

ORGANIZZAZIONI DATORIALI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

FEDIMPRESE

C.I.U.
S.N.A.P.E.L.
S.A.L.I.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

**per i Dipendenti da Aziende esercenti
lavorazioni conto terzi a Façon
operanti in regime di subfornitura**

(In vigore dal 25 luglio 2019 al 24 luglio 2022)

Riserva sulla proprietà intellettuale

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri CCNL, salvo espressa autorizzazione delle Parti sottoscrittrici riservandosi ogni azione di salvaguardia. Gli Enti Istituzionali (CNEL), le Banche Dati ed i Lavoratori delle Aziende ove si applica questo CCNL potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei od informatici.



Riproduzione totale vietata, con qualsiasi mezzo, inclusa la fotocopia.

Tutti i diritti sono riservati.

© 2019 FedImprese, C.I.U., S.NA.P.E.L., S.A.L.I.

Four handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally from left to right. The first signature is a simple checkmark-like mark. The second is a cursive signature that appears to be 'Guer'. The third is a stylized signature with a large loop. The fourth is a signature that looks like a stylized 'A' or 'B'.

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti da Aziende esercenti lavorazioni conto terzi a Façon operanti in regime di subfornitura

Le presente edizione di stampa del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti da Aziende esercenti lavorazioni conto terzi a Façon operanti in regime di subfornitura è stata autorizzata dalle Organizzazioni firmatarie:

FedImprese: Federazione del Commercio, Turismo, Artigianato, Agricoltura, Terziario, Piccola e Media Impresa, dei Professionisti e dei Dirigenti d'Azienda
C.F. 80010190751
Via Sindaco Memmo n. 8, 73010 Guagnano (LE)

C.I.U.: Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali
C.F. : 97357550587
Via A. Gramsci n. 34, 00197 Roma

S.Na.P.E.L.: Sindacato Nazionale Pensionati e Lavoratori
C.F. : 93126660757
Via G. D'Annunzio n. 18, 73015 Salice Salentino (LE)

S.A.L.I.: Sindacato Autonomo Lavoratori Italiani
C.F.: 91145200154
Via Carlo Forlanini n. 71 20832 Desio (Mi)

L'anno 2019 il giorno 25 del mese di luglio, presso la sede operativa della FedImprese, sita in Lecce, Viale San Nicola, 17/d,

Tra

FedImprese: rappresentata dal suo Presidente, Sig. Salvatore Longo;

e

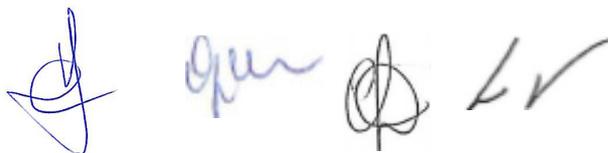
C.I.U.: rappresentata dalla sua Presidente Dott.ssa Gabriella Ancora Rossitto;

e

S.A.L.I.: rappresentato dalla sua Presidente Dott.ssa Giustiziero Maria

e

S.NA.P.E.L.: rappresentata dal suo Presidente Dott.ssa. Carmela Denina;



SI STIPULA

Il CCNL per i Dipendenti da Aziende esercenti lavorazioni conto terzi a Façon operanti in regime di subfornitura, con validità dal 25 luglio 2019 al 24 luglio 2022.



FedImprese

Historia Façon

C.I.U.

Giuseppe...



S.Na.P.E.L.

S.N.A.P.E.L.

SINDACATO NAZIONALE PENSIONATI E LAODATI

Via G. D'Annunzio, 18

- 73015 SALICE SALENTINO (LE) -

Cod. Fisc.: 93126660757

Historia Façon

S.A.L.I.

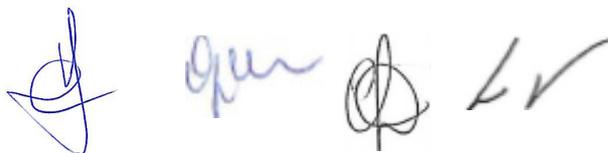
Giuseppe...

S.A.L.I.
Sindacato Autonomo Lavoratori Italiani
Via Forlanini n. 71
20832 DESIO (MB)
C.F. 91145250154

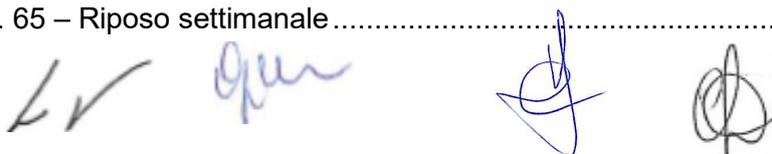
Historia Façon *Historia Façon*

INDICE

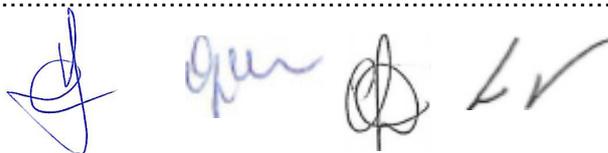
Premessa	11
Disciplina Generale	13
Art. 1 – Disposizioni	15
Art. 2 – Aspetti Generali	15
Art. 3 – Rappresentanza collettiva dei lavoratori	16
Art. 4 – Partecipazione alla vita sindacale	16
Art. 5 – R.S.A. (Rappresentanza Sindacale Aziendale).....	16
Art. 6 – R.S.T. (Rappresentanza Sindacale Territoriale).....	16
Art. 7 – Poteri della RSA/RST	16
Art. 8 – Diritto d'affissione	17
Art. 9 – Assemblea.....	17
Art. 10 – Referendum.....	17
Art. 11 – Rappresentanza dei Lavoratori	17
Art. 12 – Trattenuta sindacale	18
Art. 13 – Inscindibilità del CCNL.....	18
Art. 14 – Livelli di Contrattazione.....	18
Art. 15 – Contrattazione Collettiva.....	18
Art. 16 – Contrattazione aziendale	19
Art. 17 – Contrattazione di secondo livello	19
Art. 18 – Esame congiunto territoriale	21
Art. 19 – Informazioni a livello aziendale	21
Art. 20 – Decorrenza e durata	22
Art. 21 – Esclusività di stampa e distribuzione contratti	22
Art. 22 – Copie e deposito.....	22
Art. 23 – Distribuzione.....	23
Art. 24 – Efficacia del CCNL.....	23
Art. 25 – Definizioni CCNL	23
Art. 26 – Mobilità e mercato del lavoro	24
Art. 27 – Gli istituti del nuovo mercato del lavoro.....	24
Art. 28 – Lavoro a tempo parziale: Definizione	25
Art. 29 – Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale: clausole flessibili.....	26
Art. 30 – Lavoro a tempo parziale: Condizioni di assunzione	27
Art. 31 – Lavoro a tempo parziale in costanza di permessi post partum.....	28



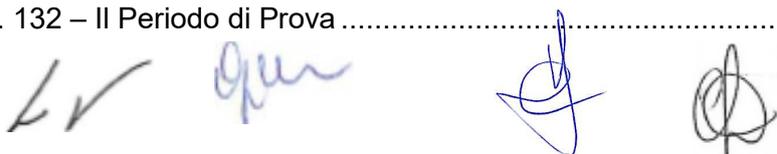
Art. 32 – Lavoro a tempo parziale per esigenze di assistenza o cura.....	28
Art. 33 – Lavoro a Tempo Determinato: Durata massima - Deroghe - Precedenze.....	28
Art. 34 – Tredicesima mensilità.....	28
Art. 35 – Lavoro a Tempo Determinato: Trattamento di Fine Rapporto.....	28
Art. 36 – Lavoro a domicilio: Definizione.....	29
Art. 37 – Telelavoro: definizione.....	30
Art. 38 – Telelavoro: tipologie.....	31
Art. 39 – Telelavoro: ambito.....	31
Art. 40 – Telelavoro: condizioni.....	31
Art. 41 – Telelavoro: formazione.....	31
Art. 42 – Telelavoro: postazione di lavoro.....	31
Art. 43 – Protezione dei dati.....	32
Art. 44 – Tempo di lavoro.....	32
Art. 45 – Diritti del Telelavoratore.....	32
Art. 46 – Competenza normativa della Commissione Bilaterale.....	32
Art. 47 – Contrattazione di secondo livello.....	32
Art. 48 – Lavoro Intermittente: definizione.....	33
Art. 49 – Lavoro Intermittente: condizioni.....	33
Art. 50 – Lavoro Intermittente: indennità di disponibilità.....	33
Art. 51 – Lavoro Intermittente: divieti e condizioni.....	34
Art. 52 – Il Contratto di Somministrazione di Lavoro.....	34
Art. 53 – Assunzione.....	34
Art. 54 – Documenti per l'assunzione.....	35
Art. 55 – Visita medica preassuntiva.....	35
Art. 56 – Mansioni Promiscue.....	36
Art. 57 – Mutamento di mansioni.....	36
Art. 58 – Jolly.....	36
Art. 59 – Orario di lavoro: definizione.....	36
Art. 60 – Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro.....	37
Art. 61 – Orario di lavoro: sospensione.....	37
Art. 62 – Personale non soggetto a limitazione d'orario.....	37
Art. 63 – Orario di lavoro dei minori.....	38
Art. 64 – Riposo giornaliero.....	38
Art. 65 – Riposo settimanale.....	38



