obiettivi di competitività delle imprese garantendo, al contempo, la valorizzazione e lo sviluppo delle professionalità ed il coinvolgimento delle risorse umane su obiettivi di qualità, con particolare riguardo alla soddisfazione del cliente;
- l'individuazione di un assetto di relazioni che sia effettivamente orientato alla prevenzione e al superamento dei motivi di conflitto;
- la funzionalità dell'assetto contrattuale ad una dinamica delle relazioni di lavoro che sia improntata al raggiungimento dei risultati di politica dei redditi e dell'occupazione stabiliti da Governo e Parti Sociali e al perseguimento di una gestione controllata, corretta e programmabile del costo del lavoro, nonché di modelli e strumenti di flessibilità adeguati alle esigenze presenti e future del settore.

In coerenza con tale impostazione le Parti si danno atto in nome proprio e per conto degli organismi territoriali collegati, delle imprese aderenti e delle rappresentanze aziendali dei lavoratori, che la condizione necessaria per il consolidamento del sistema di relazioni industriali concordato è la sua puntuale osservanza ai diversi livelli.

Pertanto le Parti si impegnano a rispettare e a far rispettare le norme del CCL e le applicazioni aziendali ad esse coerenti.

Nello specifico, l'Associazione imprenditoriale è impegnata ad adoperarsi per l'osservanza delle condizioni pattuite da parte delle aziende associate, mentre le Organizzazioni sindacali si impegnano a non promuovere, e ad intervenire perché siano evitate, azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordi ai vari livelli; tutto ciò, nell'ambito di una corretta e puntuale applicazione delle norme contrattuali.

Il CCL è stato stipulato sulla base di questa premessa, che ne costituisce parte integrante.

Dichiarazione a verbale

In relazione al processo di riforma degli assetti contrattuali in atto, le Parti si impegnano ad incontrarsi entro sessanta giorni dal raggiungimento dell'intesa per definire congiuntamente le opportune armonizzazioni della presente disciplina contrattuale.

ART. 1 – APPLICABILITA' DEL CONTRATTO

Il contratto collettivo si applica ai lavoratori delle imprese aderenti ad Assolombarda che svolgono attività di servizi verso organizzazioni e imprese come previsti nell'art. 27.

ART. 2 – INSCINDIBILITA' E NON CUMULABILITA' DEL CONTRATTO. SUCCESSIONE DEI CONTRATTI

Le norme del presente contratto, nelle singole pattuizioni e nel loro complesso, sono correlative ed inscindibili e costituiscono un trattamento complessivamente non cumulabile né in totale né in parte con alcun altro trattamento collettivo nazionale o territoriale.

Il presente contratto annulla e sostituisce, dalla data della sua stipulazione, le norme derivanti dai precedenti contratti.

ART. 3 – NORME COMPLEMENTARI

Per quanto non regolato dal presente contratto si applicano le norme di legge e degli accordi interconfederali.

PARTE PRIMA

DISCIPLINA DEL SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

ART. 4 – SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Il sistema delle relazioni sindacali è costituito:

- dal CCL;
- dalla contrattazione aziendale negli ambiti e con le modalità previste dal CCL;
- da una coordinata articolazione di relazioni a livello territoriale ed aziendale, aventi finalità di consultazione, di informazione e di esame congiunto secondo quanto dettagliatamente previsto nei diversi articoli.

A. CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO

Il CCL è composto da una parte normativa di durata quadriennale e da una parte economica di durata biennale.

Il contratto regola gli aspetti normativi e retributivi in coerenza con le indicazioni di cui al Protocollo del 23 luglio 1993 e al Patto sociale del 22 dicembre 1998.

In presenza di intese raggiunte fra Confindustria e OO.SS. su di un nuovo modello di assetti contrattuali, le Parti stipulanti si riuniranno entro sessanta giorni per procedere alla armonizzazione della presente normativa con la nuova disciplina interconfederale.

Durante i tre (3) mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e, comunque, per un periodo complessivamente pari a quattro (4) mesi dalla presentazione delle richieste di rinnovo, le Parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre (3) mesi dalla data di scadenza, ovvero dalla data di presentazione delle richieste se successiva, è corrisposto ai lavoratori, secondo le modalità e i criteri previsti dal Protocollo del 23 luglio 1993, un elemento provvisorio della retribuzione denominato "indennità di vacanza contrattuale" (IVC).

L'importo di tale indennità è pari al 30% del tasso di inflazione programmata, applicato alla retribuzione base.

Dopo sei mesi di vacanza contrattuale detto importo è pari al 50% dell'inflazione programmata.

Dalla data di decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto collettivo l'indennità di vacanza contrattuale (IVC) cessa di essere corrisposta.

La violazione del periodo di raffreddamento di cui al precedente 3° comma comporta, come conseguenza a carico della parte che vi ha dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre (3) mesi del termine a partire dal quale decorre la indennità di vacanza contrattuale (IVC).

B. CONTRATTAZIONE AZIENDALE

La contrattazione aziendale, in conformità a quanto disposto dal Protocollo del 23 luglio 1993, disciplina le materie oggetto di specifico rinvio dal parte del CCL e, pertanto, può riguardare materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal contratto stesso; in particolare, secondo quanto previsto dall'art. 54 del presente CCL, la contrattazione aziendale ha la funzione di negoziare erogazioni economiche correlate a risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti.

Sono titolari della contrattazione aziendale le RSU e le strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti il CCL.

Le imprese sono assistite e rappresentate dall'Associazione imprenditoriale competente alla quale aderiscono e/o conferiscono mandato.

Modalità, contenuti e limiti della parte economica della contrattazione aziendale sono disciplinati dall'art. 54.

La contrattazione aziendale di tipo normativo avviene sulle materie demandate a tale livello dal CCL.

C. CONSULTAZIONE, INFORMAZIONE, ESAME CONGIUNTO

Le motivazioni, le finalità, le modalità ed i tempi delle diverse tipologie di rapporti che realizzano l'impostazione partecipativa delle relazioni sindacali sono disciplinati nei singoli articoli che prevedono le procedure richiamate.

D. PROCEDURA DI CONCILIAZIONE

Qualora insorga una controversia in materia di interpretazione ed applicazione delle norme di questo CCL, su richiesta scritta di una delle parti interessate, le Parti stipulanti si impegnano a fornire, nel corso di un apposito incontro, la propria interpretazione e valutazione, possibilmente concordata, entro sette giorni dal ricevimento della richiesta, salvo diverso accordo.

Il parere delle Parti stipulanti, qualora concordato, è vincolante per i soggetti che hanno dato corso alla procedura.

Nel periodo occorrente alle Parti stipulanti per pronunciarsi, i soggetti interessati alla procedura non assumono iniziative unilaterali.

ART. 5 – DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre, per la parte normativa, dal 1° gennaio 2009, salvo particolari decorrenze previste dai singoli articoli, e scadrà il 31 dicembre 2012.

Per la parte economica, il primo biennio, di pari decorrenza, ha vigore fino al 31 dicembre 2010.

Il contratto si rinnova quindi tacitamente di anno in anno qualora non ne venga data disdetta almeno tre (3) mesi prima della sua scadenza, con lettera raccomandata a./r., da una delle Parti stipulanti.

In caso di disdetta il contratto rimane in vigore fino a quando non viene sostituito dal successivo.

ART. 6 – SISTEMA DI INFORMAZIONE

Le Parti stipulanti, ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, concordano il seguente sistema di informazioni, per il livello aziendale anche in adempimento del d. lgs. 6 febbraio 2007, n. 25, nell'intento di favorire il progresso e lo sviluppo del settore.

A. LIVELLO TERRITORIALE

Annualmente, la Parte imprenditoriale stipulante fornirà alle Parti sindacali firmatarie, nel corso di un apposito incontro, gli elementi conoscitivi globali riferiti alle aziende associate circa l'andamento, le prospettive produttive e l'evoluzione del settore con riferimento in particolare ai riflessi sulla dinamica della situazione occupazionale.

Nel corso degli incontri di cui sopra, le Parti esamineranno i problemi relativi al personale femminile dipendente anche a tutela dei livelli occupazionali ed al fine di individuare le possibili azioni positive in linea con la Raccomandazione CEE 1984, secondo quanto previsto nel successivo art. 7.

B. LIVELLO AZIENDALE E DI GRUPPO

Annualmente, nel corso di specifici incontri, le imprese o i gruppi che occupano almeno cinquanta (50) dipendenti, computati ai sensi dell'art. 3, comma 2 del d.lgs. 25/2007, anche per il tramite e l'assistenza della Parte imprenditoriale, forniranno alle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU), assistite dalle Parti sindacali competenti del territorio firmatarie del presente contratto, informazioni relative agli orientamenti economici e produttivi, all'entità ed al tipo degli investimenti -illustrando i criteri generali della loro localizzazione e le prevedibili implicazioni sull'occupazione, sulla mobilità, sulla qualificazione professionale dei lavoratori-, alle decisioni dell'impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro.

Su richiesta scritta delle RSU, presentata entro cinque giorni dall'informativa di cui sopra (orale, cartacea od elettronica), l'impresa è tenuta ad avviare un esame congiunto nel livello pertinente di direzione e rappresentanza in funzione dell'argomento trattato.

I rappresentanti sindacali possono formalizzare un proprio parere al quale l'impresa darà risposta motivata.

La consultazione si intende in ogni caso esaurita decorsi quindici giorni dalla data dell'informativa.

Informazioni riservate.

I rappresentanti dei lavoratori e tutti coloro che partecipano alle procedure di informazione e consultazione di cui sopra non sono autorizzati a rivelare né ai lavoratori né a terzi le informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali dall'impresa nel legittimo interesse della stessa. Tale divieto permane per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del termine previsto dal mandato, indipendentemente dal luogo in cui si trovino.

In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile, si applicano i provvedimenti disciplinari di cui all' articolo 64.

L'impresa non è obbligata a procedere a consultazioni o a comunicare informazioni che, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive, siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno.

Eventuali contestazioni relative alla natura riservata delle informazioni qualificate come tali nonché per la concreta determinazione delle esigenze tecniche, organizzative e produttive per l'individuazione delle informazioni suscettibili di creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno, sono demandate ad una Commissione di conciliazione composta da sette componenti (tre designati dalla Parte imprenditoriale, tre dalla Parte sindacale ed uno di comune accordo).

La Commissione di conciliazione sarà costituita, su istanza di una delle Parti, entro trenta giorni dal ricevimento della richiesta scritta. Essa si esprimerà entro venti giorni dalla data del ricorso.

Compete alla Commissione determinare i criteri sia di merito (in punto definizione della riservatezza e delle condizioni di esclusione della informativa) sia procedurali di funzionamento.

Le Parti si danno atto che le procedure di informazione e consultazione previste dalla legge n. 223/1991, dalla legge n. 428/1990 e successive modifiche come anche le procedure di cui al successivo art. 8 di questo contratto assorbono e sostituiscono la procedura di cui al presente articolo.

Analoghe informative potranno essere fornite dall'azienda alle RSU relativamente ai contratti *part-time* stipulati e all'eventuale ricorso al lavoro supplementare, anche al fine di valutare eventuali richieste di consolidamento di una quota parte delle ore supplementari prestate.

ART. 7 – PARI OPPORTUNITA'

Le Parti convengono sull'opportunità di realizzare, in linea con la Raccomandazione CEE 13/12/1984 n. 635 e con le disposizioni legislative in materia, in particolare con le leggi 903/1977, 125/1991, 196/2000 ed il d. lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari

opportunità), attività di studio e di ricerca finalizzata alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile dipendente.

In relazione a quanto sopra viene costituita una 'Commissione paritetica per le pari opportunità composta da sei (6) componenti, per metà designati dalla Parte imprenditoriale e per metà dalle Parti sindacali.

La Commissione ha i seguenti compiti:

- esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nei settori disciplinati dal CCL;
- elaborare schemi di progetti di azioni positive;
- esaminare le problematiche connesse all'accesso del personale femminile dipendente ad attività professionali non tradizionali;
- studiare iniziative idonee a prevenire forme di molestie sessuali sui luoghi di lavoro accertando, in via preventiva, diffusione e caratteristiche del fenomeno.

Le Parti promuovono la conoscenza dei risultati del lavoro della Commissione in parola presso le proprie rispettive strutture.

ART. 8 – PROCESSI DI RISTRUTTURAZIONE E RIORGANIZZAZIONE

In caso di processi di ristrutturazione aziendale, di introduzione di nuovi sistemi produttivi, di significative modifiche all'organizzazione del lavoro, di decentramento di importanti fasi dell'attività produttiva, che comportino rilevanti ricadute sui livelli di occupazione o di estesi interventi di riconversione professionale dei lavoratori, l'impresa, fermi restando i distinti ruoli e responsabilità, esporrà alle RSU ed alle OO.SS. territoriali, invitate tramite la propria Associazione imprenditoriale, preventivamente alla loro adozione, i progetti predisposti, illustrandone motivazione e finalità, ed esaminerà le osservazioni e le proposte eventualmente avanzate.

Durante la fase consultiva, che dovrà esaurirsi entro quindici (15) giorni, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali.

Terminata la fase consultiva, gli aspetti del piano aziendale riguardanti i lavoratori saranno oggetto di appositi incontri tra direzione aziendale e RSU, finalizzati a disciplinarne l'attuazione. I predetti incontri dovranno concludersi entro e non oltre trenta (30) giorni dal termine della fase consultiva.

NOTA A VERBALE

In occasione dei processi di ristrutturazione e riorganizzazione di cui al presente articolo, le Parti stipulanti riconoscono la necessità di promuovere e monitorare la realizzazione di iniziative di formazione professionale per i lavoratori interessati dai processi di cui sopra. Relativamente a queste iniziative, si rinvia all'art. 9.

ART. 9 – FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Le Parti stipulanti riconoscono la necessità e si impegnano a dare impulso alla formazione e all'aggiornamento professionale come mezzo necessario per la conservazione e l'incremento delle capacità professionali, al fine di ottenere e migliorare un ottimale utilizzo delle risorse umane.

Le Parti, allo scopo di rendere accessibili i finanziamenti di Fondimpresa e gli altri finanziamenti pubblici per progetti di formazione professionale, demandano ad un proprio Gruppo di lavoro paritetico l'individuazione e l'organizzazione, anche in occasione dei processi di ristrutturazione e riorganizzazione di cui all'art. 8, di iniziative formative da sviluppare di concerto con le aziende ed i lavoratori.

Le Parti si richiamano, in quanto connesso e compatibile con quanto sopra, ai contenuti dell'Accordo, relativo ai progetti di formazione professionale, firmato da Assolombarda e CGIL-CISL-UIL in data 10 dicembre 2003.

I lavoratori che frequentano i corsi di formazione di cui al presente articolo possono avvalersi dei permessi previsti dall'art. 45.

ART. 10 – LAVORO ESTERNO

Le Parti, nel prendere atto del ricorso, nell'ambito del settore di cui al presente contratto collettivo, a lavorazioni presso terzi per effettuazione di attività presenti nel ciclo di lavoro delle imprese committenti, convengono che il lavoro presso terzi deve avvenire nel rispetto delle leggi e dei contratti.

A conferma di quanto sopra e per consentire di conseguenza una più efficace tutela dei lavoratori occupati nelle imprese svolgenti lavorazioni per conto terzi presenti nel ciclo produttivo dell'impresa committente, questa inserirà nel contratto di commessa apposita clausola richiedente alla impresa esecutrice l'impegno all'osservanza delle norme del contratto collettivo di sua pertinenza e di quelle relative alla tutela del lavoro.

ART. 11 – MOBILITA' INTERNA DEL PERSONALE

Le imprese informeranno preventivamente le strutture sindacali aziendali sugli spostamenti non temporanei nel proprio ambito che interessino gruppi di lavoratori. Potrà seguire un esame congiunto, da effettuarsi entro tre (3) giorni dalla avvenuta informazione.

PARTE SECONDA
DISCIPLINA DEI DIRITTI SINDACALI

ART. 12 – ASSEMBLEA

In tutte le unità produttive i lavoratori hanno diritto di riunirsi per la trattazione di problemi sindacali attinenti al rapporto di lavoro.

Ai fini dell'esercizio del diritto di assemblea di cui alla legge 20 maggio 1970 n. 300 ed agli accordi interconfederali, le Organizzazioni sindacali territoriali stipulanti il presente contratto, singolarmente o congiuntamente, e le RSU possono chiedere di indire, in locali di cui le imprese abbiano la disponibilità, assemblee del personale dipendente.

La convocazione è comunicata alla direzione con un preavviso di quarantotto (48) ore, tenendo comunque conto delle correlate esigenze organizzative dell'impresa e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.

Le riunioni sono tenute fuori dall'orario di lavoro.

Qualora la convocazione sia congiunta è ammesso lo svolgimento delle riunioni anche durante l'orario di lavoro entro un limite massimo, per ciascun lavoratore, di dieci (10) ore nell'anno solare, per le quali è corrisposta la normale retribuzione. Tali riunioni devono aver luogo, di norma, alla fine o all'inizio dei periodi di lavoro.

Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi. In questo ultimo caso si possono svolgere durante l'orario di lavoro quando non impediscano o non riducano la normale attività dei lavoratori ad esse non interessati.

Alle riunioni hanno facoltà di partecipare i segretari territoriali delle Parti sindacali stipulanti, i nominativi dei quali saranno preventivamente comunicati all'impresa.

Il diritto di assemblea è esteso alle unità produttive con almeno dieci (10) dipendenti e per un numero massimo di otto (8) ore annue retribuite.

Sono fatte salve ulteriori e/o diverse modalità di svolgimento delle assemblee definite a livello aziendale.

ART. 13 – RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

Le RSU, di cui all'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993, sono subentrate alle RSA ed ai loro dirigenti nelle totalità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad esse spettanti per effetto di disposizioni di legge.

Le RSU, insieme alle Parti sindacali stipulanti il presente CCL, costituiscono l'unica organizzazione abilitata alla contrattazione aziendale nelle materie e con le procedure previste dal CCL.

In sede aziendale le RSU sono, altresì, le destinatarie dell'informazione, dell'esame congiunto e della consultazione, secondo le modalità previste dai diversi articoli che prevedono il ricorso a detti istituti.

Nelle unità produttive con più di quindici (15) dipendenti l'iniziativa per l'elezione delle RSU può essere assunta dalle Parti sindacali stipulanti il CCL e dalle Organizzazioni sindacali che, pur non avendo stipulato il CCL, possiedono i seguenti requisiti:

- siano formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo;
- accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione collettiva e l'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993;
- presentino una lista corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti nell'unità produttiva pari almeno al 5% degli aventi diritto al voto.

La RSU è composta per due terzi (2/3) dai rappresentanti eletti tra le liste presentate dalle Organizzazioni sindacali di cui al comma precedente, in proporzione ai voti conseguiti dalle singole liste e, nell'ambito delle liste, in relazione ai voti ottenuti dai singoli candidati.

Il residuo terzo (1/3) viene assegnato alle sole Organizzazioni sindacali stipulanti il CCL ed alla sua copertura si procede mediante elezione o designazione in proporzione ai voti ricevuti.

A norma dell'accordo interconfederale del 22 giugno 1995, all'atto delle elezioni per la costituzione della RSU, i candidati a rappresentanti per la sicurezza ex d. lgs. 626/1994 sono indicati specificatamente tra gli altri candidati proposti.

I componenti la RSU durano in carica per tre (3) anni, al termine dei quali decadono automaticamente.

In caso di dimissioni di un componente eletto, lo stesso è sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

In caso di dimissioni di un componente designato dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCL, si procede ad una nuova designazione da parte delle stesse Organizzazioni.

I sostituti decadono con gli altri componenti alla scadenza triennale.

Le dimissioni e le conseguenti sostituzioni dei componenti la RSU non possono superare il 50% dei componenti, pena la decadenza dell'intero organismo.

Le Organizzazioni sindacali stipulanti il contratto e quelle che aderiscono formalmente alla presente regolamentazione collettiva ed all'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993, per il tramite della partecipazione alla procedura di elezione delle RSU, rinunciano espressamente e formalmente a costituire RSA.

Per quanto non previsto dal questo articolo e per ciò che attiene al regolamento elettorale, si fa rinvio all'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993.

NOTA A VERBALE

Le Parti stipulanti si impegnano ad adeguare la normativa di cui sopra entro alle disposizioni di legge o di accordo interconfederale che dovessero intervenire in materia.

ART. 14 – DELEGATO DI IMPRESA

Fermo restando quanto previsto dalla legge 20 maggio 1970 n. 300 e dall'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 (RSU), nelle imprese da cinque (5) a quindici (15) dipendenti sono confermate le norme previste dall' accordo interconfederale del 18 aprile 1966 (sulle commissioni interne) inerenti il delegato d'impresa, i suoi compiti e la relativa tutela.

La designazione del delegato d'impresa, che avviene ad iniziativa dei lavoratori interessati, deve essere tempestivamente comunicata al datore di lavoro dall'Organizzazione sindacale cui i lavoratori aderiscono, tramite la competente Organizzazione imprenditoriale.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 4 della legge 15 luglio 1966 n. 604, il delegato non può essere licenziato per motivi inerenti alla sua attività.

ART. 15 – PERMESSI PER MOTIVI SINDACALI E CARICHE ELETTIVE

I componenti le RSU hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi in conformità a quanto previsto dagli artt. 23 e 24 della legge n. 300/1970.

Ai lavoratori che siano membri dei Comitati direttivi delle Confederazioni sindacali nazionali, dei Comitati direttivi delle Federazioni nazionali della categoria e dei sindacati territoriali aderenti alle Organizzazioni nazionali della categoria potranno essere concessi brevi permessi fino ad un massimo di otto (8) ore mensili, ove non ostino impedimenti di ordine tecnico produttivo aziendale, con la corresponsione di un importo pari alla retribuzione globale delle ore effettivamente usufruite per il disimpegno delle loro funzioni.

Inoltre, ai lavoratori di cui sopra potranno essere concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico-aziendale.

Il trattamento di cui al comma precedente, in ogni caso, non può comportare per ogni singola azienda un onere superiore a complessive otto (8) ore mensili per ognuna delle Organizzazioni sindacali firmatarie.

Tuttavia, viene ammessa la cumulabilità semestrale dei permessi non usufruiti nel corso di ogni mese.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative, nonché le richieste di permesso retribuito, devono essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette all'Associazione territoriale degli industriali, che provvede a comunicarle all'azienda cui il lavoratore appartiene.

I permessi di cui al presente articolo non sono cumulabili con quelli eventualmente stabiliti allo stesso titolo da accordi a livello aziendale, nonché con quelli che dovessero derivare da disposizioni di legge.

Per l'aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali si applicano le disposizioni di cui all'art. 31 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Le presenti norme non si applicano alle aziende di cui all'art. 35 della legge n. 300/1970.

ART. 16 – VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI SINDACALI

L'impresa provvede, in favore delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, alla trattenuta del contributo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta previo rilascio di una delega individuale debitamente sottoscritta dal lavoratore secondo le modalità concordate a livello territoriale.

La delega può essere revocata in qualsiasi momento e il lavoratore può rilasciarne una nuova.

La delega contiene l'indicazione dell'Organizzazione sindacale firmataria del presente contratto alla quale l'azienda è incaricata di versare il contributo.

Le quote sindacali trattenute dall'azienda sono versate sui conti correnti bancari o postali secondo le indicazioni che sono fornite per ciascun anno dalle Organizzazioni sindacali di cui al primo comma del presente articolo. Eventuali variazioni nel corso dell'anno delle modalità di versamento devono essere comunicate all'azienda per iscritto e con un preavviso di almeno tre (3) mesi.

ART. 17 – AFFISSIONI

Fermo quanto previsto dall'art. 25 della legge 20 maggio 1970 n. 300, le imprese consentono alle Parti sindacali firmatarie del contratto di affiggere in apposito albo, predisposto in luogo accessibile a tutti i lavoratori all'interno dell'azienda, comunicazioni inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro, a firma dei segretari responsabili delle Parti medesime.

Copia delle comunicazioni di cui sopra deve essere preventivamente inoltrata alla direzione aziendale.

La stampa sindacale può essere distribuita ai lavoratori nell'azienda, al di fuori dell'orario di lavoro, con invio tempestivo di una copia della stessa alla direzione dell'azienda.

ART. 18 – PATRONATI

Fermo restando quanto previsto dall'art. 12 della legge 20 maggio 1970 n. 300, secondo cui gli istituti di patronato hanno diritto di svolgere, su di un piano di parità, la loro attività all'interno dell'impresa, per quanto riguarda gli istituti di patronato di emanazione delle Parti stipulanti si conviene quanto segue.

Gli istituti di patronato possono svolgere i compiti previsti dall'art. 1 del D.L.C.P.S. 29 luglio 1947 n. 804 mediante propri rappresentanti i cui nominativi devono essere portati preventivamente a conoscenza delle imprese, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica, rilasciato dalle direzioni provinciali dei patronati interessati, le quali devono segnalare eventuali variazioni.

I rappresentanti dei patronati concordano con le singole aziende le modalità per lo svolgimento della loro attività che deve attuarsi senza pregiudizio della normale attività aziendale e pertanto fuori dall'orario di lavoro.

Qualora, per ragioni di particolare e comprovata urgenza, i rappresentanti del patronato debbano conferire durante l'orario lavorativo con un dipendente dell'impresa per l'espletamento del mandato conferito, gli stessi ne danno preventiva comunicazione alla direzione aziendale la quale dà al lavoratore interessato il permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario, sempre che non ostino motivi di carattere tecnico ed organizzativo.

I rappresentanti del patronato possono usufruire di appositi albi messi a disposizione dalle aziende per informazioni di carattere generale attinenti alle proprie funzioni.

I patronati esonerano le imprese da ogni e qualsiasi responsabilità connessa con l'eventuale utilizzazione dei locali e comunque relativa e/o conseguente alle attività richiamate nel presente articolo.

PARTE TERZA

DISCIPLINA DEL RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO

SEZIONE PRIMA – COSTITUZIONE E FORME DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 19 – ASSUNZIONE

L'assunzione dei lavoratori avviene in conformità alle norme di legge.

All'atto dell'assunzione l'impresa comunica al lavoratore per iscritto:

- la data dell'inizio del rapporto;
- la località in cui presterà la propria opera;
- il livello retributivo della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica e la retribuzione;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- tutte le altre condizioni concordate.

Prima dell'assunzione il lavoratore può essere sottoposto a visita medica nel rispetto delle leggi vigenti.

ART. 20 – DOCUMENTI, RESIDENZA E DOMICILIO

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare i seguenti documenti:

- carta di identità o documento equipollente;
- certificato di residenza di data non anteriore a tre (3) mesi (l'interessato deve comunicare anche l'eventuale domicilio, ove questo sia diverso dalla residenza).

Ai sensi dell'art. 607 c.p.p. e nei limiti di cui all'art. 8 della legge n. 300 del 20 maggio 1970, il datore di lavoro può richiedere il certificato penale del lavoratore.

Il datore di lavoro trattiene in copia la documentazione necessaria.

Il lavoratore deve comunicare tempestivamente alla direzione aziendale gli eventuali successivi mutamenti di residenza e di domicilio.

ART. 21 – ASSUNZIONE E LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

L'assunzione ed il lavoro delle donne e dei fanciulli sono regolati dalle disposizioni di legge e degli accordi interconfederali.

ART. 22 – PERIODO DI PROVA

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

Quadri e livelli AS – A	180 giorni
livelli B1 – B2	60 giorni
livelli C – D	45 giorni
livelli E – F	30 giorni

I periodi di cui sopra sono computati in giorni di effettiva prestazione

Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non può essere inferiore alla retribuzione base stabilita dal CCL per la qualifica attribuita.

Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro può essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza reciproco obbligo del preavviso né della relativa indennità sostitutiva e con diritto al trattamento di fine rapporto (TFR) ed ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie.

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

Non è ammessa la protrazione del periodo di prova, salvo giustificata assenza dovuta a malattia o infortunio, nei quali casi al lavoratore è consentito di completare il periodo di prova qualora sia in grado di riprendere il servizio entro novanta (90) giorni di calendario dal momento della intervenuta sospensione per malattia o infortunio.

ART. 23 – CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO E SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

L'assunzione con contratto a tempo determinato e la somministrazione di lavoro avvengono ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

A. CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

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

Ai sensi e per gli effetti del d. lgs. 368/2001, e successive modificazioni ed integrazioni, sono soggetti a limiti quantitativi di utilizzo, nella misura del 20% in media annua dei lavoratori occupati con contratto a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente, i contratti a tempo determinato conclusi nelle seguenti ipotesi:

1. per aumento temporaneo dell'attività indotto da particolari esigenze;

2. per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo anche non aventi carattere straordinario od occasionale;
3. per attività e servizi a carattere eccezionale che richiedono professionalità diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate;
4. per operazioni di manutenzione ordinaria o straordinaria degli impianti;
5. per copertura di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche dell'organizzazione di impresa;
6. per sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative;
7. per copertura di necessità straordinarie connesse alla introduzione di innovazioni tecnologiche.

Nei casi in cui il rapporto percentuale del 20% dia luogo a un numero inferiore a cinque (5), resta ferma la possibilità dell'impresa di stipulare sino a cinque (5) contratti di lavoro a tempo determinato.

In situazioni particolari, in sede aziendale, con accordo tra impresa ed RSU e, in mancanza di questa ultima, con le Parti stipulanti, la percentuale del 20% può essere elevata fino al 25%.

Ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato di durata superiore ad un mese può essere richiesto un periodo di prova ragguagliato a dieci (10) giorni per ogni mese di durata del contratto, fermi restando i limiti di cui all'art. 22 del CCL.

Ai fini dell'attuazione dell'art. 10, comma 7, lett. a) del d. lgs. 368/2001, per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a dodici (12) mesi.

Tale periodo può essere incrementato -previo accordo aziendale- con particolare riferimento alle aziende e/o unità produttive o di servizio operanti nelle aree di cui agli Obiettivi 1 e 2 del Regolamento 93/2081/CE del 20 luglio 1993 e successive modificazioni.

Gli istituti a carattere annuale sono frazionati per trecentosessantacinquesimi (1/365) e corrisposti per quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine.

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato devono ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del proprio contratto, al fine di prevenire i rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro.

Le imprese forniranno annualmente alle RSU, su richiesta, informazioni sulle dimensioni quantitative, sulle tipologie di attività e sui profili professionali dei contratti a tempo determinato stipulati.