Art. 66 – Permessi.....	39
Art. 67 – Festività	40
Art. 68 – Festività abolite.....	40
Art. 69 – Intervallo per la consumazione dei pasti e mense aziendali.....	40
Art. 70 – Congedo per matrimonio	41
Art. 71 – Volontariato	41
Art. 72 – Lavoratori studenti	42
Art. 73 – Gravidanza e puerperio.....	42
Art. 74 – Sintesi Congedi e permessi di maternità - paternità	43
Art. 75 – Ferie	45
Art. 76 – Malattia od infortunio non professionali.....	46
Art. 77 – Malattia Professionale od Infortunio Professionali.....	48
Art. 78 – Aspettativa non retribuita	50
Art. 79 – Aspettativa non retribuita per altri motivi.....	50
Art. 80 – Polizze infortuni professionali od extraprofessionali	51
Art. 81 – Gratifica natalizia o tredicesima mensilità	51
Art. 82 – Trattamento di Fine Rapporto	51
Art. 83 – Corresponsione	51
Art. 84 – Anticipazioni	51
Art. 85 – Tutela della salute e dell'integrità' fisica del lavoratore - ambiente di lavoro.....	53
Art. 86 – Obbligo di fedeltà.....	53
Art. 87 – Patto di non concorrenza	53
Art. 88 – Diritti del lavoratore.....	53
Art. 89 – Corresponsione della retribuzione.....	54
Art. 90 – Cessione - trasformazione dell'azienda	54
Art. 91 – Commissione nazionale di garanzia, interpretazione e conciliazione	54
Art. 92 – Ente Bilaterale (E.B.T.I.)	55
Art. 93 – Previdenza complementare	57
Art. 94 – Patronati	58
Art. 95 – Contributo d'Assistenza Contrattuale (Co.As.Co).....	58
Art. 96 – Privacy.....	58
Disciplina Speciale	59
Art. 97 – Ambito di applicazione	61
Art. 98 – Quadri.....	61



Art. 99 – Quadri: orario part-time speciale	62
Art. 100 – Quadri: formazione e aggiornamento	62
Art. 101 – Quadri: assegnazione della qualifica	62
Art. 102 – Quadri: polizza assicurativa	62
Art. 103 – Classificazione Unica	62
Art. 104 – Comune a tutti i Settori Declaratoria di Quadro:.....	64
Art. 105 – 1° Livello – Impiegati - Comune a tutti i Settori Declaratoria:	64
Art. 106 – 2° Livello – Impiegati - Comune a tutti i Settori Declaratoria.	66
Art. 107 – 3° Livello – Impiegati - Comune a tutti i Settori Declaratoria:	67
Art. 108 – 3° livello – Operai Declaratoria:	69
Art. 109 – 4° Livello – Impiegati – Comune a tutti i settori Declaratoria:	72
Art. 110 – 4° Livello – Operai Declaratoria:	74
Art. 111 – Operatori di vendita – viaggiatori - Classificazione del Personale	97
Art. 112 – Assunzione Operatori di Vendita	98
Art. 113 – Retribuzione Variabile: provvigioni.....	98
Art. 114 – Patto di prova	99
Art. 115 – Tabelle retributive	100
Art. 116 – Indennità di cassa	100
Art. 117 – Aumenti periodici d’anzianità	101
Art. 118 – Lavoro Ordinario.....	102
Art. 119 – Lavoro Notturno.....	102
Art. 120 – Lavoro Festivo Notturno	102
Art. 121 – Lavoro straordinario e supplementare	102
Art. 122 – Banca delle ore	104
Art. 123 – Trasferimento - Trasferta - Distacco o Comando	104
Art. 124 – Trasferimento	104
Art. 125 – Trasferta.....	105
Art. 126 – Distacco	106
Art. 127 – Modificabilità della presente disciplina	106
Art. 128 – Apprendistato professionalizzante	107
Art. 129 – Durata	107
Art. 130 – Disciplina previdenziale e assistenziale.....	107
Art. 131 – Assunzione.....	107
Art. 132 – Il Periodo di Prova	108



Art. 133 – Proporzione Numerica	109
Art. 134 – Competenze degli Enti Bilaterali	109
Art. 135 – Trattamento normativo	110
Art. 136 – Trattamento retributivo	110
Art. 137 – Malattia- Infortuni	110
Art. 138 – Obblighi del Datore di Lavoro	110
Art. 139 – Doveri dell'Apprendista	111
Art. 140 – Diritti dell'Apprendista	111
Art. 141 – Recesso dal contratto.	111
Art. 142 – Recesso in costanza di “protezione”	112
Art. 143 – Rinvio	112
Art. 144 – Indumenti - attrezzi di lavoro	112
Art. 145 – Doveri del Lavoratore.....	113
Art. 146 – Disposizioni Disciplinari	113
Art. 147 – Codice disciplinare.....	116
Art. 148 – Recesso del Datore di lavoro	116
Art. 149 – Recesso del Lavoratore	117
Art. 150 – Periodo di preavviso	117
Art. 151 – Risarcimento danni	117
Art. 152 – <i>Allineamento contrattuale</i> - Lavoratori provenienti da altro CCNL	118
Art. 153 – Benefici fiscali accordi di secondo livello territoriali od aziendali	118



PREMESSA

Le Parti in seguito ad una attenta analisi dell'attuale situazione del lavoro, stabiliscono le criticità e cercano soluzioni che le riducano.

Questo CCNL si pone come un primo passo verso una rivisitazione critica delle soluzioni contrattuali esistenti.

Il Principio di Sussidiarietà

Negli ultimi due secoli, siamo stati protagonisti di una serie di contrapposizioni ideologiche tra cui le più importanti hanno visto:

- da una parte chi vuole escludere le imprese a fronte di un liberismo economico;
- dall'altra parte coloro che vorrebbero comprimere la libertà economica e l'esistenza delle imprese.

Queste posizioni sono state foriere esclusivamente di una perdita di posti di lavoro, di una proliferazione abnorme del lavoro sommerso, e di una serie di contrapposizioni tra imprese e lavoratori.

In ottemperanza al principio di sussidiarietà:

- il CCNL prevede istituti essenziali che rispondano ai bisogni della generalità dei Lavoratori;
- la contrattazione di secondo livello mira a realizzare soluzioni economiche e normative utili alla realtà produttiva, in relazione al settore e agli specifici bisogni dei lavoratori.
- si utilizzeranno assicurazioni integrative e la mutualità contrattuale;

Le Parti consce che il sistema normativo vigente anziché agevolare la ricerca di soluzioni paralizza il lavoro delle Parti Sociali caricando i Lavoratori solo di oneri previdenziali a fronte di una mancata tutela nell'ambito lavorativo.

Conseguentemente, il Lavoratore italiano risulta gravato da oneri contributivi che non consentono un potere d'acquisto pari a Lavoratori di altri paesi europei.

A risoluzione di questo problema le Parti si impegnano a contenere i costi di alcuni istituti contrattuali che sino ad ora sono stati premesse per abusi.

Rimane ferma la sproporzione di valore tra il costo per l'azienda per ora lavorata e l'effettiva retribuzione netta del lavoratore.

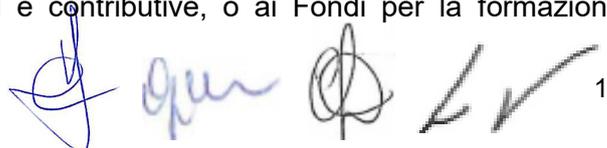
Partecipazione di Lavoratori e Datori di lavoro

I Lavoratori ed i Datori di lavoro hanno facoltà di osservazioni e proposte di modifica sull'interpretazione autentica contrattuale alla Commissione Bilaterale.

Per concludere:

Le Parti intendono con questo contratto promuovere lo sviluppo dell'attività imprenditoriale, del livello occupazionale e l'aumento della produttività nell'ambito ed in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e, per quanto compatibile con le disposizioni di legge, i rapporti di lavoro a tempo determinato, tra tutte le piccole e medie imprese, società cooperative e loro consorzi esercenti lavorazioni conto terzi a façon.

Le disposizioni del presente contratto sono correlate e inscindibili tra loro e pertanto non è ammessa la parziale applicazione. Le parti convengono che tra i requisiti per accedere ai finanziamenti agevolati e/o agevolazioni fiscali e contributive, o ai Fondi per la formazione



professionale, erogati da Enti pubblici, nazionali, regionali, provinciali e/o della UE, sia compreso l'impegno da parte delle Aziende e delle Cooperative o loro consorzi all'applicazione del presente CCNL e di legge in materia di lavoro.

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

Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di rispettare la sfera di applicazione e far rispettare ai propri iscritti, per il periodo di loro validità, il contratto generale e le norme aziendali stipulate in base ai criteri da esso previsti.

Così si propone di implementare l'emersione del lavoro nero, l'innovazione e l'occupazione, la flessibilità della prestazione lavorativa ed il miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro. Tutto ciò premesso allo scopo di sviluppare la competitività e favorire l'occupazione. Quindi si implementa la contrattazione di secondo livello.

Le Parti, pertanto, decidono di costituire un sistema di relazioni sindacali e di contrattazione collettiva, volto alla salvaguardia del principio di sussidiarietà, del federalismo, della solidarietà, della flessibilità che risulti finalizzato alla massimizzazione dell'occupazione.

La sottoscrizione di questo Contratto Collettivo Nazionale, vuole essere strumento per la definizione dei minimi retributivi, per la composizione di un quadro normativo e di prescrizioni necessarie a configurare un rapporto di lavoro corretto ed al passo con i tempi.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si pone quindi come strumento idoneo a garantire sia la tutela dei Lavoratori che le necessità competitive delle Aziende.

Le Parti, al fine di massimizzare i principi di questo CCNL confermano la volontà di amplificare la contrattazione collettiva di secondo livello come strumento volto alla soluzione di eventuali situazioni di crisi occupazionale nel territorio e per i diversi settori produttivi.

Le Parti, nella contrattazione, definiscono il ruolo dell'Ente Bilaterale di Formazione, e delle sue articolazioni territoriali.

Interpretazione contrattuale

Nei casi in cui sorgano dubbi interpretativi relativi alle disposizioni di questo CCNL saranno risolti dalla Commissione Bilaterale istituita da EBTI sull'interpretazione Contrattuale che opererà con parere vincolante



DISCIPLINA GENERALE

Art. 1 – Disposizioni

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro sotto qualsiasi forma posti in essere tra le Aziende esercenti lavorazioni conto terzi a façon ed operanti in regime di subfornitura, ed il relativo personale dipendente.

Il presente CCNL disciplina inoltre, per quanto compatibile con le vigenti disposizioni di Legge, tutti i rapporti di lavoro, ivi compresi quelli speciali, e le prestazioni effettuate nei periodi di “stages”, dagli addetti occupati con le diverse forme d’impiego e con le diverse attività formative, così come richiamate dal presente contratto.