La disciplina relativa al superamento dei trentasei mesi di cui all'articolo 5, comma 4-*bis*, d.lgs. 368/2001, non opera quando il superamento avviene per ragioni obiettive attinenti il rinnovo o la proroga (ad esempio: protrarsi del rapporto dell'impresa con il cliente esterno, modifiche nell'ambito del rapporto in essere con il cliente esterno, nuove esigenze o integrazioni intervenute sugli obiettivi della commessa/rapporto in essere, eccetera; sostituzione di persona avente diritto alla conservazione del posto, eccetera).

45) Inoltre, il limite dei 36 mesi non opera nei casi seguenti:

1. decorso un periodo di 18 mesi dall'ultimo giorno del contratto che ha esaurito la fascia dei suddetti trentasei mesi;
2. ove fra un contratto di lavoro ed il successivo con la stessa impresa intercorra un periodo di non lavoro pari a 12 mesi consecutivi.

Nei casi sopra richiamati, i periodi di lavoro già maturati sono azzerati ed il computo di cui ai commi che precedono ripartirà dal nuovo contratto.

La durata del contratto a termine in deroga (primo periodo dell'art. 5, comma 4 *bis*, d. lgs. n. 368/2001, modificato dalla legge 24 dicembre 2007, n.247) non può essere superiore a dodici mesi.

Ai fini di quanto previsto dall'art. 5, comma 4-*ter* del d. lgs. 368/2001, sono considerate stagionali, in aggiunta a quelle elencate nel dpr 1525/1963 e successive modifiche e integrazioni, le attività prestate in occasione di Fiere, Saloni, Esposizioni, Manifestazioni ed Eventi promozionali, *eccetera*.

Il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato a favore del lavoratore, collegato alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine precedenti, si realizza come segue:

- domanda dell'interessato al datore di lavoro in forma scritta entro i termini di legge (art. 4, comma 4-*sexies*);
- avere prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 12 mesi;
- luogo della precedenza: medesima unità produttiva e medesimo ambito comunale presso cui è stato prestato il precedente servizio;
- criteri di priorità per la scelta: nel caso di concomitanza di più aspiranti che abbiano maturato i requisiti e manifestato nei termini previsti la volontà di avvalersi del diritto di precedenza, sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine; in caso di parità si farà riferimento alla maggior anzianità anagrafica;
- il diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto che lo origina;
- il destinatario della proposta di assunzione che non l'accetti entro 10 giorni dalla data di ricevimento, decade dal diritto di precedenza nell'assunzione a tempo indeterminato.

B. SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Sono soggetti a limiti quantitativi di utilizzo, nella misura del 20% in media annua dei lavoratori occupati con contratto a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente, i lavoratori utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato concluso nelle seguenti ipotesi:

- allestimento di manifestazioni fieristiche, eventi in genere, convegni, *etc.*;
- esecuzione di un'opera o di un servizio definito o predeterminato nel tempo;
- aumento temporaneo delle attività;
- sostituzione in una posizione rimasta vacante per il periodo necessario, comunque non superiore a tre (3) mesi, a reperire un altro lavoratore da inserire stabilmente nella posizione;

- temporanea utilizzazione di professionalità non presenti in azienda.

Nei casi in cui il rapporto percentuale del 20% dia luogo a un numero inferiore a cinque (5), resta ferma la possibilità dell'azienda di utilizzare sino a cinque (5) lavoratori con contratti di lavoro temporaneo.

C. NORME COMUNI

Nelle ipotesi di limiti quantitativi per l'utilizzazione delle tipologie contrattuali di cui al presente articolo, i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e quelli utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non possono superare, contemporaneamente e complessivamente, il 30% dei contratti a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

Il predetto limite del 30% è superabile, previo esame congiunto con le OO.SS. territoriali - invitate per il tramite della Associazione datoriale cui l'impresa aderisce o alla quale conferisce mandato- e le RSU, nel corso del quale saranno illustrate motivazioni e finalità e si esamineranno osservazioni ed eventuali proposte, riconoscendo, per i contratti in sovrappiù, un aumento della retribuzione pari al 10% della retribuzione base. Ove l'impresa sia in situazione di crisi produttiva, il predetto limite è altresì superabile, senza previsione di aumento retributivo, previo l'esame congiunto di cui sopra.

La durata dei contratti di cui al presente articolo, stipulati per sostituire lavoratori assenti, è comprensiva dei periodi di affiancamento eventualmente necessari.

ART. 24 – CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

A. CRITERI DI RIFERIMENTO

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

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve avvenire con il consenso dell'impresa e del lavoratore; tale requisito è necessario anche per il passaggio dal rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.

Il contratto di lavoro a tempo parziale o la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicate le mansioni, l'orario di lavoro e la sua distribuzione anche articolata nel corso della settimana, del mese o dell'anno, nonché gli altri elementi previsti dal presente contratto collettivo per il rapporto a tempo pieno.

Le imprese informeranno con cadenza annuale le RSU o, in mancanza, le OO.SS. territoriali sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.

Le prestazioni a tempo parziale possono essere organizzate anche su turni collocati in fasce orarie predeterminate e programmate, secondo le articolazioni orarie in atto nel settore aziendale di appartenenza.

Le prestazioni a tempo parziale organizzate a turni, secondo le modalità di cui al precedente periodo, non configurano una fattispecie di clausola flessibile, disciplinata dall'art. 3, comma 7, del d. lgs. n. 61/2000, come modificato dal d. lgs. 276/2003.

Il lavoro a tempo parziale può essere di tipo orizzontale (orario ridotto rispetto al tempo pieno in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro), verticale (orario di lavoro svolto a tempo pieno giornaliero, ma limitato a determinati giorni nella settimana e/o nel mese e/o nell'anno), misto (risultante dalla combinazione del tempo parziale orizzontale e verticale) ed è specificato nel contratto di lavoro, come previsto al precedente comma terzo.

Il minimo settimanale dell'orario di lavoro non può essere inferiore a quattordici (14) ore. Per il *part-time* verticale e misto tale valore va riproporzionato nella misura di sessanta (60) ore mensili e seicento (600) ore annuali.

Per quanto concerne la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale (verticale od orizzontale), il relativo diritto è disciplinato dall'art. 12-*bis*, comma 1 del d. lgs. 61/2000 e le priorità sono disciplinate dallo stesso art. 12-*bis*, commi 2 e 3. Fermo quanto previsto dal citato articolo 12-*bis*, le imprese tenderanno ad accogliere anche le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, diversi da quelli previsti dal comma 1 dell'articolo 12-*bis*, ovvero dalla comprovata necessità di assistenza continua ai familiari (genitori, coniuge, figli), diversa da quella contemplata dal comma 2 del citato articolo 12-*bis*.

In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le eventuali domande scritte di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno. Fermo il diritto alla trasformazione del rapporto, previsto dal citato articolo 12-*bis*, comma 1, a favore di lavoratori affetti da patologie oncologiche, i criteri di priorità per la scelta sono i seguenti, elencati in ordine decrescente:

- art 12- *bis*, comma 2;
- art 12- *bis*, comma 3;
- gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, diversi da quelli di cui all'articolo 12-*bis*, comma 1;
- necessità di assistenza continua ai familiari (genitori, coniuge, figli), diversa da quella contemplata dal comma 2 del citato articolo 12-*bis*;
- *prior tempore potior iure*.

A parità di condizioni, si farà riferimento alla maggiore anzianità di servizio e, a parità di anzianità di servizio, alla maggiore anzianità anagrafica.

Ferma la trasformazione del rapporto a tempo parziale in rapporto a tempo pieno su richiesta del lavoratore che, affetto da patologie oncologiche, abbia precedentemente chiesto la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'articolo 12-*bis*, comma 1, del d.lgs. 61/2000, il diritto di precedenza di cui all'articolo 12-*ter* del d.lgs. 61/2000, ossia il diritto di precedenza nelle

assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale in favore del lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, si realizza come segue:

- il datore di lavoro ne dà tempestiva informazione al personale dipendente con rapporto a tempo parziale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa;
- l'interessato presenta domanda scritta al datore di lavoro;
- luogo della precedenza: unità produttive site nello stesso ambito comunale;
- criteri di priorità per la scelta: nel caso di concomitanza di più aspiranti saranno utilizzati gli stessi criteri previsti per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, anche in caso di parità di condizioni.

In conformità a quanto previsto dall'art. 5 del d. lgs. 61/2000, come modificato dal d. lgs. 276/2003, il contratto individuale può prevedere in favore dei lavoratori a tempo parziale in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale ed adibiti alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione, un diritto di precedenza in caso di assunzione di personale a tempo pieno. L'esercizio del diritto è subordinato all'assenza di lavoratori che abbiano maturato il diritto di precedenza di cui all'articolo 12-*ter* d.lgs. 61/2000, come regolato al comma precedente. Per i criteri di scelta, si darà priorità alla maggiore anzianità di servizio e, a parità di anzianità di servizio, alla maggiore anzianità anagrafica.

In caso di malattia del lavoratore *part-time* si fa riferimento all'art. 48 del presente contratto collettivo, confermandosi che il periodo di conservazione ivi previsto nell'arco di un anno solare è riferita a giornate di calendario.

Per i rimanenti istituti contrattuali, sia economici sia normativi, è osservata, salvo che per il periodo di prova per il *part-time* orizzontale, la regola del proporzionamento all'orario contrattualmente pattuito con riferimento al trattamento contrattuale dei lavoratori a tempo pieno.

B. LAVORO SUPPLEMENTARE E LAVORO STRAORDINARIO

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore, è consentita la prestazione di lavoro supplementare, rispetto all'orario normale di lavoro concordato, nella misura massima annua del 50% del normale orario annuo concordato, e comunque non oltre l'orario a tempo pieno di cui all'art. 33.

La prestazione di lavoro supplementare è ammessa, con il consenso del lavoratore interessato, nelle seguenti fattispecie:

- temporanei incrementi di attività produttiva;
- esigenze di sostituzione di lavoratori assenti;
- esecuzione di un incarico definito e predeterminato nel tempo;
- esigenze di adeguamento dei programmi informatici aziendali.

Le eventuali ore supplementari prestate sono compensate con corrispondenti quote orarie di retribuzione globale, maggiorate forfetariamente nella misura del 27% allo scopo di comprendervi l'incidenza e i riflessi di tutti gli istituti indiretti e differiti.

La presente disciplina del lavoro supplementare si applica in ogni caso in cui la legge consente il ricorso al lavoro a tempo parziale.

C. CLAUSOLE FLESSIBILI E CLAUSOLE ELASTICHE

In applicazione dell'art. 3, comma 7, del d. lgs. 25 febbraio 2000 n. 61 e successive modificazioni, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono, attraverso uno specifico patto scritto, concordare clausole flessibili e clausole elastiche. Il lavoratore ha facoltà di farsi assistere dalle RSU.

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla collocazione temporale della prestazione; le variazioni della collocazione temporale della prestazione devono essere preannunciate con un preavviso di almeno dieci (10) giorni; per il periodo in cui la variazione stessa viene effettuata e per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio di tale facoltà da parte del datore di lavoro, è riconosciuta una maggiorazione del 10% della retribuzione base.

Nei contratti a tempo parziale verticale e misto possono essere stabilite clausole elastiche relative all'aumento della durata della prestazione lavorativa; le variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa devono essere preannunciate con un preavviso di almeno una settimana e comportano, relativamente alle ore prestate in più, una maggiorazione del 10% della retribuzione base.

L'eventuale rifiuto, da parte del lavoratore, di stipulare clausole flessibili o elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

ART. 25 – CONTRATTO DI INSERIMENTO

Il contratto di inserimento, disciplinato dagli artt. 54 e seguenti del d. lgs. 276/2003 e dall'accordo interconfederale 11 febbraio 2004 sottoscritto tra Confindustria e CGIL-CISL-UIL, è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.

In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del d. lgs. 276/2003, si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del d. lgs. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del d. lgs. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato una attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici (12) mesi.

Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.

In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto sono indicati:

- la durata;
- l'eventuale periodo di prova, così come previsto per il livello di inquadramento attribuito;
- l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
- il livello di inquadramento del lavoratore: questo non può essere inferiore di più di due (2) livelli rispetto a quello spettante per le mansioni per lo svolgimento delle quali è stato stipulato il contratto.

Per i contratti di inserimento finalizzati al reinserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, l'inquadramento sarà inferiore di un livello rispetto a quello previsto dalla classificazione professionale unica (art. 27).

Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Nel progetto sono indicati:

- a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
- b) la durata e le modalità della formazione.
Il contratto di inserimento può avere una durata minima di nove (9) mesi ed una durata massima di diciotto (18) mesi.

Per i soggetti riconosciuti affetti da grave *handicap* fisico o psichico il contratto di inserimento può prevedere una durata massima di trentasei (36) mesi.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo può essere prevista una durata massima di dodici (12) mesi.

Il progetto deve prevedere una formazione teorica di sedici (16) ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale. Detta formazione sarà accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di *e-learning*, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.

La formazione antinfortunistica deve necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

Decorso un periodo di tempo pari alla metà della durata del contratto, le parti provvederanno ad un riesame comune dell'andamento del piano di inserimento senza pregiudizio per le valutazioni aziendali al termine del rapporto stesso. Il lavoratore ha facoltà di farsi assistere dalle RSU.

In attesa della definizione delle modalità di attuazione del citato art. 2, lett. i), del d. lgs. 276/2003, la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato.

Per quanto riguarda il trattamento di malattia e infortunio non sul lavoro il lavoratore in contratto di inserimento ha diritto ad un periodo di conservazione del posto di settanta (70) giorni.

Nell'ambito di detto periodo l'impresa erogherà un trattamento economico eguale a quello spettante per i dipendenti di eguale categoria (operai e impiegati).

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dall'utilizzazione degli eventuali servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo (lavoro a turni, notturno, festivo, etc.).

Per quanto riguarda il premio di risultato, ove esistente, il relativo importo è frazionato in dodicesimi e corrisposto in proporzione.

Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento è computato nella anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità.

ART. 26 – APPRENDISTATO (*training*)

Ai sensi e per gli effetti del d. l. 25 giugno 2008, n.112, convertito in legge con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, che ha modificato l'art. 49 del d. lgs. 276/2003 in tema di apprendistato professionalizzante, le Parti convengono di regolare l'apprendistato professionalizzante come previsto dal comma 5 *ter* dell'art. 49.

Le Parti si danno reciprocamente atto che il presente CCL e la connessa regolamentazione dell'apprendistato sono e valgono ad ogni effetto di legge come atti contrattuali di primo livello.

Disposizioni generali

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato, nei limiti previsti dal d. lgs. 276/2003, con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, salve le deroghe di legge, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato può essere realizzato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Per l'instaurazione del contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati la prestazione oggetto del contratto, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione, la durata del periodo di apprendistato e il piano formativo individuale.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può riguardare operai, impiegati e Quadri, ed è ammesso per i livelli da D a Q entrambi compresi e per tutte le relative mansioni.

Può essere convenuto tra le parti, ai sensi dell'art. 22 del CCL, un periodo di prova di effettivo servizio con riferimento al livello di inquadramento iniziale dell'apprendista.

Le imprese con oltre 15 dipendenti informano su richiesta delle RSU o, in mancanza, delle OO.SS. territoriali, in merito alle assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante ed al numero delle conferme avvenute.