Le disposizioni del presente contratto sono correlate ed inscindibili tra loro e pertanto non ne è ammessa la loro parziale applicazione, salvo che per le eventuali deroghe esplicitamente consentite dalla legge e/o dalla contrattazione di secondo livello.

Per effetto dell’inscindibilità delle norme costituenti l’impianto contrattuale, la corretta applicazione del CCNL di categoria comporta l’obbligo a carico dell’Azienda di dare attuazione a tutti gli istituti contrattuali previsti. Il presente CCNL può essere validamente e con efficacia applicato solo dalle Aziende che siano in regola con i versamenti delle quote Co.As.Co. con l’iscrizione ed il versamento della contribuzione all’Ente Bilaterale E.B.T.I. e che applicano puntualmente tutto quanto previsto dal CCNL stesso.

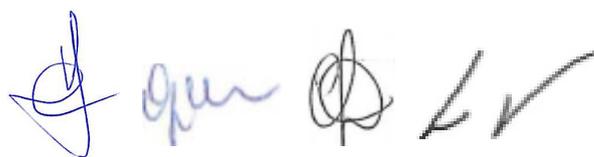
Ferma restando l’inscindibilità di cui sopra, le Parti dichiarano che con il presente CCNL non hanno inteso sostituire obbligatoriamente le eventuali condizioni economiche e normative complessivamente più favorevoli praticate al Lavoratore già in forza prima della stipula del presente CCNL, che saranno eventualmente garantite con apposite voci individuali assorbibili di compensazione a lui riconosciute “ad personam”.

Le Parti convengono che, tra i requisiti per accedere ai benefici previsti dalle norme regionali, nazionali e comunitarie, quali i finanziamenti agevolati, le agevolazioni fiscali e contributive, nonché l’accesso ai fondi per la formazione continua erogati dai fondi interprofessionali, sia compreso l’impegno da parte delle Aziende di applicare integralmente il presente CCNL, nonché i Contratti Integrativi di secondo livello, quando definiti, fermo restando il rispetto della vigente normativa previdenziale e fiscale.

Art. 2 – Aspetti Generali

Il CCNL si compone di una Disciplina Generale, contenente gli Istituti comuni a tutti i settori e di una Disciplina Speciale contenente le disposizioni che, in particolare, caratterizzano le categorie economiche, anche organizzate in forma cooperativa, operanti in regime di subfornitura, così attualmente individuate:

- tessile, abbigliamento, calzaturiero
- fabbricazione articoli in pelle e cuoio
- metalmeccanici
- autotrasporto conto terzi
- oreficeria
- alimentari



La Disciplina Speciale verrà successivamente estesa a tutte quelle aziende operanti esclusivamente o prevalentemente in regime di subfornitura nei settori che verranno individuati da una Commissione all'uopo costituita tra le parti contraenti.

Art. 3 – Rappresentanza collettiva dei lavoratori

Spetta di diritto esclusivamente ai Sindacati che hanno sottoscritto il presente CCNL ed alle Organizzazioni Sindacali che, congiuntamente ai Sindacati che precedono, hanno sottoscritto nelle Aziende il vigente Accordo Aziendale di secondo livello.

Le altre organizzazioni Sindacali hanno il diritto di assistere singolarmente i Lavoratori ogniqualvolta abbiano da loro ricevuto mandato o siano loro iscritti.

Art. 4 – Partecipazione alla vita sindacale

Le Parti, per quanto concerne la partecipazione dei Lavoratori alla vita sindacale, fanno espresso rinvio alla Legge 300/70.

Il monte ore dei permessi sindacali retribuiti dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre d'ogni anno a pena di decadenza e non potrà essere sostituito da indennità.

Art. 5 – R.S.A. (Rappresentanza Sindacale Aziendale)

Nell'Azienda può essere costituita ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito delle Associazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL, la "Rappresentanza Sindacale Aziendale – RSA", per la quale trova applicazione la disciplina prevista dalla L. 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 6 – R.S.T. (Rappresentanza Sindacale Territoriale)

Per la validità della contrattazione di secondo livello, è prevista la Rappresentanza Sindacale Territoriale (RST) nominata congiuntamente o disgiuntamente dalle OO.SS. firmatarie il presente CCNL.

Alla RST competono i diritti di informazione, la verifica degli adempimenti connessi con l'Apprendistato, l'analisi territoriale della dinamiche occupazionali e la titolarità alla contrattazione in caso di crisi aziendale, ristrutturazione, mobilità dei lavoratori, eventuali accordi di riemersione ed allineamento contrattuale, nonché di secondo livello così come previsto dall'Art. 17.

Gli accordi di secondo livello sottoscritti dalle RST dovranno essere inviati ad una competente Commissione Bilaterale da costituire tra le parti contraenti.

Art. 7 – Poteri della RSA/RST

Alla RSA/RST, costituite nelle Aziende che applicano il presente CCNL, competono le seguenti prerogative:

- 1) diritto di accesso ai locali con preavviso di almeno 3 giorni lavorativi;
- 2) diritto di affissione;
- 3) diritto di assemblea in Azienda, non retribuita e fuori dall'orario di lavoro;
- 4) diritto di sottoscrivere gli accordi sindacali aziendali.



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

Art. 8 – Diritto d'affissione

La RSA o RST ha diritto di affiggere, in appositi spazi che il Datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i Lavoratori all'interno dell'unità produttiva, comunicazioni, pubblicazioni e testi inerenti materie d'interesse sindacale.

Tali comunicazioni dovranno riguardare esclusivamente materie d'interesse sindacale e del lavoro, ivi comprese le comunicazioni riguardanti le prestazioni erogate dagli Enti Bilaterali.

Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere preventivamente inoltrate, per conoscenza, alla Direzione aziendale.

Art. 9 – Assemblea

I Lavoratori, in Aziende con oltre 15 Dipendenti, hanno il diritto di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, normalmente fuori dell'orario di lavoro, eccezionalmente durante lo stesso, nei limiti di 10 ore annue retribuite.

La data e l'orario di svolgimento dell'assemblea devono essere normalmente comunicati con preavviso di almeno 48 ore. Il monte ore dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre di ogni anno a pena di decadenza e non potrà essere sostituito da indennità.

Quando possibile, il diritto d'assemblea sarà esercitato compatibilmente con le esigenze aziendali.

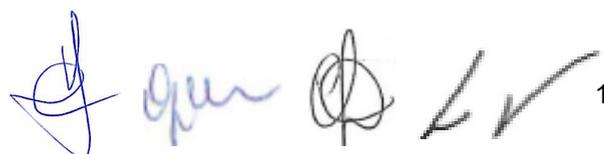
Art. 10 – Referendum

Il Datore di lavoro deve consentire lo svolgimento tra i Lavoratori, fuori dall'orario di lavoro, di referendum indetto dalla RSA o RST, su materie inerenti l'attività sindacale, con diritto di partecipazione di tutti i Lavoratori appartenenti all'unità aziendale e/o alla categoria particolarmente interessata. Quando riguarda aspetti retributivi e/o normativi collettivi, previsti o proposti in un accordo di secondo livello, potrà avvenire su richiesta della RSA o RST. In caso di accordo di secondo livello (c.d. "di prossimità") in pejus, il referendum aziendale potrà essere promosso, oltre che dalla RSA o RST, anche da almeno un terzo dei lavoratori interessati all'applicazione dell'accordo. Quando al referendum partecipa la maggioranza assoluta degli aventi diritto, tali essendo tutti i lavoratori interessati al quesito, il risultato approvato dalla maggioranza assoluta dei votanti diverrà vincolante per tutti i lavoratori ai quali si applicano o si applicheranno le norme approvate.

Art. 11 – Rappresentanza dei Lavoratori

I Sindacati firmatari il presente CCNL esercitano il potere contrattuale secondo le proprie competenze e prerogative, ferma restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto di confronto con le controparti.

La RSA o la RST svolgono attività negoziali per le materie di interesse dei Lavoratori dipendenti dall'Azienda, secondo i modi definiti nel presente CCNL, nonché in attuazione delle scelte generali dei Sindacati firmatari.



Art. 12 – Trattenuta sindacale

L'Azienda provvederà alla trattenuta delle quote sindacali nei confronti dei dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una delega dagli stessi debitamente sottoscritta, con il consenso dell'interessato al trattamento dei propri dati personali e sensibili. Tale delega avrà validità fino alla revoca da parte del Lavoratore interessato, che potrà intervenire in qualsiasi momento e che decorrerà dal primo giorno del mese successivo a quello in cui essa è stata rimessa alla Direzione aziendale, mediante lettera regolarmente sottoscritta dal Lavoratore. Le Aziende, su richiesta dei Sindacati sottoscrittori il CCNL, forniranno trimestralmente l'elenco dei Lavoratori iscritti.

L'ammontare del contributo sindacale in favore dei Sindacati firmatari, è pari all'1% della Paga Base Nazionale Mensile in vigore alle singole scadenze, per 13 mensilità.

L'importo delle trattenute dovrà essere versato, a cura dell'Azienda, sui conti correnti indicati dalla Segreteria Nazionale del Sindacato firmatario del presente CCNL cui il Lavoratore ha aderito, di norma trimestralmente e, comunque, con cadenza non superiore a 6 mesi.

Art. 13 – Inscindibilità del CCNL

Le Parti riconoscono che la funzione ora attribuita alla contrattazione collettiva non è più di esclusiva natura retributiva, ma si configura come un complesso ed ordinato apparato negoziale che comporta la condivisione di obiettivi, strategie e comportamenti, mirati specialmente alla salvaguardia dei livelli occupazionali esistenti ed a favorire le nuove assunzioni. Pertanto, in coerenza con lo spirito di cui alla Premessa, concordano di assegnare al presente CCNL anche il ruolo di strumento finalizzato ad estendere ad ogni livello la rappresentanza delle Parti firmatarie, in modo da permettere l'adattamento del presente CCNL alle situazioni concretamente presenti nelle singole realtà aziendali.

Con tale valenza saranno considerati il testo contrattuale e gli allegati contenuti.

Per qualsiasi utilizzo ufficiale del presente CCNL, avrà valore esclusivo l'edizione predisposta a cura delle Parti stipulanti o editata nel sito delle stesse.

Art. 14 – Livelli di Contrattazione

Le Parti concordano di disciplinare questo CCNL in coerenza all'obiettivo della creazione di nuova occupazione e della crescita fondata sull'aumento dell'efficienza e, ove compatibile, sull'incremento delle retribuzioni.

La contrattazione si svolgerà su due livelli:

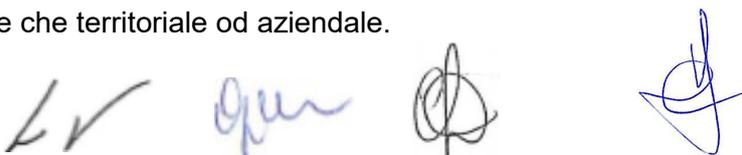
- primo livello: Contratto Collettivo Nazionale di settore;
- secondo livello: Contratto Integrativo Territoriale od Aziendale di settore.

Art. 15 – Contrattazione Collettiva

La contrattazione collettiva nazionale riconosce al Datore di lavoro il diritto di impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro.

Le Parti concordano che il CCNL ha la funzione di garantire a tutti i Lavoratori dei settori interessati, ovunque impiegati nel territorio nazionale, la certezza dei trattamenti minimi economici e normativi.

Inoltre, il CCNL vuole assicurare e regolare il sistema di relazioni industriali sia a livello nazionale che territoriale od aziendale.



Art. 16 – Contrattazione aziendale

Nella fluidità e nella volatilità dei mercati, le Parti riconoscono la necessità di strumenti contrattuali flessibili che si adattino alle singole realtà disciplinate dal presente CCNL.

La previsione collettiva ha comunque carattere sussidiario rispetto alla contrattazione aziendale e, pertanto, sarà da essa sostituita nelle singole disposizioni definite. Le Parti riconoscono la fondamentale importanza della gestione locale di una parte degli aspetti contrattuali e concordano sulla possibilità che la contrattazione aziendale, in casi e situazioni particolari quali, per esempio, la salvaguardia dei posti lavoro in situazioni di particolare difficoltà, possa portare anche a temporanei risultati economici inferiori a quelli della contrattazione collettiva sostituita.

Art. 17 – Contrattazione di secondo livello

Particolarmente nei settori di applicazione del presente CCNL, nel quadriennio di validità, a livello nazionale ed ancor più in particolare a livello aziendale, molte condizioni operative possono mutare radicalmente (mutati oneri legali sul lavoro, aperture di aziende concorrenti o variate condizioni locali, ecc.) cambiando dall'esterno, ed in tempi più ristretti della validità del CCNL, i parametri di redditività delle imprese. Per tali ragioni di carattere generale le Parti concordano sull'importanza e sulla prevalenza della contrattazione di secondo livello in quanto unica idonea a ricercare tutte le possibili soluzioni ai problemi locali, auspicandone un'ampia diffusione. La contrattazione di secondo livello sarà svolta in sede Territoriale od Aziendale e, una volta definita, avrà una durata di 3 anni.

Essa riguarda normalmente materie ed istituti diversi da quelli stabiliti dal presente CCNL e la parte economica potrà riguardare solamente l'introduzione di Premi di Risultato integralmente correlati ad elementi dall'esito incerto (redditività, produttività, qualità, presenza, ecc.), anche in concorso tra loro.

Le Parti, per favorire la contrattazione di secondo livello, concorderanno linee guida utili a definire modelli di "Premio Variabile" o di "Premio Produzione" o di "Premio Presenza".

Tali Premi dovranno conciliarsi con le compatibilità aziendali in funzione:

- degli aumenti retributivi previsti dal CCNL;
- delle eventuali retribuzioni già previste nella contrattazione di secondo livello.

Salvo quanto diversamente previsto per ciascun articolo del presente contratto o dalla Legge, la contrattazione di secondo livello territoriale e/o aziendale è ammessa sulle seguenti materie espressamente individuate:

- 1 qualifiche o livelli esistenti in Azienda correlati a esemplificazioni non comprese nella classificazione del presente contratto;
- 2 costituzione e funzionamento di un organismo regionale o provinciale Bilaterale (o adesione ad uno già esistente) per la prevenzione infortuni, per l'attuazione delle norme per l'igiene e l'ambiente di lavoro, la formazione, l'Apprendistato, nonché tutto quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 e successive integrazioni e modificazioni, in materia di sicurezza ed igiene ambientale e del lavoro;
- 3 premi di produttività, premi presenza, indennità sostitutiva trasporto e buoni pasto;
- 4 casi d'ammissibilità e modalità di pagamento della tredicesima mensilità in ratei mensili;
- 5 adozione di regimi di flessibilità e ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro;



- 6 deroghe al normale orario di lavoro settimanale, mensile e/o annuale rispetto a quanto previsto dal presente contratto; articolazione dei turni di riposo settimanale nelle Aziende con servizi a ciclo continuo; distribuzione degli orari e dei turni di lavoro con eventuali riposi a conguaglio; eventuale istituzione del lavoro a turni, intendendosi per tale il lavoro prestato in uno o in più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle ventiquattro ore;
- 7 ampliamento della Banca Ore e gestione della stessa;
- 8 determinazione dei turni feriali;
- 9 modi d'applicazione del lavoro a tempo parziale e a tempo determinato;
- 10 regolamentazione all'eventuale ricorso al lavoro somministrato, alle collaborazioni a progetto o agli stage;
- 11 attuazione della disciplina aziendale della formazione professionale da attuarsi per il tramite degli organismi convenzionati, conformemente ai programmi certificati dagli organismi paritetici regionali o provinciali;
- 12 durata e modi di svolgimento della formazione nell'Apprendistato, anche riguardo all'estensione di eventuali premi di produttività o incentivanti;
- 13 casi di superamento del limite di ore supplementari previste per il lavoro a tempo parziale;
- 14 definizione di accordi particolari in materia di mercato del lavoro;
- 15 organizzazione di incontri, a livello territoriale e/o aziendale, fra le parti stipulanti il presente CCNL, per la disamina ed approvazione di particolari contratti previsti dalla disciplina nazionale e leggi vigenti;
- 16 impianti audiovisivi ed introduzione di nuove tecnologie;
- 17 deroghe alle previsioni contrattuali in tema di retribuzione e d'inquadramento nei casi di accertata crisi aziendale, quando tali deroghe sono poste a salvaguardia dell'occupazione;
- 18 eventuali ulteriori materie demandate alla contrattazione di secondo livello dalla Legge o dal CCNL.

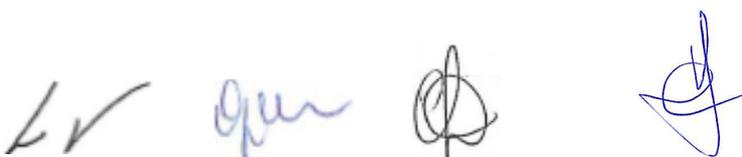
A livello territoriale, in sede di prima applicazione, la richiesta di stipula della contrattazione di secondo livello non può essere presentata prima di 2 mesi dal deposito del CCNL presso gli Uffici preposti.

Le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il successivo termine di 3 mesi, decorrente dal ricevimento delle lettere d'apertura delle trattative.

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

Durante i 2 mesi antecedenti e nel mese successivo alla vigenza del rinnovo CCNL, e comunque per un periodo complessivamente pari ad almeno 3 mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

Nel caso di stallo delle trattative di secondo livello per oltre 5 mesi le Parti interesseranno gli Organismi Nazionali di riferimento che hanno sottoscritto il presente CCNL.



Art. 18 – Esame congiunto territoriale

A livello regionale, provinciale od aziendale, su richiesta di una delle Parti, le Associazioni imprenditoriali territoriali ed i Lavoratori, per il tramite delle Organizzazioni Sindacali firmatarie, s'incontreranno al fine di procedere ad un esame congiunto territoriale articolato per comparto merceologico e settore omogeneo, orientato al raggiungimento d'intese Aziendali, sulle dinamiche strutturali, sulle prospettive di sviluppo, sui più rilevanti processi di ristrutturazione, riorganizzazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, esternalizzazione, appalti, "franchising", utilizzo di contratti di lavoro cosiddetti "atipici", contrattazione di secondo livello, eventuali deroghe previste dalla Legge, formazione e sicurezza sul lavoro, innovazione tecnologica e sviluppo in atto e sui loro effetti sulla professionalità, nonché sullo stato e sulla dinamica quantitativa e qualitativa dell'occupazione, con particolare riferimento all'occupazione giovanile e femminile.

Art. 19 – Informazioni a livello aziendale

Le Aziende che applicano il presente contratto e che occupano complessivamente più di:

- a. 50 Dipendenti se operano solo nell'ambito di una provincia;
- b. 100 Dipendenti se operano in più province ma nell'ambito di una sola regione;
- c. 300 Dipendenti se operano in più regioni nell'ambito nazionale;

annualmente, di norma entro il primo semestre, anche attraverso le Associazioni territoriali imprenditoriali cui aderiscono o conferiscono mandato, si incontreranno, ai rispettivi livelli, con l'Organizzazione sindacale stipulante, per un esame congiunto delle prospettive di sviluppo dell'Azienda.

Nell'occasione degli incontri, a richiesta del sindacato, anche al di fuori delle scadenze previste, le Aziende forniranno, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale, informazioni, anche orientate al raggiungimento d'intese, preventive alla fase d'attuazione di programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, esternalizzazione, appalti, ristrutturazione, terziarizzazione, utilizzo di lavori atipici e d'innovazione tecnologica che investano l'assetto aziendale, e nuovi insediamenti nel territorio.

Nelle medesime occasioni saranno fornite informazioni sul lavoro domenicale e festivo, nonché informazioni inerenti alla composizione degli organici e alle tipologie d'impiego ivi occupate.

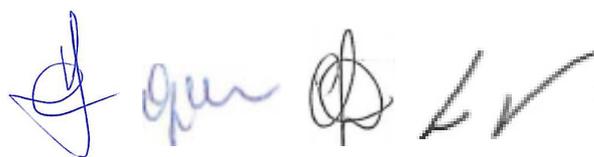
Saranno inoltre fornite informazioni relative alle iniziative in materia di responsabilità sociale delle Aziende, quali, ad esempio, codice di condotta disciplinare interno e certificazioni.