In via sperimentale, si conviene che obiettivo condiviso della presente regolamentazione sia la realizzazione di una percentuale di conferma dei contratti di apprendistato professionalizzante in scadenza nel biennio precedente pari al 70% – non computandosi le dimissioni, il recesso ed i licenziamenti ai sensi di legge così come previsto dall'art. 49 comma 4 lett. c) e lett. e) D.Lgs. 276/03 e i contratti risolti nel periodo di prova. La presente limitazione non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadenza un solo contratto di apprendistato .

Le Parti si impegnano a verificare le condizioni obiettive che eventualmente non consentano il raggiungimento della suddetta percentuale.

Durata

Il contratto di apprendistato professionalizzante ha una durata minima di sei mesi ed una durata massima, differenziata in relazione ai diversi livelli di destinazione, secondo le misure di seguito indicate:

- per gli apprendisti destinati a svolgere mansioni inquadrate al livello D: mesi 24;
- per gli apprendisti destinati a svolgere mansioni inquadrate al livello C: mesi 36;
- per gli apprendisti destinati a svolgere mansioni inquadrate al livello B2: mesi 48;
- per gli apprendisti destinati a svolgere mansioni inquadrate al livello B1: mesi 48;
- per gli apprendisti destinati a svolgere mansioni inquadrate al livello A: mesi 60;
- per gli apprendisti destinati a svolgere mansioni inquadrate al livello AS: mesi 60;
- per gli apprendisti destinati a svolgere mansioni inquadrate al livello Q: mesi 60.

Per gli apprendisti destinati a svolgere mansioni inquadrate nei livelli B2, B1, A, AS e Q, la durata del periodo di apprendistato è ridotta di 6 mesi, se l'apprendista è in possesso di:

- laurea (compresa la laurea breve) coerente con la qualificazione professionale da acquisire;
- percorso formalizzato di studi post laurea coerente con la qualificazione professionale da acquisire.

Si intende coerente la laurea o il percorso di studi post laurea aventi un indirizzo di specializzazione omogeneo alle competenze del profilo professionale di riferimento.

I periodi di apprendistato professionalizzante effettuati presso più datori di lavoro si cumuleranno, ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché tali periodi non siano separati da interruzioni superiori a un anno e sempre che si riferiscano alle stesse mansioni.

Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico

I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno:

- 2 livelli inferiori a quello in cui sono inquadrate le mansioni per cui è svolto l'apprendistato, per la prima metà del periodo di apprendistato;
- 1 livello inferiore per la seconda metà.

Il trattamento economico è individuato nella retribuzione base di cui all'art. 53 del presente contratto collettivo di lavoro.

Per gli apprendisti assunti a tempo indeterminato, l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità decorre dalla data di assunzione a tempo indeterminato.

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti, per l'applicazione di particolari normative ed istituti.

Gli apprendisti hanno comunque accesso alla costituzione della RSU ex art. 13 del CCL.

Malattia e infortunio non sul lavoro

L'apprendista non in prova assente dal lavoro per malattia ha diritto alla conservazione del posto, secondo quanto previsto dall'art. 48 del presente CCL; la durata del rapporto di apprendistato viene prorogata per un tempo equivalente all'assenza, nel caso di malattie di durata superiore a 30 giorni lavorativi.

In caso di più assenze il periodo di conservazione del posto si intende riferito al termine di compimento di cui al citato articolo 48 del CCL.

All'apprendista assente per malattia, sarà corrisposta da parte dell'azienda, a partire dal 1° giorno e fino al 180° giorno, un trattamento economico pari alle percentuali previste dall'art. 48 comma 7 per i dipendenti a tempo indeterminato (escluso l'eventuale compenso per lavoro straordinario).

Agli effetti del trattamento come sopra fissato è considerata malattia anche la infermità derivante da infortunio non sul lavoro, purché esso non sia determinato da eventi gravemente colposi imputabili all'apprendista stesso.

Tale trattamento non è cumulabile con eventuale altro trattamento che per lo stesso titolo sia in atto o venga istituito in avvenire.

Agli apprendisti assenti per malattia o infortunio non sul lavoro si applica la normativa

contrattuale in tema di comunicazione e giustificazione dell'assenza e di controllo nelle fasce orarie.

Formazione

La formazione aziendale è un processo formativo strutturato, progettato e governato dall'impresa, in cui l'apprendimento si realizza in un contesto formativo organizzato (in termini di obiettivi, tempi, supporti), volto all'acquisizione di competenze trasversali di base e di conoscenze tecnico-professionali.

L'impresa programma e pianifica la formazione aziendale in rapporto sia agli obiettivi qualitativi del contratto di apprendistato ed alle proprie capacità-esperienze organizzative/didattiche/formative sia alle conoscenze/disposizioni/ caratteristiche personali dell'apprendista, nella logica di un intervento preordinato alla maggiore efficienza ed efficacia.

La programmazione/pianificazione della formazione aziendale è formalizzata in un documento specifico (Piano formativo individuale) da allegare al contratto di lavoro.

Le ore dedicate alla formazione aziendale sono retribuite.

I profili formativi sono allegati al presente contratto collettivo e ne costituiscono parte integrante (Allegato 1). Per ogni profilo formativo sono determinati i seguenti aspetti:

- obiettivi formativi;
- tipologia di formazione (trasversale di base o tecnico-professionale);
- durata della formazione;
- modalità alternative di erogazione della formazione.

Le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo sono regolate nei paragrafi successivi.

Le attività formative sono articolate in competenze trasversali di base ed in conoscenze tecnico-professionali e vanno predisposte in modo da consentire all'apprendista, nell'area aziendale di riferimento, di imparare a svolgere nel modo più efficace le mansioni proprie della qualifica professionale di riferimento.

Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti quattro aree di contenuti:

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

I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienze di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- conoscere i prodotti e i servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;

- conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere e saper utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Inoltre, per il raggiungimento dei livelli di destinazione finale Q, AS (ad es. con qualifica “supervisor” o “coordinatore”) o A (ad es. con qualifica “senior” o “esperto”) e dunque per il conseguimento dei particolari requisiti di alta professionalità richiesti, le competenze tecnico-professionali da conseguire dovranno essere integrate da specifici percorsi formativi trasversali di arricchimento professionale.

Le ore medie annue di formazione sono indicate nei profili formativi allegati al presente contratto (allegato 1) e saranno riproporzionate in relazione alla durata dei rapporti di apprendistato.

La formazione aziendale potrà essere erogata utilizzando modalità quali, ad esempio: aula e seminari, esercitazioni di gruppo, visite aziendali, testimonianze, studi e analisi di casi aziendali, *e-learning*, formazione ottenuta durante lo svolgimento dei lavori (*on the job*), affiancamento. Le modalità possono, in rapporto agli obiettivi, essere anche opportunamente utilizzate in modo congiunto.

La capacità formativa aziendale, dichiarata all’atto dell’assunzione con le modalità indicate nella scheda allegata al presente contratto (Allegato 2), si estrinseca:

- nella disponibilità di locali idonei alla realizzazione degli interventi formativi; sono ritenuti idonei i locali distinti da quelli della produzione che potranno essere reperiti dall’azienda anche all’esterno. Nel caso di utilizzazione di locali aziendali, l’azienda dichiarerà che gli stessi, ai sensi delle norme vigenti in materia di sicurezza, hanno caratteristiche idonee ad essere utilizzati per l’erogazione della formazione. Nel caso di utilizzo di locali appartenenti ad una struttura esterna, dichiarazione di analogo contenuto sarà resa dalla struttura medesima;
- nella predisposizione di un percorso formativo, anche prevedendo l’utilizzo di strutture/soggetti esterni;
- nella presenza in azienda, ivi comprese quelle appartenenti al medesimo gruppo, di lavoratori in grado di trasferire competenze e/o nel trasferimento di competenze ad opera diretta del datore di lavoro. A tale riguardo si ritengono in grado di trasferire competenze i lavoratori che posseggono un livello di inquadramento pari o superiore a quello alla cui acquisizione è finalizzato il contratto di apprendistato considerato;
- nella presenza di un soggetto idoneo a ricoprire il ruolo di responsabile del percorso formativo.

Nell’ambito del monte ore complessivo di formazione erogato nel corso del contratto di apprendistato, 16 ore saranno in ogni caso costituite da formazione teorica dedicata ad approfondire i seguenti temi: nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione infortuni sul lavoro, diritti e doveri del rapporto di lavoro; organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. La quota ore di formazione formale che eccede quanto sopra indicato verrà specificata dal datore di lavoro in diretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione perseguiti nell’ambito del contratto di apprendistato. Le ore di formazione dedicate alla salute e alla sicurezza dovranno essere erogate nella prima parte del contratto di apprendistato e, in ogni caso, entro il primo anno del contratto stesso.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'azienda.

L'impresa nomina un responsabile del percorso formativo con il compito di: 1) affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato; 2) favorire l'integrazione fra le varie iniziative formative; 3) trasmettere le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative; 4) esprimere le proprie valutazioni sulle competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione del datore di lavoro. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di responsabile della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.

Il lavoratore designato dall'impresa a svolgere le funzioni di responsabile del percorso formativo deve: 1) possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato; 2) svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista; 3) avere un'esperienza lavorativa adeguata.

Ogni responsabile del percorso formativo può affiancare fino ad un massimo di cinque apprendisti.

Piano formativo individuale

Il Piano Formativo Individuale (PFI), il cui schema è allegato al presente contratto collettivo (Allegato 3) definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualificazione da conseguire e con le conoscenze e competenze eventualmente già possedute dallo stesso.

Il PFI indica gli obiettivi formativi, i contenuti, la durata e le modalità di erogazione della formazione nonché il nome del responsabile del percorso formativo e le sue funzioni nell'ambito del contratto di apprendistato.

Il PFI potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista e dell'impresa. Il lavoratore può chiedere di essere assistito dalla RSU o, in sua mancanza, dall'Organizzazione Sindacale.

Attribuzione della qualifica professionale

La qualifica professionale è attribuita all'apprendista al superamento di una prova di idoneità relativa alla formazione impartita. La prova è diretta a verificare l'acquisizione, da parte dell'apprendista, delle competenze previste nel piano formativo individuale, in relazione sia ad elementi connessi alla natura del lavoro (conoscenze, tematiche operative) sia ad elementi di utilizzo individuale del proprio sapere (capacità di comunicazione, motivazione, comportamenti ..).

All'apprendista che, terminato il periodo di tirocinio, venga mantenuto in servizio senza essere ammesso alla prova di idoneità entro un mese dalla fine del tirocinio, per motivi a lui non imputabili, si intenderà attribuita la qualifica professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato.

La qualifica professionale attribuita all'apprendista al termine del percorso formativo sarà registrata sul libretto formativo del cittadino in quanto prescritta dalla normativa di riferimento e secondo le modalità ivi indicate. In ogni caso, la qualifica attribuita all'apprendista risulterà anche dalla documentazione sull'attestazione del percorso formativo e l'acquisizione delle competenze di cui al paragrafo successivo.

Attestazione del percorso formativo

Attestazione di partecipazione e registrazione della formazione

Il datore di lavoro registra la formazione svolta sul libretto formativo del cittadino in quanto prescritto dalla normativa di riferimento e secondo le modalità ivi indicate. In ogni caso, ferme le modalità eventualmente in uso a livello aziendale per garantire la tracciabilità della formazione (registrazioni, modulistica, eccetera), il datore di lavoro registra periodicamente il contenuto e le ore degli interventi formativi frequentati dall'apprendista sulla scheda allegata al presente contratto (Allegato 4), che sarà firmata anche dall'apprendista e dal responsabile del percorso formativo. In caso di interruzione anticipata del contratto di apprendistato, l'attestazione farà riferimento al percorso formativo effettivamente svolto, anche ai fini del riconoscimento eventuale di crediti formativi in caso di nuovo contratto di apprendistato.

L'attestazione di partecipazione risultante dalla scheda sopra richiamata vale anche ai fini delle "esperienze formative" e/o delle "evidenze documentali a supporto dell'avvenuta acquisizione delle competenze" di cui, rispettivamente, alle sezioni 1 e 2 del modello di libretto formativo del cittadino, approvato con decreto ministeriale 10 ottobre 2005.

Attestazione delle competenze acquisite

Il datore di lavoro registra sul libretto formativo le competenze acquisite dall'apprendista durante il percorso formativo in quanto prescritto dalla normativa di riferimento e con le modalità ivi indicate. Le competenze si intendono acquisite quando è stato verificato il possesso, da parte dell'apprendista, delle abilità, conoscenze e capacità che gli permettono di assolvere a quanto richiesto dalla qualifica professionale di riferimento.

L'attestazione delle competenze è effettuata:

- al termine del percorso formativo complessivo;
- in caso di interruzione del contratto di apprendistato, anche prima della conclusione del percorso formativo.

In mancanza del libretto formativo, il datore di lavoro attesta l'acquisizione delle competenze con una dichiarazione dalla quale risultino gli elementi di cui alla sezione 2 del modello di libretto formativo approvato con decreto ministeriale 10 ottobre 2005:

- tipologia di competenza (trasversali di base e tecnico-professionali specifiche);
- descrizione;
- contesto di acquisizione;
- periodo di acquisizione;
- evidenze documentali a supporto dell'avvenuta acquisizione delle competenze descritte.

Rinvio

Per quanto non disciplinato dal presente contratto collettivo di lavoro in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.

Inoltre, si intendono richiamate, qualora compatibili con il contratto di apprendistato professionalizzante, le norme del presente contratto collettivo di lavoro.

Dichiarazione a verbale n. 1 – Le Parti si danno reciprocamente atto che, qualora intervenissero disposizioni di modifica dell'attuale regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.

Dichiarazione a verbale n. 2 – Le Parti si riservano, entro 12 mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo, di verificare se i profili formativi individuati necessitano o meno di integrazioni.

SEZIONE SECONDA – SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 27 – CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

Le Parti, nel comune intento di rendere il sistema classificatorio del contratto collettivo più aderente alla realtà operativa delle aziende, hanno proceduto alla revisione del precedente sistema di classificazione dei lavoratori, anche attraverso l'introduzione di una "tabella quadro" (tabella 1) contenente per ogni livello la corrispondente qualifica e le relative "parole chiave".

I lavoratori sono inquadrati, come da tabella 1, sulla base di un unico sistema di classificazione, articolato su sei (6) gruppi professionali e su otto (8) livelli retributivi, ai quali si aggiungono i quadri.

La classificazione è basata su declaratorie generali, con le quali vengono definiti i criteri per l'inquadramento dei lavoratori, suddiviso per livelli retributivi, e su esemplificazioni rientranti nelle suddette declaratorie generali.

Per le prestazioni lavorative che non trovano riscontro nelle esemplificazioni, l'inquadramento sarà effettuato sulla base delle declaratorie generali e delle qualifiche/parole chiave di cui alla tabella 1.

L'applicazione del sistema di classificazione unica previsto dal contratto collettivo potrà essere verificata in sede aziendale mediante esame congiunto tra le Parti interessate, in modo da consentire ai lavoratori, nei limiti degli obiettivi aziendali, il conseguimento della professionalità e una maggiore valorizzazione delle proprie capacità professionali anche attraverso l'intercambiabilità delle mansioni e funzioni ed opportune forme di mobilità in rapporto alla organizzazione del lavoro.

Ai fini dell'attribuzione ai singoli lavoratori dei trattamenti specifici previsti per quadri, impiegati ed operai da disposizioni di legge, di accordo interconfederale e di contratto collettivo, si fa riferimento, in relazione alle caratteristiche dell'attività svolta ed alla posizione dei singoli nell'organizzazione aziendale, ai criteri di appartenenza alle singole categorie legali o contrattuali.