Qualora l'esame abbia per oggetto problemi di carattere regionale o nazionale, l'incontro, su richiesta di una delle Parti, si svolgerà ai relativi livelli.

Nel corso di tali incontri l'Azienda esaminerà con l'Organizzazione sindacale le prevedibili implicazioni degli investimenti, i criteri della loro localizzazione, gli eventuali problemi per i Lavoratori, con particolare riguardo all'occupazione ed agli interventi di formazione e riqualificazione del personale.

In occasione di nuovi insediamenti nel territorio potrà essere avviato, su richiesta di una della Parti, un confronto finalizzato all'esame congiunto dei temi indicati ai commi precedenti.

Con la stessa periodicità e le stesse condizioni di cui al primo comma del presente articolo, le Aziende che occupano almeno 50 Dipendenti forniranno all'Organizzazione Sindacale e/o alla



RSA, informazioni orientate alla consultazione tra le Parti, così come previsto dal D.Lgs. 25/2007, riguardanti:

- a. l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'Azienda, nonché la sua situazione economica;
- b. la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nell'impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
- c. le decisioni dell'Azienda che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro.

Copia del Verbale conclusivo di tali incontri sarà inoltrata all'Organizzazione nazionale di ciascun parte interessata. Le Parti, con la presente disciplina, hanno inteso adempiere alla normativa comunitaria e nazionale vigente in materia d'informazione e consultazione dei Lavoratori.

Art. 20 – Decorrenza e durata

Il presente CCNL decorre dal 25 luglio 2019 e scadrà il 24 luglio 2022, sia per la parte economica che per la parte normativa.

Il CCNL, se non disdetto almeno 6 mesi prima della scadenza, mediante raccomandata a.r. alla controparte, s'intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

In caso di disdetta il presente CCNL manterrà efficacia fino al compiersi del sesto mese dalla data di scadenza o dal termine della proroga.

Durante i 3 mesi antecedenti e nei 6 mesi successivi alla scadenza del presente CCNL e, comunque, per un periodo complessivamente pari a 9 mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali di sospensione dei benefici contrattuali o di sciopero, né procederanno ad azioni dirette.

Art. 21 – Esclusività di stampa e distribuzione contratti

Il presente CCNL, nella sua forma di Testo Ufficiale, sarà editato nel testo conforme all'originale dalle Parti stipulanti che, insieme, ne hanno l'esclusività a tutti gli effetti.

Le Parti intendendo salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri CCNL, salvo espressa autorizzazione delle Parti sottoscrittrici che si riservano, in caso contrario, ogni azione di salvaguardia.

Gli Enti Istituzionali (C.N.E.L.- Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ITL, ecc.), le Banche Dati ed i Lavoratori delle Aziende ove si applica questo CCNL, potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo su supporti informatici o stampandolo su carta.

In caso di controversia sul testo applicabile, fa fede il Testo Ufficiale editato dalle Organizzazioni firmatarie con le eventuali modifiche disposte da una Commissione Bilaterale sull'interpretazione contrattuale, costituita tra le stesse.

Art. 22 – Copie e deposito

Le Parti contraenti s'impegnano ad inviare copia del presente CCNL al CNEL, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed agli Enti Assicurativi Previdenziali ed Assistenziali interessati, oltre agli aventi diritto per Legge.



Art. 23 – Distribuzione

Il Datore di lavoro è tenuto a distribuire gratuitamente ad ogni singolo Lavoratore dipendente, in servizio o neo assunto, una copia della sintesi del Testo Ufficiale del presente CCNL, previa sottoscrizione che ne attesti la consegna. Inoltre, il Datore di lavoro esporrà, in luogo accessibile ai Lavoratori, almeno l'estratto della parte disciplinare del presente CCNL.

Art. 24 – Efficacia del CCNL

Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia obbligatoria solo nei confronti dei Lavoratori dipendenti di Datori di lavoro che operano nei più svariati settori (quelli elencati al precedente art. 2 e quelli che verranno successivamente individuati da apposita Commissione) esclusivamente o prevalentemente in regime di subfornitura e che siano iscritti alla Fedimprese, parte datoriale stipulante.

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

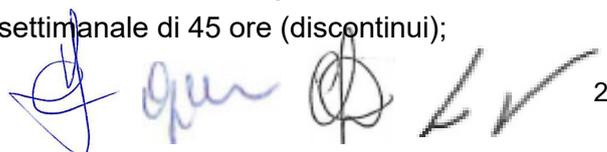
Art. 25 – Definizioni CCNL

I vari termini indicati nel presente CCNL si riassumono nei seguenti significati:

- a. **Paga Base Nazionale Mensile** o **PBNM**: comprende gli importi della retribuzione contrattualmente definita nella apposita Parte Speciale nei vari livelli per la generalità dei Lavoratori;
- b. **Paga Base Conglobata Oraria** o **PBCO**: la quota oraria che si ottiene dividendo la Paga Base Nazionale Mensile per il divisore convenzionale 173, per i dipendenti che svolgono l'orario settimanale di 40 ore, e 195, per quelli che svolgono l'orario settimanale di 45 ore (in genere, lavoratori discontinui);
- c. **Paga Base Conglobata Giornaliera** o **PBCG**: si ottiene dividendo la Paga Base Nazionale Mensile per il divisore convenzionale 26;
- d. **Retribuzione Mensile Normale** o **RMN**: s'intende quella costituita dai seguenti elementi:
 - 1 paga base nazionale;
 - 2 eventuali scatti d'anzianità;
 - 3 eventuali superminimi ed assegni "ad personam" continuativi;
 - 4 tutti gli altri elementi retributivi derivanti dalla contrattazione collettiva che siano stati previsti utili per le retribuzioni differite ed il TFR.

Le retribuzioni condizionate, quali premi presenza, indennità sostitutiva di trasporto, premi di produttività, indennità correlate ai modi della prestazione (quali indennità di trasferta, trasfertisti, di turno, di maneggio denaro, ecc.) non rientrano nella RMN e non sono utili ai fini della determinazione della stessa e, quindi, delle aliquote orarie/giornaliere per la determinazione delle integrazioni d'infortunio o malattia, sia professionali sia extraprofessionali. Inoltre, tali voci retributive sono già comprensive dei ratei afferenti ferie, festività, riposi, tredicesima e TFR e, pertanto, sono ininfluenti nella determinazione retributiva di tali Istituti.

- e. **Retribuzione Oraria Normale** o **RON**: si ottiene dividendo convenzionalmente la "Retribuzione mensile normale" per 173 per i Dipendenti che svolgono l'orario settimanale di 40 ore e 195 per quelli che svolgono l'orario settimanale di 45 ore (discontinui);



- f. **Retribuzione Giornaliera Normale** o **RGN**: si ottiene dividendo la Retribuzione Mensile Normale per il divisore convenzionale 26;
- g. **Retribuzione lorda mensile di fatto**: s'intende la somma lorda mensile od annuale dovuta al Lavoratore, comprensiva di tutte le voci stabili, almeno nel periodo considerato, della sua retribuzione. Nel caso sia prevista un'integrazione mensile variabile, al fine di garantire un certo importo mensile lordo fisso, l'importo mensile garantito coincide con la "Retribuzione di Fatto";
- h. **Rimborso spese**: s'intende il ristoro delle spese sostenute dal Lavoratore in nome e per conto del Datore, ivi comprese le spese per vitto e pernottamento, nei limiti della normalità o preventivamente concordate, conseguenti al lavoro comandato al di fuori della sede abituale di lavoro;
- i. **Giorni**: il computo si effettua secondo i criteri dell'Art. 2963 c.c.
- j. **Giorni lavorabili**: il computo si effettua deducendo dai giorni dell'anno di calendario i giorni festivi, i giorni di riposo, quelli di ferie contrattualmente previste ed i giorni di festività infrasettimanali cadenti nell'anno.

Art. 26 – Mobilità e mercato del lavoro

Per tutta la durata di vigenza del presente CCNL, in via sperimentale, è data la possibilità di utilizzare, in funzione delle differenti esigenze dei Datori di lavoro, gli strumenti di Legge ed i contratti di solidarietà (Legge 23. 7. 1991, n. 223 e Legge 19.7.1993, n. 238 e successivi interventi e modificazioni).

Le Parti convengono che, a fronte di difficoltà temporanea di mercato, di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione delle aziende che determinano esuberi occupazionali, si debbano concordare di volta in volta i comportamenti e gli accorgimenti che tendano a diminuire, per quanto possibile, le conseguenze sociali della minore necessità d'impiego della forza lavoro.

Le Parti s'impegnano, altresì, a ricercare congiuntamente e con specifici accordi negoziali, soluzioni atte a:

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

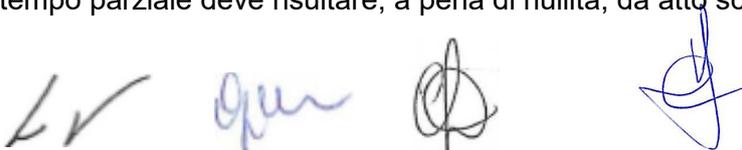
Art. 27 – Gli istituti del nuovo mercato del lavoro

Il normale rapporto di lavoro è a tempo pieno e indeterminato. In assenza di esplicita diversa pattuizione scritta, il contratto di lavoro si considera a tempo pieno e indeterminato.

Si evidenziano le seguenti tipologie:

Tempo parziale

Con il contratto "a tempo parziale", l'orario di lavoro è ridotto rispetto a quello normale. La riduzione può essere giornaliera (part-time orizzontale); nell'ambito di alcuni giorni della settimana o del mese (part-time verticale); nell'ambito di alcuni periodi dell'anno (part-time ciclico); oppure, contemporaneamente, orizzontale e verticale (part-time misto). Il Contratto di lavoro a tempo parziale deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.