Le eventuali controversie derivanti da quanto sopra formeranno oggetto di esame tra la direzione aziendale e le RSU. In caso di mancato accordo o di mancanza delle RSU, la controversia sarà esaminata a livello delle Parti stipulanti.

La nuova classificazione entra in vigore dal 1 settembre 2004 ed è contestualmente abrogata la preesistente normativa in materia di inquadramento.

Fermo restando quanto espressamente contenuto nell'art. 29, i lavoratori in forza alla data di cui sopra, inquadrati secondo il pregresso sistema di classificazione di cui al CCL 28 giugno 1998, sono automaticamente inquadrati nei corrispondenti livelli e nelle relative figure professionali, ove esistenti, del nuovo sistema di classificazione, anche attraverso l'utilizzo della tabella 1.

Qualora l'applicazione del nuovo sistema classificatorio determini passaggi al livello superiore, le variazioni retributive conseguenti possono essere realizzate utilizzando i superminimi individuali nel limite del 50% del loro importo.

TABELLA 1

L'inquadramento del personale, per qualsiasi comparto cui si applichi il presente Contratto Collettivo, risponde ai requisiti riassunti nella sotto riportata tabella quadro.

Livello	Qualifica	Parole "Chiave"
Q	Quadro	Definizione ex legge n.190/1985.
AS	Impiegato direttivo superiore	Specifica capacità professionale, specifica preparazione, ampia esperienza. Autonomia, discrezionalità, poteri di iniziativa. Realizzazione di risultati/obiettivi complessi e responsabilità dei risultati. Coordinamento di aree fondamentali articolate in più unità operative; attività, anche singole, di primaria importanza a carattere progettuale e innovativo.
A	Impiegato direttivo	Capacità professionale, preparazione, esperienza. Autonomia, discrezionalità e poteri nell'ambito di direttive generali. Responsabilità nel raggiungimento degli obiettivi assegnati. Coordinamento di professionalità di livelli inferiori.
B1	Impiegato di concetto superiore	Adeguate conoscenze, preparazione ed esperienza. Autonomia e poteri di iniziativa nei limiti di specifiche deleghe. Compiti specialistici ad elevata tecnicità.
B2	Impiegato di concetto	Capacità e conoscenze specialistiche a buon livello. Attività di concetto o prevalentemente tali. Autonomia operativa nei limiti di principi, norme, procedure.
C	Impiegato d'ordine Operaio specializzato	Attività d'ordine tecnico-operative che richiedono specifiche conoscenze e/o capacità tecnico-pratiche comunque acquisite. Anche coordinamento squadra lavoratori di livelli inferiori/uguali.
D	Impiegato esecutivo Operaio qualificato	Generica preparazione per lo svolgimento di attività esecutive. Conoscenze e capacità per l'esecuzione di normali attività amministrative e/o tecnico-pratiche.
E	Impiegato di servizio Operaio comune	Capacità e conoscenze pratiche utili a svolgere semplici attività di servizi, tecniche o manuali, che non richiedono particolare preparazione.
F	Lavoratore comune Manovale	Semplici capacità a contenuto manuale, per le quali non occorrono conoscenze professionali.

DECLARATORIE

Q

Lavoratori ai quali è attribuita la qualifica di “quadro” di cui alla legge 190/1985.

Per il relativo trattamento economico e normativo si rinvia all’art. 28.

AS

Lavoratori che, oltre a possedere i requisiti indicati nella declaratoria del livello A, hanno la responsabilità del coordinamento di servizi di rilevante complessità o di aree produttive fondamentali articolate in più unità operative; ovvero lavoratori che svolgono, anche singolarmente, attività di fondamentale importanza ai fini della realizzazione degli obiettivi aziendali, coordinando sotto il profilo gerarchico o funzionale rilevanti risorse aziendali.

Esemplificazioni relative a tutti i comparti:

- *Coordinatore di servizi fondamentali (amministrativi, del personale, commerciali, fiscali, tecnici, etc.);*
- *Coordinatore di settori operativi complessi;*
- *Revisore interno (internal auditor);*
- *Capo Area;*
- *Coordinatore della formazione / selezione e sviluppo del personale;*
- *Capo commesse;*
- *Coordinatore di siti web (web manager);*
- *Supervisore relazioni con il cliente.*

Esemplificazioni relative al comparto Advertising:

- *Advertising Strategic Planner Supervisor;*
- *Account Supervisor;*
- *Art Director Supervisor;*
- *Copy Writer Supervisor;*
- *Progress Supervisor;*
- *Research Supervisor;*
- *Marketing Information Supervisor.*

Esemplificazioni relative al comparto Promozione, Merchandising ed Organizzazione Eventi:

- *Senior Project Leader;*
- *Account Supervisor;*
- *Field supervisor;*
- *Field planner superior.*

Esemplificazioni relative al comparto Centri “Media”:

- *Media Planner Supervisor;*
- *Media Research Supervisor;*
- *Media Buying Supervisor.*

Esemplificazioni relative al comparto Pubbliche Relazioni:

- *Group Manager/Practice Leader;*
- *Account Supervisor;*
- *Relazioni Media Supervisor.*

Esemplificazioni relative al comparto Direct Marketing/CRM:

- *Account Supervisor;*
- *Creative Supervisor;*
- *Production Supervisor;*
- *Data Base Supervisor;*
- *Contact Center Supervisor;*
- *CRM Planning Supervisor.*

Esemplificazioni relative al comparto Web Agency:

- *Web Consultant Supervisor;*
- *Web Designer Supervisor;*
- *Web Content Supervisor;*
- *Web Editor Supervisor.*

Esemplificazioni relative al comparto Ricerche di Mercato:

- *Quality Manager;*
- *Account Supervisor;*
- *Field Research Supervisor;*
- *Field Planner Supervisor;*
- *EDP Planner Supervisor;*
- *IT Supervisor.*

A

Lavoratori che esplicano funzioni direttive caratterizzate da discrezionalità di poteri o di equivalente contenuto professionale, con facoltà di iniziativa ed autonomia decisionale, nei limiti delle direttive generali loro impartite e con responsabilità nel raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Esemplificazioni relative a tutti i comparti:

- *Contabile esperto;*
- *Analista esperto nel controllo di gestione;*
- *Esperto EDP; Programmatore esperto;*
- *Coordinatore di settori operativi;*
- *Segretario/a di direzione;*
- *Analista sistemista;*
- *Tecnico esperto dei Sistemi Qualità/Ambiente/Sicurezza;*
- *Esperto servizi generali;*
- *Tecnico commerciale;*
- *Formatore (Trainer);*
- *Venditore (Sales Account);*
- *Tecnico di prodotto e/o di servizi;*
- *Promotore vendite da azienda ad azienda (Business to business developer);*
- *Esperto fidelizzazione cliente (CRM);*
- *Esperto amministrazione paghe e contributi;*
- *Esperto relazioni con il cliente.*

Esemplificazioni relative al comparto Advertising:

- *Art Buyer Senior;*
- *Senior Account;*
- *Senior Art Director;*
- *Senior Copy Writer;*
- *Senior TV Producer;*
- *Tecnico Stampa Senior.*

Esemplificazioni relative al comparto Promozione, Merchandising ed Organizzazione Eventi:

- *Senior Account;*
- *Project Leader;*
- *Buyer Senior;*
- *Senior Field Planner.*

Esemplificazioni relative al comparto Centri “Media”:

- *Media Planner;*
- *Media Researcher;*
- *Media Buyer.*

Esemplificazioni relative al comparto Pubbliche Relazioni:

- *Senior Account;*
- *Relazioni Media Senior.*

Esemplificazioni relative al comparto Direct Marketing/CRM:

- *Senior Account;*
- *CRM Project Developer;*
- *Senior Art Director;*
- *Senior Copy Director;*
- *Senior Data Analyst / Developer;*
- *Senior WEB; Wireless Project Developer;*
- *Senior WEB Designer;*
- *Contact Center Coordinator.*

Esemplificazioni relative al comparto Web Agency:

- *Web Consultant;*
- *Web Designer;*
- *Web Content;*
- *Web Editor.*

Esemplificazioni relative al comparto Ricerche di Mercato:

- *Quality Senior;*
- *Senior Research Executive;*
- *Senior Field Planner;*
- *Senior Field Research;*
- *Senior IT;*
- *Senior EDP Planner.*

B1

Lavoratori che, nell'ambito della gestione amministrativa o tecnica, svolgono mansioni di elevato contenuto professionale con facoltà di scelta, autonomia operativa e responsabilità dei risultati; ovvero che esplicano, a fronte di una accresciuta professionalità e per effetto

di una ricomposizione di più mansioni, funzioni di concetto di maggiore complessità rispetto a quelle indicate nel livello B2.

Esemplificazioni relative a tutti i comparti:

- *Analista / Programmatore;*
- *Addetto/a ai servizi amministrativi, commerciali e tecnici;*
- *Analista nel controllo di gestione;*
- *Contabile;*
- *Addetto/a elaborazione paghe e contributi;*
- *Segretario/a assistente di reparto;*
- *Tecnico del controllo qualità, ambiente, sicurezza;*
- *Coordinatore di call center/customer care;*
- *Tecnico di laboratorio;*
- *Tecnico;*
- *Addetto/a relazioni con il cliente.*

Esemplificazioni relative al comparto Advertising:

- *Account Executive;*
- *Art Director;*
- *Copy Writer;*
- *Art Buyer;*
- *Visualizer;*
- *TV Producer;*
- *Tecnico stampa.*

Esemplificazioni relative al comparto Promozione, Merchandising ed Organizzazione Eventi:

- *Account Executive;*
- *Scenografo;*
- *Field Planner.*

Esemplificazioni relative al comparto Centri "Media":

- *Media Executive.*

Esemplificazioni relative al comparto Pubbliche Relazioni:

- *Account Executive;*
- *Relazioni Media Executive.*

Esemplificazioni relative al comparto Direct Marketing/CRM:

- *Account Executive;*
- *Art Director;*
- *Copy Writer;*
- *Data Analyst / Developer;*
- *Contact Center Operator;*
- *WEB Designer.*

Esemplificazioni relative al comparto Web Agency:

- *Web Consultant Executive;*
- *Web Designer Executive;*
- *Net Searcher / Web Surfer;*
- *Web Content Designer (Editor) Executive.*

Esemplificazioni relative al comparto Ricerche di Mercato:

- *Research Executive;*
- *Field Planner;*
- *EDP Planner;*
- *IT Executive;*
- *Quality Executive.*

B2

Lavoratori che, in possesso di capacità professionali e gestionali correlate a preparazione e conoscenze specialistiche a buon livello, svolgono attività di concetto, o prevalentemente tali, in condizioni di autonomia esecutiva nei limiti dei principi, norme e procedure valide nel campo di attività in cui operano.

Esemplificazioni relative a tutti i comparti:

- *Cassiere;*
- *Addetto/a ufficio personale;*
- *Addetto/a alla segreteria (con uso di lingue estere);*
- *Assistente all'addetto/a ai servizi generali;*
- *Addetto/a EDP;*
- *Aiuto contabile;*
- *Operatore di call center / customer care;*
- *Assistente all'addetto relazioni con il cliente.*

Esemplificazioni relative al comparto Advertising:

- *Account Assistant;*
- *Art Director Assistant;*
- *Copy Writer Assistant;*
- *Art Buyer Assistant;*
- *Visualizer Assistant;*
- *TV Producer Assistant;*
- *Tecnico Stampa Assistant.*

Addetto al traffico Esemplificazioni relative al comparto Promozione, Merchandising ed Organizzazione Eventi:

- *Assistant Account;*
- *Assistant Project Leader;*
- *Assistente scenografo;*
- *Field Planner Assistant.*

Esemplificazioni relative al comparto Centri "Media":

- *Media Assistant.*

Esemplificazioni relative al comparto Pubbliche Relazioni:

- *Account Assistant;*
- *Relazioni Media Assistant.*

Esemplificazioni relative al comparto Direct Marketing/CRM:

- *Account Assistant;*
- *Art Director Assistant;*
- *Copy Writer Assistant;*
- *Data Base Assistant;*
- *Production Assistant;*
- *Contact Center Assistant;*
- *WEB Designer Assistant.*

Esemplificazioni relative al comparto Web Agency:

- *Web Consultant Assistant;*
- *Web Designer Assistant;*
- *Net Searcher/Web Surfer Assistant;*
- *Web Content Designer (Editor) Assistant.*

Esemplificazioni relative al comparto Ricerche di Mercato:

- *Research Executive Assistant;*
- *Field Administration Assistant;*
- *Field Service Assistant;*
- *Field Planner Assistant;*
- *IT Assistant;*
- *Senior Typing Planner;*
- *Data Entry Planner.*

C

Lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze di tipo specialistico, svolgono attività d'ordine in campo amministrativo, commerciale e tecnico.

Esemplificazioni relative a tutti i comparti:

- *Impiegato d'ordine;*
- *Addetto/a al call center;*
- *Operaio specializzato;*
- *Operaio specialista di interventi tecnici (funzionamento, esercizio, manutenzione impianti).*

Esemplificazioni relative al comparto Ricerche di Mercato:

- *Typing Planner;*
- *Data Entry Planner.*

D

Lavoratori addetti a servizi od uffici amministrativi o tecnici che svolgono mansioni esecutive semplici per le quali è richiesta una generica preparazione o normali conoscenze e capacità tecnico-pratiche comunque acquisite.

Esemplificazioni relative a tutti i comparti:

- *Archivista, Dattilografo/a, Fatturista;*
- *Centralinista; Addetto/a alle informazioni telefoniche / alla reception;*
- *Autista;*
- *Operaio qualificato;*
- *Magazziniere esperto; Addetto al ricevimento e spedizione merci;*
- *Data Entry.*

E

Lavoratori addetti ai vari servizi che eseguono mansioni per le quali è richiesto lo svolgimento di semplici attività pratiche.

Esemplificazione relative a tutti i comparti:

- *Fattorino;*
- *Portiere;*
- *Custode;*
- *Operaio comune;*
- *Magazziniere.*

F

Lavoratori che svolgono semplici attività a contenuto manuale per le quali non occorrono conoscenze professionali.

Esemplificazione relative a tutti i comparti:

- *Manovale;*
- *Addetto/a ai servizi di pulizia.*

ART. 28 – QUADRI

Ai sensi e per gli effetti della legge 13 maggio 1985 n. 190 e della legge 2 aprile 1986 n. 106, si concorda quanto segue:

1. Le aziende provvedono a garantire il personale cui è attribuita la qualifica di “quadro”, anche attraverso l’eventuale stipula di apposita polizza assicurativa, in caso di danni derivanti da responsabilità civile verso terzi nello svolgimento delle proprie funzioni, ad eccezione di quelli causati da dolo o colpa grave; nei confronti di detto personale verrà riconosciuta, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l’assistenza legale fino alla sentenza definitiva in caso di procedimenti civili e penali per motivi non dipendenti da dolo o colpa grave e relativi a fatti direttamente connessi all’esercizio delle funzioni loro attribuite.
2. E’ riconosciuta ai quadri, previa specifica e preventiva autorizzazione aziendale, la possibilità di pubblicazione nominativa e/o di svolgere relazioni in ordine a ricerche o lavori afferenti l’attività svolta.
3. In relazione alle loro esigenze, le aziende promuovono la partecipazione dei quadri ad iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.
4. In relazione alla rilevanza delle funzioni attribuite ai quadri ai fini del perseguimento e dello sviluppo degli obiettivi d’impresa, le aziende promuoveranno momenti informativi anche attraverso strumenti idonei a fornire agli interessati gli elementi necessari per il più adeguato svolgimento delle loro funzioni.