Tempo determinato

È ammessa l'assunzione di Lavoratori con contratto a tempo determinato, senza indicarne le motivazioni, per 12 mesi a norma della L. 92/2012, o per particolari motivi di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. La normativa in materia stabilisce alcuni divieti e limitazioni e disposizioni particolari in materia di superamento del termine inizialmente concordato, di proroga dello stesso e di reiterazione del contratto a termine. Tranne che per il proporzionamento delle retribuzioni all'orario effettuato, è vietata ogni discriminazione rispetto agli assunti con contratto a tempo indeterminato. Il Contratto di lavoro a Tempo Determinato, a pena di nullità, deve risultare da atto scritto.

Lavoro a domicilio

Il Lavoratore presta la sua attività a casa propria od in locali di sua pertinenza e comunque non in locali di pertinenza del Datore di lavoro. Possono essere coinvolti anche familiari del Lavoratore. La retribuzione è a cottimo puro. I Datori di lavoro ed i Lavoratori devono essere iscritti in appositi elenchi. Eventuale lavoro a domicilio dovrà risultare da atto scritto che ne precisi tutte le condizioni.

Telelavoro

Si differenzia dal lavoro normale presso una sede aziendale essenzialmente perché la prestazione lavorativa avviene in un luogo diverso dall'Azienda e spesso (ma non necessariamente) presso la dimora del Lavoratore. La retribuzione è, normalmente, ad economia, cioè a tempo. Il Contratto di telelavoro deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

Lavoro intermittente

Il contratto di lavoro intermittente è il contratto mediante il quale un Lavoratore si pone a disposizione di un Datore di lavoro che ne può utilizzare le prestazioni a domanda o nei limiti particolari stabiliti. Il Contratto può essere stipulato anche a tempo determinato. Il Contratto di lavoro intermittente deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

Somministrazione di lavoro

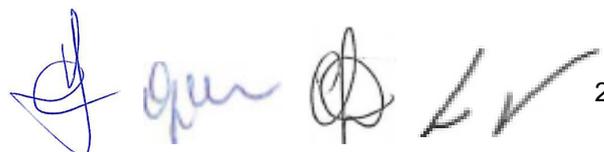
Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso da un soggetto (utilizzatore) che si rivolge ad altro soggetto (somministratore), autorizzato alla somministrazione di lavoro ai sensi delle specifiche norme sull'argomento. Il contratto di somministrazione deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

Art. 28 – Lavoro a tempo parziale: Definizione

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

Le Parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed a rispondere alle esigenze delle imprese e dei Lavoratori, concordano che il rapporto di lavoro a tempo parziale, per le nuove assunzioni o per il personale in servizio, possa essere di tipo:

- 1 orizzontale: la prestazione giornaliera ridotta si svolge per tutti i giorni lavorativi;
- 2 verticale: la prestazione a tempo pieno si svolge solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;



3 misto: la prestazione è resa secondo una combinazione delle modalità orizzontale e verticale sopraindicate, e contempla giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

Si definisce lavoro supplementare il lavoro prestato tra l'orario parziale pattuito e l'orario a tempo pieno.

Art. 29 – Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale: clausole flessibili

- a. L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale necessita, ordinariamente, della volontarietà di entrambe le Parti (Azienda e Lavoratore). Tale volontà deve risultare da atto scritto, nel quale devono essere indicati la durata della prestazione lavorativa e l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno. Il trattamento economico e tutti gli istituti contrattuali sono proporzionati all'orario concordato, sulla base del rapporto tra l'orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario a tempo pieno;
- b. Nel contratto a tempo parziale può essere prevista, con il consenso del Lavoratore formalizzato con atto scritto, la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione (nei casi di tempo parziale orizzontale, verticale o misto) e/o la possibilità di variare anche in aumento la durata della prestazione lavorativa (nei casi di tempo parziale verticale o misto). Le variazioni devono essere richieste al Lavoratore con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi. È fatta salva, in caso di oggettivi e comprovati gravi motivi familiari e/o personali, la facoltà del Lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata, con preavviso di almeno 2 giorni lavorativi. Le variazioni temporanee (meno di un mese) della collocazione temporale della prestazione lavorativa, richieste dal Datore di lavoro, comportano, per il periodo in cui le variazioni stesse sono effettuate, una maggiorazione retributiva, a titolo risarcitorio, del 3% della Retribuzione Oraria Normale;
- c. In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono le categorie economiche disciplinate dal presente CCNL, quali punte di maggior intensa attività, necessità di sostituzione di Lavoratori assenti, provate esigenze produttive/organizzative, è consentita, anche senza il consenso del Lavoratore, la prestazione di lavoro supplementare fino al raggiungimento del 40% del normale orario di lavoro mensile. Tale lavoro supplementare sarà compensato con la maggiorazione del 5% della Retribuzione Oraria Normale. Nel caso di tempo parziale verticale, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative ulteriori rispetto ai giorni pattuiti; tali prestazioni saranno retribuite con la maggiorazione del 10% della Retribuzione Oraria Normale;
- d. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, e viceversa, deve avvenire con il consenso delle Parti. La richiesta da parte del Lavoratore va contemperata alle esigenze organizzative dell'Azienda. Le richieste di trasformazione fondate su gravi motivi (familiari, personali e/o produttivi) hanno diritto di precedenza.

Nell'ambito del Sistema di Informazione del presente CCNL saranno forniti, a richiesta, alle strutture bilaterali, i dati sui contratti a tempo parziale stipulati, sulle professionalità interessate, sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

Riepilogo delle maggiorazioni nel lavoro a tempo parziale



Descrizione lavoro parziale	Maggiorazione R.O.N*
a. Variazione prestazione a tempo parziale;	3%
b. Supplementare nel Tempo Parziale orizzontale (fino a raggiungere il 40% del normale orario di lavoro mensile);	5%
c. Supplementare nel Tempo Parziale verticale in giorni diversi da quelli pattuiti.	10%

*Maggiorazione da effettuarsi sulla Retribuzione Oraria Normale dovuta al Lavoratore.

Art. 30 – Lavoro a tempo parziale: Condizioni di assunzione

Il rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale sono indicati i seguenti elementi:

- 1 il periodo di prova per i nuovi assunti;
- 2 la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi d'orario esistenti. La prestazione individuale sarà normalmente fissata tra Datore di lavoro e Lavoratore, in misura non inferiore ai seguenti limiti:
 - a. 15 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
 - b. 65 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
 - c. 778 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.
 - d. In ogni caso si rimandano eventuali variazioni agli accordi di secondo livello.

Solo con il preventivo consenso del Lavoratore, i limiti di cui sopra non trovano applicazione.

Il consenso stesso dovrà risultare da autocertificazione, corredata da valido documento di riconoscimento, rilasciata all'atto dell'assunzione o al momento di una successiva riduzione dell'orario di lavoro al di sotto dei limiti di cui innanzi.

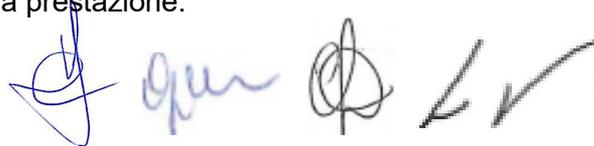
- 3 il trattamento economico e normativo, secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa ordinaria ridotta;
- 4 l'indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno;
- 5 l'eventuale previsione concordata della possibilità di lavoro supplementare o straordinario e richiamo della relativa regolamentazione;
- 6 l'eventuale previsione concordata della possibilità d'intensificazione in particolari periodi dell'anno (per stagionalità, festività, ecc.).

La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore, salvo diverso accordo sottoscritto in sede sindacale, non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale verticale per la giornata di sabato e/o festive, cui possono accedere anche studenti e/o Lavoratori occupati a tempo parziale presso altro Datore di lavoro. In tal caso non opera alcun limite minimo alla durata settimanale della prestazione.

Diverse modalità relative alla collocazione temporale della giornata di lavoro potranno essere definite previo accordo aziendale.

In relazione alle specifiche realtà territoriali ed aziendali ed alle particolari condizioni dei Lavoratori, al secondo livello di Contrattazione possono essere raggiunte intese diverse in merito a quanto previsto in materia di durata della prestazione.



Art. 31 – Lavoro a tempo parziale in costanza di permessi post partum

Al fine di consentire alle Lavoratrici, assunte a tempo indeterminato, l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno d'età, le Aziende accoglieranno le relative istanze entro i limiti appresso indicati, in funzione della fungibilità della richiesta avanzata da uno dei genitori che desideri trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Nelle unità produttive, che occupano tra 10 e 20 Dipendenti a tempo indeterminato, ha diritto di fruire della riduzione dell'orario un solo Lavoratore; tra 20 e 50 occupati, 2 Lavoratori; oltre 50, il 4% della forza occupata, a raggiungimento dell'unità.

Il Datore di lavoro accoglierà le richieste, nel rispetto delle esigenze organizzative, in funzione della fungibilità dei Lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica nella presentazione della domanda.

La richiesta di passaggio a tempo parziale dovrà essere presentata con un preavviso di almeno 30 giorni e dovrà indicare il periodo iniziale e finale per il quale si domanda la prestazione lavorativa ridotta.

Il termine finale non potrà eccedere i 12 mesi, compiuti i quali solo l'accettazione (nei termini contrattuali) di una nuova domanda permetterà il prosieguo dell'orario a tempo parziale.

Art. 32 – Lavoro a tempo parziale per esigenze di assistenza o cura

I genitori di invalidi e di tossicodipendenti, riconosciuti tali dal servizio sanitario competente per territorio, che chiedono il passaggio a tempo parziale, motivato dalle documentate esigenze di cura od assistenza, hanno il diritto di ottenerlo alle medesime condizioni dell'articolo precedente. Essi concorrono a comporre le unità massime di concessione.

Art. 33 – Lavoro a Tempo Determinato: Durata massima - Deroghe - Precedenze

Per effetto della L. 92/2012, del D.Lgs. 81/2015 e della L. 96/2018 nel caso di primo rapporto di lavoro con il Lavoratore, è ammessa l'assunzione **a tempo determinato per il massimo di 24 mesi**, per i primi 12 mesi senza precisare i motivi e le causali. Per il restante periodo, invece, bisogna indicare le causali.