5. Ai quadri è corrisposta una indennità di funzione dell'importo di € 154,94 mensili lordi.
6. Le Parti si danno atto che con la regolamentazione di cui al presente contratto si è data piena attuazione a quanto disposto dalla legge 13 maggio 1985 n. 190.
7. Le Parti si danno atto che per quanto non previsto nel presente testo si applicano ai quadri le disposizioni legali e contrattuali relative agli impiegati direttivi.

ART. 29 – MUTAMENTO E CUMULO DI MANSIONI

Ai sensi dell'art. 13 della legge n. 300/1970 il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al gruppo professionale e al livello retributivo 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 lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diventa definitiva trascorso il periodo di un mese se operaio e di tre (3) mesi se impiegato, a meno che si tratti di sostituzione di un altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

Ai lavoratori che sono assegnati con carattere di continuità alla esplicazione di mansioni di diversi livelli sarà attribuito il livello e/o la categoria corrispondente alle mansioni superiori, sempre che queste ultime abbiano carattere di prevalenza o almeno carattere di equivalenza di tempo.

ART. 30 – PASSAGGIO DI LIVELLO

Il lavoratore promosso al livello superiore ha diritto alla retribuzione base del nuovo livello; qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione globale superiore alla retribuzione base del nuovo livello, lo stesso mantiene la relativa eccedenza come assegno *ad personam* avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tale eccedenza non può essere assorbita dagli scatti di anzianità.

ART. 31 – TRASFERIMENTI

Ai sensi dell'art. 2103 c.c., il lavoratore non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

I lavoratori di età superiore a cinquanta (50) anni se uomini e quarantacinque (45) se donne possono essere trasferiti in altra sede in casi eccezionali, da esaminare a richiesta del lavoratore in sede sindacale.

In ogni caso il trasferimento deve essere preceduto da un preavviso non inferiore a trenta (30) giorni.

Il lavoratore trasferito per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse le indennità e

competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni svolte nella località di origine e che non ricorrono nella nuova destinazione.

Al lavoratore trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese sostenute durante il viaggio per trasporto, vitto ed eventuale alloggio per sé e per le persone di famiglia, nonché il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobili, bagagli, *etc.*), previi opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E' dovuta inoltre una indennità di trasferimento commisurata a mezza (1/2) mensilità di retribuzione globale per i lavoratori senza familiari conviventi a carico, ovvero a una (1) mensilità di retribuzione globale per il lavoratore avente familiari a carico con lui conviventi e sempre che questi lo seguano nel trasferimento.

Quando per causa di trasferimento il lavoratore debba risolvere anticipatamente il contratto d'affitto (purché questo risulti registrato o sia comunque documentabile) od altri contratti di fornitura di gas, luce, *etc.* e per questa risoluzione anticipata debbano essere corrisposti indennizzi, questi saranno a carico dell'impresa.

Le indennità di cui sopra non competono al lavoratore trasferito dietro sua richiesta.

Il lavoratore che non accetta il trasferimento ha diritto, qualora ne derivi la risoluzione del rapporto di lavoro, oltre alle sue competenze, alla indennità sostitutiva del preavviso.

Questa disciplina non si applica ai trasferimenti che vengono disposti nell'ambito della Provincia e comunque entro il raggio di cinquanta (50) chilometri dalla sede di lavoro, fatte salve le regolamentazioni più favorevoli eventualmente presenti a livello di singola impresa.

ART. 32 – TRASFERTE

Ai lavoratori in trasferta per esigenze di servizio l'azienda, a presentazione delle regolari documentazioni giustificative, corrisponde:

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto;
- b) il rimborso delle spese di vitto e alloggio – nei limiti della normalità – quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad effettuare tali spese;
- c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

ART. 33 – ORARIO DI LAVORO

A. NORME GENERALI

La durata dell'orario contrattuale è di quaranta (40) ore settimanali, normalmente distribuite nei primi cinque (5) giorni della settimana.

Previo esame congiunto tra impresa ed RSU, l'orario di lavoro può essere distribuito su sei (6) giorni settimanali.

Previo esame con le RSU, la direzione aziendale stabilisce, anche in modo non uniforme per tutti i lavoratori, l'articolazione giornaliera (entrata, intervallo, uscita) dell'orario di lavoro settimanale contrattuale anche in termini di eventuale gestione elastica dell'orario stesso.

B. FLESSIBILITA'

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività produttiva dell'azienda o di parti di essa (reparti, uffici, etc.) l'impresa può realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi dell'anno con il superamento dell'orario contrattuale fino al limite delle quarantotto (48) ore settimanali.

L'impresa rappresenta preventivamente alle RSU, nel corso di un apposito incontro, le esigenze di un maggior carico di lavoro connesse a fluttuazioni di mercato e/o a caratteristiche particolari della domanda.

Durante l'attuazione della flessibilità dell'orario di lavoro, i lavoratori interessati percepiscono la normale retribuzione globale sia nei periodi di superamento sia in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale, fermo restando che, per le ore prestate in superamento dell'orario contrattuale settimanale, è corrisposta una maggiorazione del 10% calcolata sulla retribuzione base.

L'attuazione della flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori interessati, salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

Le Parti concordano che, in caso di controversia in sede aziendale sull'attuazione delle norme di cui sopra, la materia venga esaminata entro cinque (5) giorni dalle medesime Parti stipulanti, in modo da consentire l'effettuazione delle prestazioni lavorative previste.

C. DURATA MASSIMA DELL'ORARIO DI LAVORO E DEROGHE ALLA DISCIPLINA DELL'ORARIO DI LAVORO

In applicazione dell'art. 4, comma 4, del d. lgs. 66/2003, la durata media dell'orario di lavoro, indicata nel comma 2 del citato articolo, deve essere calcolata con riferimento ad un periodo di sei (6) mesi.

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 17, comma 5, del d. lgs. 66/2003, le disposizioni di cui agli articoli 3, 4, 5, 7, 8, 12 e 13 dello stesso d. lgs. non si applicano ai lavoratori la

durata del lavoro dei quali, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata, o può essere determinata dai lavoratori stessi e, in particolare al personale avente funzioni direttive compreso nei livelli Q, AS ed A della classificazione contrattuale.

Oltre quanto indicato ai capoversi che precedono, il limite delle quaranta (40) ore settimanali non si applica alle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia elencate nella tabella approvata con R.D. n. 2657 del 1923 e successive modificazioni e integrazioni, alle condizioni ivi stabilite.

La distribuzione giornaliera dell'orario può essere articolata anche in frazioni, consentendo il riposo giornaliero di 11 (undici) ore consecutive ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 66/2003.

Il riposo può essere inferiore alle 11 (undici) ore consecutive ma non oltre le 8 (otto) ore consecutive in caso di necessità di prestazioni per:

- esigenze di sicurezza, salute, rischi alle persone, rischi ai beni;
- interventi di ripristino della funzionalità di macchinari, impianti, attrezzature;
- manutenzione svolta presso terzi;
- allestimenti in fase di avvio di nuove attività, allestimenti e riallestimenti straordinari;
- inventari, bilanci ed adempimenti fiscali ed amministrativi straordinari.

Ove l'impresa intenda procedere alla predetta riduzione del riposo, provvederà ad attivare - in via preventiva ove tecnicamente possibile - un esame congiunto con le OO.SS. territoriali - invitate per il tramite della Associazione datoriale cui l'impresa aderisce o alla quale conferisce mandato- e con le RSU -, nel corso del quale saranno illustrate motivazioni e finalità e si esamineranno osservazioni ed eventuali proposte.

Ove l'impresa si trovi a dover comunque provvedere in via contingente, sarà tenuta ad attivare senza ritardo la procedura sindacale di cui sopra.

NOTA A VERBALE

Le Parti convengono che le disposizioni di cui agli articoli 3, 4, 5, 7, 8, 12 e 13 del d. lgs. 66/2003 non si applicano, altresì, ai lavoratori aventi potere decisionale autonomo sul proprio tempo di lavoro, in presenza di elementi aggiuntivi extracontrattuali e del consenso degli stessi.

ART. 34 – RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO

I lavoratori hanno diritto ad usufruire di gruppi di quattro (4) o di otto (8) ore di permesso individuale retribuito, in sostituzione delle quattro (4) festività abolite dal combinato disposto della legge 5 marzo 1977 n. 54 e del D.P.R. 28 dicembre 1985 n. 792.

I permessi sono fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva.

Con le stesse modalità sono fruiti ulteriori gruppi di permessi, salvo restando l'assorbimento fino a concorrenza di eventuali trattamenti non previsti nel presente

contratto in materia di riduzione d'orario, permessi e ferie, per complessive settantadue (72) ore annuali.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadono e sono pagati con la retribuzione globale in atto al momento della scadenza, oppure possono essere fruiti in epoca successiva ma comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

Fermo restando che, al fine dalla maturazione dei permessi, non si computano i periodi in cui non è dovuta a carico del datore di lavoro retribuzione a norma di legge e di contratto, in caso di prestazione lavorativa ridotta nel corso dell'anno di calendario è corrisposto al lavoratore un dodicesimo (1/12) di permessi di cui al presente articolo per ogni mese di servizio intero prestato, computandosi come mese intero, ai sensi dell'art. 59, le frazioni di mese uguali o superiori a quindici (15) giorni.

Le riduzioni di orario di cui al presente articolo saranno assorbite fino a concorrenza degli orari inferiori eventualmente esistenti a livello aziendale e in caso di provvedimenti assunti sulla stessa materia in sede europea e recepiti dalla legislazione italiana.

ART. 35 – RIPOSO SETTIMANALE E GIORNI FESTIVI

Il lavoratore ha diritto ad un riposo settimanale.

Il riposo settimanale coincide, di norma, con la domenica.

Sono fatte salve le deroghe e disposizioni di legge.

I lavoratori che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino la domenica, godranno il prescritto riposo in altro giorno della settimana, che deve essere prefissato.

Sono considerati giorni festivi, oltre le domeniche e i giorni stabiliti per riposo compensativo settimanale, le seguenti:

a) festività nazionali:

- 25 aprile;
- 1 maggio;
- 2 giugno;

b) altre festività:

- Capodanno;
- Epifania;
- Lunedì successivo alla Pasqua;
- 15 agosto (Assunzione);
- 1 novembre (Ognissanti);
- 8 dicembre (Immacolata Concezione);
- 25 dicembre (S. Natale);
- 26 dicembre (S. Stefano);

- la ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede l'unità produttiva. Tale festività sarà localmente spostata ad altro giorno, da stabilirsi tra le Parti, qualora la ricorrenza del S. Patrono coincida con altra festività retribuita.

In dette festività, quando non vi sia prestazione di lavoro, si intende che il pagamento della festività stessa è compreso nella retribuzione mensile percepita dal dipendente e non si fa, quindi, luogo ad alcuna variazione del normale trattamento. Nel caso di prestazione di lavoro spetta al dipendente il pagamento delle ore lavorative effettivamente prestate con la maggiorazione per lavoro festivo.

Nel caso in cui le festività sopraelencate cadano di domenica, è dovuto, oltre alla retribuzione globale mensile, un ventiseiesimo (1/26) della retribuzione stessa.

In sostituzione delle festività abolite dalla legge 5 marzo 1977 n. 54, così come modificata dal D.P.R. n. 792/1985, sono riconosciute quattro (4) giornate di riposo, con decorrenza della retribuzione, secondo le modalità previste dall'art. 34.

Per quanto riguarda la festività la cui celebrazione è spostata alla domenica (4 novembre), il dipendente beneficia del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

ART. 36 - LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO

A. LAVORO STRAORDINARIO

Le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 33, lettera a), di questo contratto collettivo, possono essere richieste in caso di particolari esigenze di servizio e sono retribuite con la quota oraria (1/173) della retribuzione mensile globale e con le seguenti maggiorazioni:

- 15% per le prestazioni di lavoro dalla 41^a alla 48^a ora settimanale;
- 20% per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48^a ora settimanale;
- 30% per le prestazioni di lavoro straordinario rese in giornata festiva;
- 50% per le prestazioni di lavoro straordinario rese in orario notturno.

In applicazione del comma 3 dell'art. 5 del d. lgs. 66/2003, il lavoro straordinario per ciascun lavoratore è ammesso fino ad un massimo di duecentocinquanta (250) ore annue e può essere effettuato tenuto conto delle rispettive esigenze dell'azienda e del lavoratore.

Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è ammesso, oltre che nelle ipotesi previste dal comma 4 dell'art. 5 del d. lgs. 66/2003, anche nei casi di esigenze di lavoro non prevedibili connesse a:

- campagne pubblicitarie o di pubbliche relazioni;
- organizzazione e promozione eventi;
- *web designing*;
- ricerche di mercato;
- pianificazione campagne pubblicitarie "centri media".

Le imprese forniranno, su richiesta delle RSU (o, in assenza, delle Parti sindacali stipulanti), i dati a consuntivo relativi alle ore di straordinario complessivamente effettuate alla scadenza di ciascun semestre.

B. LAVORO FESTIVO

Salvo quanto disposto dal successivo art. 37 (riposo settimanale di legge), le ore di lavoro prestate nei giorni festivi di cui all'art. 35 sono retribuite con la stessa maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

C. LAVORO NOTTURNO

E' considerato lavoro notturno, sia agli effetti legali sia agli effetti retributivi, il lavoro prestato tra le ore ventidue (22,00) e le ore sei (06,00).

Il lavoro notturno viene retribuito con una maggiorazione del 15% della quota oraria della retribuzione globale.

E' considerato lavoratore notturno colui che svolge prestazioni lavorative per almeno tre (3) ore del suo tempo lavorativo giornaliero nell'arco temporale compreso tra le ventidue (22,00) e le sei (06,00), per almeno ottanta (80) giornate lavorative all'anno.

D. PARTE COMUNE

Tutte le percentuali individuate ai commi che precedono, nonché quelle di cui all'art. 24, non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Le maggiorazioni di cui sopra sono calcolate sulla quota oraria (1/173) della retribuzione globale mensile.

ART. 37 – RETRIBUZIONE PRESTAZIONI NEL GIORNO DI RIPOSO SETTIMANALE DI LEGGE

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla legge n. 370/1934 devono essere retribuite con la sola maggiorazione del 30%, fermo restando il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni di legge vigenti in materia.

ART. 38 – SOSPENSIONE O RIDUZIONE DI LAVORO

Fatte salve le disposizioni vigenti in materia di cassa integrazione guadagni, in caso di sospensione del lavoro ad altro titolo o di riduzione della durata dell'orario di lavoro, disposte dall'azienda, la retribuzione degli impiegati non subirà riduzioni.

ART. 39 – FERIE

Il personale ha diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di ventisei (26) giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di sei (6) giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie.

Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le domeniche e le festività nazionali ed infrasettimanali cadenti nel periodo stesso e, pertanto, il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non può avere inizio in giorni festivi né nella giornata di sabato per le aziende che abbiano attuato la concentrazione dell'orario di lavoro nei primi cinque (5) giorni della settimana.

Nel fissare l'epoca delle ferie, fermo restando il diritto del lavoratore di usufruire di almeno due (2) settimane continuative, sarà tenuto conto da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, degli eventuali desideri del lavoratore.

Comunque, ai lavoratori che non abbiano maturato il diritto alle ferie intere, spettano tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi di anzianità di servizio.

Nel caso di risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo, ai lavoratori non in prova spetta il compenso per le ferie maturate.

Qualora la risoluzione avvenga nel corso dell'anno il compenso è proporzionato ai mesi interi di anzianità.

L'assegnazione delle ferie non può aver luogo durante il periodo di preavviso.

La malattia con ricovero ospedaliero, regolarmente comunicata e certificata, sopravvenuta durante il periodo delle ferie, ne interrompe il decorso.

ART. 40 – ASSENZE

Tutte le assenze devono essere giustificate.

Le giustificazioni devono essere presentate entro il più breve tempo possibile e comunque non oltre il giorno successivo al primo giorno di assenza, salvo giustificati motivi di impedimento.

Per la comunicazione e giustificazione dell' assenza per malattia si fa riferimento all'art. 48 del presente contratto e per l'infortunio all'art. 49 dello stesso.

ART. 41 – PERMESSI

Al lavoratore possono essere concessi brevi permessi per improrogabili e giustificate necessità familiari.

Possono altresì essere concessi brevi permessi ai lavoratori che ne facciano richiesta per giustificati motivi, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'azienda.

Per i permessi di cui ai commi precedenti nessuna retribuzione è dovuta al lavoratore e le ore perdute potranno essere recuperate.

ART. 42 – ASPETTATIVA

L'azienda, ai sensi della legge n. 162/1990 e del D.P.R. n. 309/1990, concederà un periodo di aspettativa non retribuita al lavoratore che ne faccia richiesta:

- a) in quanto in condizioni di tossicodipendenza per documentata necessità di terapie riabilitative da effettuarsi presso strutture del Servizio Sanitario Nazionale o presso strutture specialistiche riconosciute dalle istituzioni pubbliche competenti;
- b) per la documentata necessità di assistere familiari a carico che risultino in condizioni di tossicodipendenza.

Inoltre al lavoratore che abbia maturato più di cinque (5) anni di anzianità di servizio e che ne faccia richiesta per comprovate, documentate e riconosciute necessità personali o familiari l'azienda potrà concedere un periodo di aspettativa massimo di sei (6) mesi senza diritto alla retribuzione né alla maturazione di anzianità ad alcun titolo. Il datore di lavoro potrà procedere alla sostituzione del lavoratore in aspettativa con assunzione a tempo determinato, ai sensi di quanto previsto dall'art. 10, comma 7 lett. b), del d. lgs. 368/2001.

ART. 43 – CONGEDO MATRIMONIALE

Al lavoratore che non sia in periodo di prova compete, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario della durata di quindici (15) giorni di calendario non frazionabili; tale periodo di congedo straordinario non è computato nel periodo di ferie annuali e non può essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, il datore di lavoro concede il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.

La richiesta del congedo deve essere avanzata dal lavoratore con un preavviso di almeno sei (6) giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro, al termine del congedo, la regolare documentazione della avvenuta celebrazione del matrimonio.

Durante il periodo del congedo matrimoniale il lavoratore è considerato ad ogni effetto in servizio, conservando il diritto alla retribuzione globale.

ART. 44 – SVILUPPO PROFESSIONALE E FORMAZIONE CONTINUA

Le Parti concordano sull'importanza del riconoscimento e della valorizzazione della professionalità dei lavoratori.

A tal fine le aziende dichiarano la loro disponibilità a favorire il miglioramento del livello di professionalità dei lavoratori, oltre che attraverso i progetti formativi richiamati dall'art. 9, anche attraverso l'intercambiabilità dei compiti e/o delle mansioni ed opportune forme di mobilità, tenendo conto delle evoluzioni tecnologiche, dell'organizzazione e delle attitudini dei lavoratori interessati.

Sempre con l'obiettivo di promuovere lo sviluppo della professionalità e della mobilità dei lavoratori, quando nell'organizzazione si dovessero rendere disponibili stabilmente posti di livello superiore, saranno preferenzialmente tenuti presenti quei lavoratori di livello inferiore già in forza che, a parità di prestazione esigibile, abbiano i requisiti e le capacità.

ART. 45 – DIRITTO ALLO STUDIO

I lavoratori che, al fine di migliorare la propria cultura, anche in relazione all'attività dell'azienda, intendono frequentare corsi di studio presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti, hanno diritto, con le precisazioni indicate ai commi successivi, di usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore triennale messo a disposizione di tutti i dipendenti.

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

All'inizio di ogni triennio è determinato il monte ore a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, moltiplicando ore dieci (10) annue per tre (3) e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'azienda o nell'unità produttiva in quella data, salvi i conguagli successivi in relazione delle variazioni del numero dei dipendenti.

I lavoratori che contemporaneamente possono assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per frequentare corsi di studio non devono superare in ciascun turno lavorativo il tre per cento (3%) del totale dei dipendenti in forza a tempo indeterminato; nell'azienda o nell'unità produttiva stessa deve essere comunque garantito in ogni luogo lo svolgimento della normale attività produttiva. Può comunque usufruire dei permessi retribuiti un lavoratore nell'azienda o nell'unità produttiva che occupi almeno venticinque (25) dipendenti.

I permessi retribuiti possono essere richiesti per un massimo di centocinquanta (150) ore *pro-capite* per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempre che il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio rispetto a quelle richieste come permesso retribuito. Nel caso di frequenza a corsi sperimentali per il recupero dell'attuale scuola dell'obbligo, il monte ore di permesso retribuito *pro capite* nel triennio, comprensivo delle prove di esame, è elevato a duecentocinquanta (250) ore.

Il rapporto fra ore di permesso retribuito e ore di frequenza ai detti corsi è elevato a 2/3 fino a concorrenza delle predette duecentocinquanta (250) ore. Ai fini di cui sopra il lavoratore interessato deve presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate a livello aziendale; tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

Qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento di un terzo (1/3) del monte ore triennale o determini l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al precedente quarto comma, la direzione e le RSU stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori in ordine alla frequenza dei corsi, i criteri obiettivi per l'identificazione dei beneficiari dei permessi, fermo restando quanto previsto al quarto comma, quali età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio, *etc.*

Saranno ammessi ai corsi coloro che siano in possesso dei necessari requisiti e sempre che ricorrano le condizioni oggettive sopra indicate.

I lavoratori devono fornire all'azienda il certificato di iscrizione al corso e, successivamente, certificati di frequenza con l'indicazione delle ore relative.

Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate da questo articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la direzione e le RSU.

Le aziende erogheranno, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili congruamente commisurati alle ore di permesso usufruito, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti ed alle condizioni indicate al quarto comma, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso.

ART. 46 – FACILITAZIONI PER LA FREQUENZA AI CORSI E PER GLI ESAMI DEI LAVORATORI STUDENTI

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

Sempre su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e dal lavoro durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per i due (2) giorni lavorativi precedenti ciascun esame nel caso di esami universitari, ovvero la sessione di esami negli altri casi. Questi permessi non intaccano il monte ore a disposizione in base alla norma del diritto allo studio di cui all'articolo precedente.

Inoltre i lavoratori studenti potranno richiedere, nel corso dell'anno solare, centoventi (120) ore di permesso non retribuito il cui utilizzo verrà programmato bimestralmente *pro-quota*, in sede aziendale, compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa.

I permessi non sono retribuiti per gli esami universitari che siano stati sostenuti per più di due (2) volte nel corso dello stesso anno accademico.

A richiesta dell'azienda il lavoratore interessato deve produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

Rimangono salve le condizioni di miglior favore stabilite da accordi aziendali.

ART. 47 – SERVIZIO MILITARE

In conformità al d. lgs. C.p.S. n. 303 del 1946, la chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva sospende il rapporto di lavoro ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

La norma di cui sopra si applica subordinatamente all'osservanza dell'obbligo, da parte del lavoratore, di porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere il servizio entro trenta (30) giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro ed il tempo trascorso in servizio è computato agli effetti dell'anzianità.

Se il lavoratore chiamato o richiamato alle armi risolve il rapporto di lavoro ha diritto a tutte le indennità che gli competono a norma delle disposizioni vigenti all'atto della chiamata, ma in tal caso non ricorre l'obbligo del preavviso né il diritto alla relativa indennità sostitutiva.

ART. 48 – MALATTIA

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento 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.

Il lavoratore deve inoltre giustificare l'assenza trasmettendo all'azienda la relativa certificazione entro il secondo giorno dall'inizio della stessa.

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 intende risolto di diritto con la corresponsione dell'indennità sostitutiva di preavviso e del TFR.

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; in caso contrario, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa è considerata ingiustificata.

Durante la malattia il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di centottanta (180) giorni in un anno solare, trascorso il quale,

perdurando la malattia, il datore di lavoro può procedere al licenziamento con la corresponsione dell'indennità sostitutiva di preavviso e del TFR.

Il periodo di malattia è considerato utile al fine del computo dell'indennità di preavviso e di licenziamento.

Durante il periodo di malattia il lavoratore ha diritto ad una integrazione dell'indennità a carico INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 100% per i primi tre giorni;
- 75% per i giorni dal 4° al 20°;
- 100% per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di malattia; 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.

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

ART. 49 – INFORTUNIO SUL LAVORO

Le aziende sono tenute ad assicurare contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali presso l'INAIL il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.

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 responsabilità derivante dal ritardo stesso.

Per la conservazione del posto e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le stesse norme di cui al precedente articolo.

Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore infortunato la retribuzione globale per tutta la giornata in cui avviene l'infortunio.

Il lavoratore assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro ha inoltre diritto, a decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, ad una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 60% per i giorni dal 2° al 4°;
- 90% per i giorni dal 5° al 20°;

- 100% per i giorni dal 21° in poi della retribuzione e giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

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. 50 – ASPETTATIVA NON RETRIBUITA PER MALATTIA O INFORTUNIO

Nei confronti dei lavoratori ammalati o infortunati sul lavoro la conservazione del posto sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a centoventi (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 devono presentare richiesta a mezzo raccomandata a.r. prima della scadenza del centottantesimo (180°) giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare per espressa accettazione della suddetta condizione.

Il datore di lavoro dà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa.

Al termine del periodo di aspettativa non retribuita di cui al presente articolo, il datore di lavoro può procedere al licenziamento.

In caso di prosecuzione del rapporto, il periodo di aspettativa non retribuita è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio.

ART. 51 – CONGEDO DI MATERNITA'/PATERNITA' E CONGEDI PARENTALI

Per quanto riguarda il trattamento per il congedo di maternità/paternità e per il congedo parentale, si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge in materia (d. lgs. 26 marzo 2001 n. 151 – T.U. delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità).

Per le lavoratrici si applica, in quanto più favorevole, il seguente trattamento.

Durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro di cui al primo comma le lavoratrici hanno diritto alla retribuzione globale, fatta deduzione di quanto percepiscono dall'ente assicuratore e da eventuali sistemi di previdenza da parte dell'impresa.

Agli effetti della determinazione della retribuzione globale si tiene conto dell'importo totale della stessa, come indicato nell'art. 53, percepito dalla lavoratrice nel mese precedente a quello in cui ha avuto inizio l'assenza.

Il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro deve essere computato nell'anzianità di servizio ai fini della tredicesima mensilità e delle ferie.

Le lavoratrici hanno inoltre diritto, a norma di legge, ad assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di assenza obbligatoria, per un periodo di sei (6) mesi durante il quale è conservato il posto ed è corrisposta da parte dell'INPS la indennità giornaliera di legge.

ART. 52 – PORTATORI DI *HANDICAP*

Le Parti convengono sull'obiettivo di ricercare tutte le opportunità per un attivo inserimento dei lavoratori portatori di *handicap* riconosciuti tali ed operanti nelle aziende. Pertanto le aziende attiveranno adeguati strumenti, compatibilmente con le proprie esigenze tecnico-organizzative, anche mediante la partecipazione di detti lavoratori a corsi di formazione e riqualificazione professionale per agevolarne la migliore integrazione.

In applicazione della legge n. 104/1992 e del d. lgs. 151/2001, la lavoratrice madre, o in alternativa, previa presentazione di apposita documentazione, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con *handicap*, possono usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre (3) anni del periodo di congedo parentale, di due (2) ore di permesso giornaliero retribuito, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Successivamente al compimento del terzo anno, i soggetti precedentemente elencati nonché colui che assiste una persona con *handicap* in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado e convivente, hanno diritto a tre (3) giorni di permesso mensile, fruibili in maniera continuativa o frazionata, a condizione che la persona con *handicap* non sia ricoverata a tempo pieno e previa presentazione della relativa documentazione attestante lo stato di gravità sopra indicato, redatta dalle strutture pubbliche a ciò preposte.

ART. 53 – RETRIBUZIONE E SUA CORRESPONSIONE

La retribuzione base è individuata dai seguenti elementi:

- minimo tabellare;
- indennità di contingenza, già comprensiva dell'EDR ex accordo interconfederale del 31 luglio 1992.

La retribuzione globale è individuata dai seguenti elementi:

- la retribuzione base di cui al punto che precede;
- gli aumenti periodici di anzianità;
- gli eventuali superminimi individuali o collettivi, inclusi quelli erogati per compensare eventuali prestazioni di lavoro rese oltre l'orario normale di lavoro e quelli legati ad incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa o altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa;
- l'eventuale assegno *ad personam*;
- l'indennità di funzione quadro.

Sono comunque escluse dalle definizioni di cui sopra le somme non aventi carattere retributivo come i rimborsi spese, i buoni pasto, le somministrazioni in natura o le indennità sostitutive delle stesse, *etc.*, nonché le indennità legate a particolari ed effettive prestazioni.

I divisori per la determinazione della retribuzione oraria e mensile sono, rispettivamente, 173 e 26.

La retribuzione è corrisposta normalmente ad ogni fine mese, anche con assegno circolare o accredito in c/c.

La corresponsione della retribuzione e delle indennità spettanti al lavoratore per la cessazione del rapporto di lavoro sarà accompagnata da una busta o prospetto equivalente con specifica dei singoli elementi delle spettanze e delle trattenute.

I reclami sulla busta paga o prospetto equivalente devono essere espressi all'atto del pagamento ove questo avvenga per contanti.

Salvi restando i termini di cui agli artt. 2955 e 2956 c.c., gli errori di pura contabilità e/o materiali devono essere contestati dal lavoratore entro un anno dal giorno del pagamento affinché il competente ufficio dell'azienda possa provvedere alle conseguenti correzioni.

NOTA A VERBALE

Le parti si danno atto che eventuali superminimi individuali e collettivi, qualificati come elementi della retribuzione globale secondo la definizione sopra riportata, possono consentire particolari regimi di agevolazione fiscale/contributiva secondo le leggi vigenti.

ART. 54 – PREMIO DI RISULTATO

Sulla base dei limiti e di quanto stabilito dal Protocollo del 23 luglio 1993, la contrattazione aziendale con contenuti economici è consentita nell'ambito della prassi negoziale in atto nei settori disciplinati dal presente contratto, con particolare riferimento alle piccole imprese.

Sono titolari della contrattazione a livello aziendale le RSU e le strutture territoriali delle Parti stipulanti il CCL.