Le "stagionalità" legate ai servizi resi in modalità di "campionatura" o "lanci di nuove produzioni" e, soprattutto, con il periodo "cambio stagione"; per i periodi elencati, i dipendenti assunti con specifica indicazione nella lettera di assunzione, non rientreranno nel computo, come previsto dalla L.96/2018, ma verranno considerati dipendenti stagionali e quindi si potrà sia oltrepassare il vincolo del 20%, che il numero delle proroghe, e non dovranno essere indicate causali, in quanto se n'è già tenuto conto nella lettera d'assunzione;

Art. 34 – Tredicesima mensilità

Si precisa che la tredicesima mensilità verrà, di norma, corrisposta con numero 12 ratei mensili.

Art. 35 – Lavoro a Tempo Determinato: Trattamento di Fine Rapporto

Alla scadenza del contratto a tempo determinato sarà corrisposto al Lavoratore il trattamento di fine rapporto maturato salvo diverso accordo con il lavoratore.



Art. 36 – Lavoro a domicilio: Definizione.

Il lavoratore a domicilio esegue, con vincolo di subordinazione, nel proprio domicilio o in un locale di cui abbia la disponibilità, con l'aiuto accessorio dei componenti della sua famiglia conviventi ed a carico (ma con esclusione di manodopera salariata e di apprendisti), lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori, utilizzando materie prime/accessori ed attrezzature proprie o dello stesso imprenditore, anche se fornite per il tramite di terzi.

Si ha subordinazione quando il lavoratore a domicilio è tenuto ad osservare le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche ed i requisiti del lavoro da eseguire, ed il suo lavoro consista nell'esecuzione parziale, nel completamento o nell'intera lavorazione di prodotti oggetto dell'attività dell'imprenditore committente.

Chi esegue lavori in locali di pertinenza del committente, anche se per l'uso degli stessi e degli eventuali mezzi di lavoro in essi esistenti corrisponde al datore di lavoro un compenso di qualsiasi natura, non è lavoratore a domicilio. Viene invece considerato, ad ogni possibile effetto, lavoratore dipendente a tempo indeterminato.

Nemmeno il lavoratore che svolge al suo domicilio mansioni di concetto o mansioni specialistiche, per le quali viene retribuito non in base a tariffe di cottimo pieno, può essere considerato lavoratore a domicilio.

Casi di non ammissibilità del ricorso al lavoro a domicilio.

E' tassativamente vietata l'esecuzione di lavoro a domicilio di attività per le quali è previsto l'impiego di sostanze o materiali nocivi o pericolosi per la salute o la incolumità del lavoratore e dei suoi familiari.

E' vietato ai committenti lavoro a domicilio di interagire con mediatori o intermediari comunque denominati i quali, congiuntamente alle persone alle quali hanno commesso lavoro a domicilio, sono considerati, ad ogni possibile effetto, alle dipendenze del datore di lavoro per conto e nell'interesse del quale hanno svolto la loro attività.

In occasione di programmi di ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione che abbiano determinato licenziamenti o sospensioni dal lavoro è vietato, alle aziende interessate, affidare lavoro a domicilio per un anno rispettivamente dall'ultimo provvedimento di licenziamento e dalla cessazione delle sospensioni.

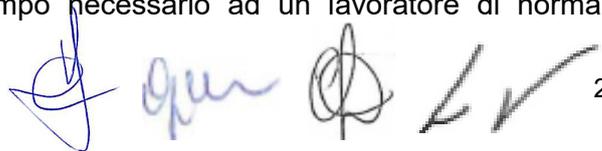
Responsabilità del lavoratore a domicilio.

Il lavoratore a domicilio è responsabile nei confronti del datore di lavoro di tutto il materiale ricevuto in consegna nonché per la esatta e tempestiva esecuzione e riconsegna del lavoro, come da istruzioni ricevute.

Retribuzione.

Ai lavoratori a domicilio dovrà essere erogato il trattamento economico salariale previsto per gli operai interni, tenuto conto della categoria o della qualifica corrispondente. Detto trattamento rappresenta una tariffa di cottimo pieno, costituita dalla paga base nazionale percepita dagli operai interni, maggiorata dalla percentuale per lavoro a cottimo e delle eventuali indennità accessorie, se previste. Dovrà utilizzarsi la seguente formula: quota oraria operaio interno/60 = quota minuto

le eventuali indennità accessorie giornaliere dovranno essere tradotte in quota minuto tramite il divisore 480.- La misurazione tecnica del tempo necessario ad un lavoratore di normale



capacità per eseguire l'operazione o il gruppo di operazioni ad esso richieste (tempo di lavorazione = minuti di impiego per la realizzazione di una singola operazione) diverrà base di computo per la determinazione delle tariffe di cottimo pieno di cui sopra, che risulterà così dalla moltiplicazione delle quote orarie di cui innanzi per i tempi accertati nel modo prima indicato.

Le variazioni in aumento/diminuzione della retribuzione contrattuale nazionale e delle eventuali indennità accessorie determineranno, con la stessa decorrenza, l'aggiornamento delle tariffe di cottimo.

In caso di controversie sulla quantificazione delle tariffe di cottimo la parte interessata (associazione dei datori di lavoro o dei prestatori d'opera), con la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori a domicilio, potrà chiedere la costituzione di apposita Commissione paritetica che valuterà la corretta definizione delle tariffe di cottimo pieno ed il loro aggiornamento, sulla base degli elementi forniti e di quelli eventualmente richiesti perché ritenuti utili al fine di facilitarne la determinazione. I criteri di formazione e di funzionamento di tale Commissione saranno comunque determinati congiuntamente dalle Associazioni territoriali degli Imprenditori e delle Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori. Le decisioni assunte dalla Commissione potranno avere valenza provinciale o per zone omogenee.

In caso di difficoltà non diversamente superabili per la costituzione della Commissione o per la determinazione delle tariffe una delle due parti, dopo aver sentito l'altra, potrà richiedere alle Organizzazioni firmatarie del presente CCNL di intervenire, con decisione vincolante, per la rimozione delle cause che non hanno consentito l'attuazione di quanto sopra previsto.

Maggiorazione della retribuzione.

In coincidenza con ogni periodo di paga dovrà essere corrisposta al lavoratore a domicilio, a titolo di indennità sostitutiva della gratifica natalizia, delle ferie annuali e delle festività nazionali ed infrasettimanali, una maggiorazione del 15% da computarsi sull'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita dal lavoratore stesso nel corso del periodo considerato. In applicazione della Legge 297/1982 l'indennità sostitutiva del TFR viene determinata nella misura del 5% da calcolarsi sulla retribuzione globale comprensiva della maggiorazione di cui prima. Tale importo verrà corrisposto al termine del rapporto di lavoro con le rivalutazioni come per legge.

Dovrà altresì essere corrisposta una maggiorazione nella misura del 2% dell'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita, senza tener conto della maggiorazione del 15%, a titolo di rimborso spese per l'uso di macchine, locali, energia ed accessori.

Art. 37 – Telelavoro: definizione

E' una forma d'organizzazione del lavoro a distanza, resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il Telelavoratore (Lavoratore dipendente) e l'Azienda, che le Parti reputano particolarmente utile alle lavoratrici al fine di conciliare i tempi di lavoro con le esigenze familiari.

Il Telelavoro è solo un modo particolare di svolgimento della prestazione lavorativa, ed è parte dell'organizzazione dell'Azienda, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno e, spesso, coincide con l'abitazione del telelavoratore.



Il telelavoratore ha, quindi, gli stessi diritti dei Lavoratori dipendenti che svolgono l'identica attività nei locali aziendali. In quanto compatibile, il telelavoratore è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo del Datore di lavoro.

Art. 38 – Telelavoro: tipologie

Il Telelavoro può essere di tre tipi:

- a. domiciliare: svolto nell'abitazione del telelavoratore;
- b. remotizzato od a distanza: svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri i quali non coincidono né con l'abitazione del telelavoratore, né con gli uffici aziendali;
- c. misto: nel caso in cui solo parte della prestazione complessiva avvenga all'interno dell'Azienda.

Art. 39 – Telelavoro: ambito

Il Telelavoro si applica esclusivamente ai Lavoratori subordinati.

Il Telelavoro può svolgersi a tempo pieno ed anche con contratto a tempo parziale, a tempo indeterminato o a tempo determinato.

Il centro di Telelavoro o la singola postazione nell'abitazione del telelavoratore non configurano un'unità produttiva autonoma dell'Azienda.

Art. 40 – Telelavoro: condizioni

Il Telelavoro ha carattere volontario sia per l'Azienda che per il Lavoratore dipendente.

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

Il compito d'individuare le modalità per esercitare il diritto alla reversibilità sarà stabilito dalla contrattazione di secondo livello da effettuarsi dalle Parti stipulanti il presente CCNL.

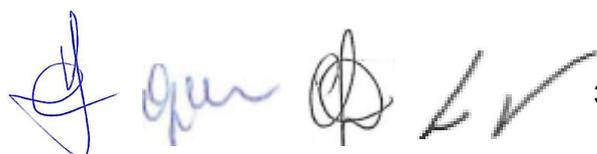
Art. 41 – Telelavoro: formazione

I telelavoratori, a parità di prestazioni lavorative, dovranno poter fruire della formazione specifica sugli strumenti tecnici di lavoro che utilizzano e sulle caratteristiche di tale forma d'organizzazione del lavoro.

Tale formazione sarà fornita dalle strutture formative paritetiche locali, ove presenti. In loro assenza, dovrà essere fornita conformemente ai programmi approvati dalle strutture paritetiche regionali o nazionali per la specifica attività. Si precisa che l'azienda è tenuta a formare il lavoratore per quanto concerne tutti i rischi previsti in materia di sicurezza sul lavoro.

Art. 42 – Telelavoro: postazione di lavoro

La postazione del telelavoratore ed i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del Datore. Tenuto conto degli investimenti richiesti per la costituzione della postazione di lavoro, il recesso immotivato del telelavoratore, che avvenga entro 3 anni dall'inizio del rapporto di telelavoro, od un eventuale



minor termine previsto nel contratto di telelavoro, comporterà che le spese di postazione sostenute siano, pro-quota, a carico del telelavoratore.