Le imprese sono assistite e rappresentate dalla Associazione imprenditoriale competente cui aderiscono o conferiscono mandato.

Oggetto della contrattazione è l'istituzione di un premio correlato ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività e altri traguardi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Al fine di acquisire elementi di conoscenza comuni per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, le Parti valutano preventivamente le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'impresa.

Una volta individuati gli obiettivi verranno definiti i parametri, i meccanismi e gli importi ad essi collegati.

Potranno anche essere concordate forme, tempi ed altre clausole per la informazione circa i risultati e per il riesame degli obiettivi e dei meccanismi in rapporto a rilevanti modifiche delle condizioni di riferimento esistenti al momento dell'accordo.

In relazione a quanto sopra il premio non può essere determinato *a priori*, ha caratteristiche di variabilità in funzione dei risultati conseguiti ed è erogato secondo i criteri e le modalità aziendali definiti tra le Parti.

Il premio deve altresì avere i requisiti per beneficiare del particolare trattamento contributivo previsto dalla normativa di legge emanata in attuazione del Protocollo del 23 luglio 1993.

L'accordo per il premio ha durata quadriennale e la contrattazione avviene nell'osservanza della procedura di cui al presente articolo e nel rispetto dei cicli negoziali allo scopo di evitare sovrapposizioni con le trattative per il rinnovo del presente CCL di categoria.

La richiesta di rinnovo dell'accordo aziendale deve essere avanzata in tempo utile al fine di consentire l'apertura della procedura negoziale un mese prima della scadenza dell'accordo medesimo.

Una volta iniziata la procedura negoziale viene garantita l'esclusione di ogni tipo di agitazione e di iniziative unilaterali sulle materie in discussione per un periodo di almeno due (2) mesi dalla presentazione della richiesta di incontro e comunque fino a tutto il mese successivo alla scadenza dell'accordo precedente.

I premi di produzione od istituti retributivi analoghi eventualmente esistenti a livello aziendale non individuati secondo le condizioni previste dal sopra citato Protocollo del 23 luglio 1993 e da questo articolo rimangono fissati in cifra agli importi concordati.

Eventuali premi variabili o parti variabili di premi di produzione o istituti analoghi, all'atto della istituzione del premio di risultato, sono ricondotti nel nuovo istituto senza oneri aggiuntivi per le imprese né svantaggi per i lavoratori.

ART. 55 – TREDICESIMA MENSILITA'

L'impresa è tenuta a corrispondere al lavoratore, normalmente nel mese di dicembre, una tredicesima mensilità di importo ragguagliato alla retribuzione globale percepita dal lavoratore stesso.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio effettivamente prestati presso l'azienda.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

ART. 56 – QUATTORDICESIMA MENSILITA'

L'impresa è tenuta a corrispondere al lavoratore, normalmente nei mesi di giugno o luglio, una quattordicesima mensilità, di importo ragguagliato alla retribuzione globale percepita dal lavoratore stesso.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della quattordicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio effettivamente prestati presso l'azienda.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui al comma precedente.

Non sono assorbiti nella quattordicesima mensilità le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo.

Nessun obbligo incombe al datore di lavoro per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio.

E' facoltà delle parti convenire, in azienda, di erogare la quattordicesima mensilità in quote mensili su dodici mesi, in deroga a quanto previsto nei commi precedenti.

ART. 57 – MINIMO TABELLARE DI RETRIBUZIONE BASE

I minimi tabellari della retribuzione base di cui all'art. 53 sono riportati nella tabella retributiva allegata (allegato 5) al presente contratto collettivo.

ART. 58 – AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Il lavoratore per ogni biennio di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso facente capo alla stessa società) ha diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad importi, per un massimo di cinque (5) scatti biennali, secondo i valori riportati qui di seguito per ciascun livello retributivo e per ogni scatto:

QUADRI	18,592
LIVELLO AS	17,559
LIVELLO A	16.526
LIVELLO B1	15,493
LIVELLO B2	14,977
LIVELLO C	14,460
LIVELLO D	13,944
LIVELLO E	13,427
LIVELLO F	12,911

Gli aumenti periodici decorrono dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di servizio.

Poiché l'anzianità valida per la maturazione degli aumenti periodici è quella aziendale, in caso di passaggio di livello si farà luogo alla rivalutazione degli aumenti periodici maturati al valore previsto per il livello di acquisizione e la frazione del biennio in corso di maturazione sarà utile per l'attribuzione del successivo scatto.

Gli aumenti periodici di anzianità non possono essere assorbiti da eventuali aumenti di merito né questi possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

NOTA A VERBALE

Nel caso l'azienda adotti il presente contratto in sostituzione di precedente regolamentazione collettiva, si applica la normativa di cui sopra riconosciuta dalle Parti stipulanti come complessivamente di miglior favore.

In fase di prima applicazione del contratto verrà effettuata la comparazione tra la somma risultante dal ricalcolo del valore degli aumenti periodici di anzianità nelle nuove misure biennali rapportate all'anzianità di servizio maturata e il trattamento economico in atto a tale titolo, riconoscendo a tali lavoratori il mantenimento *ad personam* dell'eventuale maggior trattamento economico acquisito.

I lavoratori di cui sopra avranno diritto inoltre a maturare, considerando l'anzianità di servizio in corso di maturazione, un numero di ulteriori scatti secondo le misure sopra indicate fino a un massimo complessivo di dieci (10), comprensivo del numero degli scatti già maturati.

ART. 59 – COMPUTO DELLE FRAZIONI D'ANNO

Ad eccezione della normativa sugli scatti di anzianità, le frazioni d'anno sono computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi, considerando come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a quindici (15) giorni.

ART. 60 – IGIENE E SICUREZZA

Le imprese, ai sensi di legge, mantengono i locali di lavoro in condizioni che assicurino la salubrità e l'igiene dell'ambiente di lavoro curandone l'aerazione, la pulizia, l'illuminazione ed il riscaldamento; parimenti, le aziende, nei casi previsti dalla legge, mettono a disposizione dei dipendenti mezzi protettivi e adottano tutti quei provvedimenti atti a garantire la sicurezza del lavoro.

Da parte sua, il lavoratore è tenuto all'osservanza scrupolosa delle prescrizioni che, in adempimento delle leggi, gli vengono rese note dall'azienda; in particolare è tenuto a servirsi dei mezzi protettivi curando, altresì, la perfetta conservazione degli stessi.

Fermo restando quanto previsto dalle precedenti norme di legge in materia tuttora vigenti, per ciò che riguarda i diritti ed i doveri delle Parti in materia di sicurezza e salute dei lavoratori su luoghi di lavoro, si richiamano le norme del d. lgs. n. 626/1994 e successive modifiche ed integrazioni e le disposizioni di attuazione pattuite con l'accordo interconfederale del 22 giugno 1995.

Le Parti ribadiscono la convinzione che la migliore gestione della materia dell'igiene e sicurezza sul lavoro sia realizzabile attraverso l'applicazione di soluzioni condivise ed attuabili. Pertanto in tutti i casi di insorgenza di controversie relative all'applicazione delle norme riguardanti i diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti, le parti interessate (datore di lavoro, lavoratore o i loro rappresentanti) si impegnano ad adire l'organismo paritetico competente al fine di riceverne, ove possibile, una soluzione concordata.

Ai sensi dell'accordo interconfederale citato i rappresentanti per la sicurezza nelle aziende con più di quindici (15) dipendenti sono eletti nell'ambito delle RSU nei numeri previsti dall'accordo stesso.

Per tutto ciò che riguarda le modalità di elezione dei RLS, la formazione, i permessi, le attribuzioni, il diritto di accesso sui luoghi di lavoro, le modalità della consultazione, le riunioni periodiche, le formazioni e la documentazione aziendale si fa espresso rinvio alle previsioni dell'accordo interconfederale.

ART. 61 – TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro il lavoratore ha diritto ad un trattamento di fine rapporto (TFR) calcolato sommando per ciascun anno di servizio una quota pari alla retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5.

La quota è proporzionalmente ridotta per ogni frazione di anno, computandosi, ai sensi dell'art. 59 del presente contratto, come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a quindici (15) giorni.

Per quanto non previsto da questo articolo si rinvia alla legge 29 maggio 1982 n. 297.

Ai sensi della legge in materia di previdenza complementare e dei relativi decreti attuativi, i lavoratori il cui rapporto di lavoro ha avuto inizio dopo il 31 dicembre 2006 e che non abbiano già espresso in maniera tacita o esplicita la propria volontà in ordine al conferimento del TFR relativamente a precedenti rapporti di lavoro, manifestano entro sei mesi dalla data di assunzione la volontà di conferire il TFR ad una forma pensionistica complementare, oppure di mantenerlo secondo le previsioni di cui all'art. 2120 cc, fermo restando che nelle aziende con oltre 49 addetti il TFR sarà versato dall'azienda nell'apposito fondo gestito dall'INPS. Detta manifestazione di volontà deve avvenire attraverso la compilazione del modulo TFR2 che deve essere messo a disposizione dal datore di lavoro e che allo stesso deve essere consegnato dopo la compilazione.

Il fondo di previdenza complementare destinato ai lavoratori cui si applica il presente contratto collettivo è il Fondo Pensione Byblos di cui al successivo art. 66.

ART. 62 – INDENNITA' IN CASO DI DECESSO DEL LAVORATORE

In caso di decesso del lavoratore, il TFR e l'indennità sostitutiva del preavviso sono corrisposti al coniuge, ai figli e, se vivono a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado.

In mancanza delle persone indicate al primo comma, le indennità predette sono attribuite secondo le norme della successione legittima, ai sensi dell'art. 2122 c.c., come modificato dalla sentenza n. 8 del 1972 della Corte Costituzionale.

ART. 63 – PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

I termini del preavviso, a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese, sono i seguenti:

- fino a cinque (5) anni di servizio compiuti:

Q-AS-A	2 mesi
B1-B2	1 mese
C-D	1 mese
E-F	15 giorni

- oltre i cinque (5) anni e fino a dieci (10) anni di servizio compiuti:

Q-AS-A	3 mesi
B1-B2	1 mese e 15 giorni

C-D	1 mese
E-F	1 mese

- oltre i dieci (10) anni di servizio compiuti:

Q-AS-A	4 mesi
B1-B2	2 mesi
C-D	1 mese e 15 giorni
E-F	1 mese

In caso di dimissioni il lavoratore dimissionario deve rispettare i termini di preavviso sopra indicati.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione globale per il periodo di mancato preavviso.

La retribuzione corrisposta in caso di preavviso lavorato o a titolo di indennità sostitutiva del preavviso viene computata nella retribuzione annua utile ai fini del trattamento di fine rapporto (TFR).

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concede all'impiegato permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni sono comunicati per iscritto.

ART. 64 – DISCIPLINA DEL LAVORO, SANZIONI DISCIPLINARI E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

Il lavoratore, nell'espletamento delle sue mansioni, deve tenere un contegno consono alla dignità della sua funzione e particolarmente:

- a) svolgere la propria attività con la diligenza richiesta dalla natura della prestazione;
- b) osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartitegli dall'azienda;
- c) non trattare affari per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, non divulgare notizie attinenti all'organizzazione, ai metodi e comunque all'attività dell'azienda, non farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio;
- d) rispettare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo della sua presenza;
- e) rispettare il regolamento interno aziendale portato a sua conoscenza mediante l'affissione nei locali di lavoro;
- f) aver cura degli oggetti e strumenti a lui affidati;
- g) comunicare l'assenza o la prosecuzione della stessa secondo le procedure previste dal presente contratto, salvo il caso di impedimento giustificato.

Le mancanze del lavoratore possono essere sanzionate, a seconda della loro gravità con:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di tre (3) ore di retribuzione;
- d) sospensione del lavoro con relativa decurtazione della retribuzione per un periodo non superiore a cinque (5) giorni;
- e) licenziamento con preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso.

La sospensione di cui alla lettera d) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore sanzione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere a), b) e c).

Il licenziamento senza preavviso (c.d. giusta causa) può essere adottato nei confronti del lavoratore colpevole di mancanze relative a doveri anche non specificamente richiamati nel presente contratto le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro.

Il licenziamento non esclude le eventuali responsabilità nelle quali sia incorso il lavoratore.

In caso di licenziamento di cui al precedente punto f) l'azienda può disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di quindici (15) giorni. Il datore di lavoro comunica per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esamina le eventuali deduzioni contrarie.

Ove il licenziamento venga applicato, esso ha effetto dal momento della disposta sospensione.

Qualora, viceversa, l'azienda non proceda al licenziamento, il lavoratore è riammesso in servizio, a tutti gli effetti, dal momento della disposta sospensione.

ART. 65 – TRASFERIMENTO E TRASFORMAZIONE DELL'AZIENDA

La risoluzione del rapporto di lavoro, in caso di cessione di azienda, è disciplinato dall'art. 2112 c.c..

Il trasferimento o la trasformazione dell'azienda non determina normalmente la risoluzione del rapporto di lavoro ed in tal caso il lavoratore conserva, nei confronti del nuovo titolare, i diritti acquisiti (anzianità di servizio, categoria, mansioni, etc.) e gli obblighi derivanti dal presente contratto.

ART. 66 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Al fine di contribuire ad un più elevato grado di copertura previdenziale per i lavoratori del settore e in seguito alle modifiche apportate dalla legislazione, si è convenuto quanto segue.

Fermo restando che l'adesione a Byblos avviene su base volontaria, le aliquote contributive sono le seguenti:

- con riferimento alla retribuzione annua (retribuzione base, aumenti periodici di anzianità, ratei di 13a e di 14a mensilità):
 - 1% a carico del lavoratore. Previa sua espressa volontà, l'aliquota è estensibile all'1,5% ovvero al 2% ovvero al 3% ovvero al 4%;
 - 1% a carico del datore di lavoro;
- con riferimento alla quota di TFR, calcolata sulle medesime voci retributive contrattuali di cui sopra, da maturare nell'anno:
 - per il lavoratore di prima occupazione, assunto successivamente al 28 aprile 1993: 100% del TFR;
 - per tutti gli altri dipendenti: quota del TFR pari al 2% della retribuzione annua, calcolata sulle medesime voci retributive contrattuali di cui sopra.

La contribuzione a carico del datore di lavoro e dei dipendenti ed il versamento del TFR, come sopra previsto, avranno decorrenza dalla data di iscrizione dei singoli dipendenti al Fondo ed il versamento della stessa avverrà conformemente alle disposizioni del Fondo.

Per far fronte alle spese di avvio e gestione del Fondo, ai sensi degli artt. 16 e 17 dell'Accordo istitutivo del Fondo Pensione Byblos del 22 settembre 1998 si conviene:

- un importo “una tantum” di € 3,61 (Lire 7.000) a carico delle aziende per ogni dipendente in forza alla data del 27 novembre 2001;
- un contributo “una tantum” di € 5,16 (Lire 10.000) a carico di ciascun lavoratore che aderirà al Fondo, all'atto della iscrizione.

Confermando il principio di salvaguardia dei Fondi aziendali esistenti al 31 dicembre 1995, l'applicazione del presente articolo è alternativa rispetto alle eventuali forme di previdenza complementari aziendali che prevedano contribuzioni complessivamente non inferiori a quelle previste dalla presente normativa.

Le Parti provvederanno a notificare il presente accordo a Byblos, attivandosi affinché il settore abbia adeguata rappresentanza negli Organi statutarî del Fondo.