L'Azienda è tenuta a fornire al telelavoratore tutti i necessari supporti tecnici.

In ogni caso l'Azienda si fa carico dei costi derivanti dalla normale usura e/o dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dall'eventuale perdita dei dati utilizzati dal telelavoratore, salvo che ciò sia imputabile a mancata diligenza, dolo od imperizia grave del telelavoratore stesso.

Art. 43 – Protezione dei dati

L'Azienda adotterà tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i software atti a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal Lavoratore dipendente per fini professionali; provvederà ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di Legge e le regole applicabili, relative alla protezione dei dati.

La responsabilità del rispetto di tali norme e regole sarà in capo al telelavoratore.

È demandata alla contrattazione tra Azienda e Lavoratore ogni eventuale restrizione riguardante l'uso d'apparecchiature, strumenti, programmi informatici. All'atto della costituzione del rapporto l'Azienda informerà il telelavoratore sulle sanzioni applicabili in caso di violazione.

Art. 44 – Tempo di lavoro

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

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

Art. 45 – Diritti del Telelavoratore

Il telelavoratore ha, in proporzione al lavoro svolto, gli stessi diritti normativi, retributivi e sindacali dei Lavoratori dipendenti che operano in Azienda con le medesime mansioni e/o qualifica, nonché ha diritto alle medesime opportunità d'accesso alla formazione ed allo sviluppo della carriera previsti per i Lavoratori dipendenti con mansioni identiche od analoghe.

Il Lavoratore dipendente che passa al Telelavoro nel corso del rapporto conserva, a parità di professionalità richiesta, di lavoro svolto e di tempo dedicato, le condizioni precedentemente acquisite.

Telecontrollo

L'Azienda, previo accordo sindacale, può adottare strumenti di telecontrollo nel rispetto del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, del D.L. 151/2015, della Privacy e di ogni altra legge vigente in materia, fermo restando che nessun teledispositivo di controllo quantitativo o qualitativo potrà essere utilizzato all'insaputa dei telelavoratori o solo con il loro consenso.

Art. 46 – Competenza normativa della Commissione Bilaterale

Ogni questione dubbia in materia di strumenti di lavoro di disciplina e di responsabilità dovrà essere definita dalla Commissione bilaterale prevista dalle Parti stipulanti il presente CCNL.

Art. 47 – Contrattazione di secondo livello

Alla contrattazione di secondo livello, da effettuarsi tra le Parti stipulanti il presente CCNL, è demandato di approfondire:



1. l'adozione di misure dirette a prevenire o ridurre l'isolamento del telelavoratore dall'ambiente di lavoro, come i contatti con i colleghi, l'esercizio dei diritti sindacali e l'accesso alle informazioni aziendali;
2. il carico di lavoro e gli eventuali strumenti di telecontrollo;
3. l'eventuale fascia di reperibilità;
4. la determinazione in concreto degli strumenti che permettono l'effettiva autonoma gestione del tempo di lavoro al telelavoratore;
5. le fattispecie disciplinarmente rilevanti per il telelavoratore e le relative sanzioni.

Art. 48 – Lavoro Intermittente: definizione

È il contratto "a chiamata" di natura subordinata (tempo determinato od indeterminato) mediante il quale il Lavoratore si pone a disposizione di un'Azienda che può utilizzarne la prestazione lavorativa. Può essere concluso nelle seguenti ipotesi:

- a. documentabili esigenze di carattere produttivo connesse a temporanei incrementi di attività quali riordini, lavorazioni per la realizzazione di campionari, assegnazione eccezionale di nuove lavorazioni che eccedono i quantitativi oggetto di precedente contrattazione (c.d. lavoro programmato), svolgimento di servizi temporanei, svolgimento di mansioni di carattere discontinuo espressamente individuate da legge o da CCNL;
- b. in ogni caso (salvo l'abolizione dei limiti di età attualmente allo studio a seguito della eliminazione dei voucher) con soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di 24 anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età (da intendersi fino a 24 anni e 364 giorni come precisato dal Ministero del Lavoro nella circolare n. 18/2012); eventuali abolizioni dei limiti di età saranno consequenziali a provvedimenti di legge.
- c. è ammesso per ciascun lavoratore con il medesimo datore per un periodo complessivamente non superiore a 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari.

Art. 49 – Lavoro Intermittente: condizioni

Il Lavoratore intermittente deve ricevere, per i periodi lavorati ed a parità di mansioni svolte, un trattamento economico complessivamente uguale rispetto ai Lavoratori di pari livello.

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

- a. per le indennità di malattia, infortunio, indennità di maternità e congedi parentali;
- b. per la mensilità differita (13^a) e le ferie. In deroga alle previsioni contrattuali sui periodi minimi di lavoro per la maturazione dei ratei, esse saranno riconosciute, per ogni ora di effettivo lavoro, in misura del valore discendente dal rapporto RMN:2076 (173 x 12);
- c. il T.F.R. (Trattamento di Fine Rapporto) sarà calcolato sugli importi effettivamente erogati con stabilità al netto di eventuali rimborsi spese e delle indennità correlate agli specifici modi della prestazione, quali indennità di viaggio, lavoro straordinario o notturno e indennità di cassa o di maneggio denaro.

Art. 50 – Lavoro Intermittente: indennità di disponibilità

Qualora il Lavoratore, a richiesta del Datore, s'impegni a restare a disposizione in attesa della chiamata, garantendo quindi la sua prestazione lavorativa in caso di necessità del Datore



stesso, quest'ultimo è tenuto a corrispondergli mensilmente un'"indennità di disponibilità" che non può essere inferiore al 20% della retribuzione mensile normale (RMN).

Con il contratto individuale, che dovrà essere in forma scritta, saranno stabilite le modalità di pagamento dell'indennità di disponibilità.

Il Lavoratore che, per malattia od altra causa, sia nell'impossibilità di rispondere alla chiamata, salvo provata forza maggiore, deve informare tempestivamente e, comunque, non oltre 8 ore dall'inizio dell'impedimento, il Datore di lavoro, precisando la prevedibile durata dell'impedimento.

Se il Lavoratore non informa il Datore di lavoro nei termini anzidetti, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata è compreso nella fattispecie dell'assenza ingiustificata ed, esperite le procedure ex Art. 7 L. 300/70 il Lavoratore, quale sanzione, potrà perdere il diritto all'indennità di disponibilità con eventuale richiesta del Datore di lavoro del risarcimento del danno eventualmente arrecato, salva diversa previsione del contratto individuale.

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

L'indennità di disponibilità è soggetta a contribuzione previdenziale ma è esclusa dal computo delle retribuzioni dovute per mensilità differite, festività e ferie e non è utile nella determinazione del TFR.

Art. 51 – Lavoro Intermittente: divieti e condizioni

L'Azienda non può ricorrere al lavoro a chiamata nei seguenti casi:

1. qualora il Datore di lavoro non abbia effettuato la valutazione dei rischi (D.Lgs. 81/2008);
2. al fine di sostituire Lavoratori in sciopero;
3. quando abbia proceduto a licenziamento per giustificato motivo oggettivo, nelle identiche mansioni, nei 3 mesi precedenti l'assunzione di collaboratore intermittente;
4. quando siano in corso, per identiche mansioni, riduzioni dell'orario di lavoro con ricorso all'integrazione salariale in deroga, ordinaria o straordinaria.

Art. 52 – Il Contratto di Somministrazione di Lavoro

In relazione alla specificità dell'organizzazione aziendale e al fine di rispondere alle mutevoli esigenze di mercato il limite fissato, del 30%, come stabilito dal decreto legge 87/2018 convertito in L.96/2018, viene elevato al 100% dell'organico. Si specifica che, in determinati periodi dell'anno per eventi imprevedibili e non programmabili, le assunzioni vengono liberalizzate, previa consultazione con le RSA aziendali e segreterie territoriali firmatarie del presente CCNL

Art. 53 – Assunzione

L'assunzione del personale deve essere regolarmente effettuata secondo le norme di Legge in vigore.

L'assunzione, in tutti i casi, dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- a. tipo di contratto;
- b. mansione, qualifica e livello di inquadramento attribuiti al Lavoratore;
- c. data di assunzione;
- d. luogo di lavoro;



- e. orario di lavoro;
- f. termine del rapporto di lavoro, nel caso di assunzione a tempo determinato;
- g. durata del periodo di prova (entro i limiti contrattuali);
- h. trattamento economico iniziale ed eventuali sviluppi previsti;
- i. CCNL applicato specificandone esplicitamente il titolo

La lettera di assunzione deve inoltre indicare con chiarezza il Datore di lavoro: il cognome e nome e/o la ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale, nonché tutti quei dati o notizie previste dalla Legge.

L'Azienda è tenuta a consegnare al Lavoratore, contestualmente alla lettera di assunzione, una copia della sintesi del

Testo Ufficiale del presente CCNL, che potrà essere richiesta all'Organizzazione Datoriale d'appartenenza, della quale il Lavoratore dovrà attestare l'avvenuta ricezione.

Il lavoratore rilascerà all'Azienda firma per integrale accettazione del contratto o proposta di assunzione, nonché documenti e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali; inoltre dichiarazione di espressa accettazione della normativa del CCNL a lui applicato (***aziende esercenti lavorazioni a façon operanti in regime di subfornitura***)

Art. 54 – Documenti per l'assunzione

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

1. carta d'identità o altro documento equipollente, tesserino codice fiscale o tessera sanitaria;
2. accettazione della lettera di assunzione;
3. documenti e dichiarazioni necessari per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
4. attestato di conoscenza di lingue estere per le mansioni che implicino tale requisito;
5. certificati, diploma degli studi compiuti o diploma od attestazione dei corsi di addestramento frequentati;
6. dichiarazione di accettazione della normativa applicabile del presente Contratto Collettivo Nazionale;
7. autorizzazione al trattamento dei dati sensibili per lo svolgimento degli adempimenti di Legge;
8. permesso di soggiorno in corso di validità (per Lavoratori extracomunitari);
9. altri documenti e/o certificati che l'Azienda ritenga opportuno richiedere.

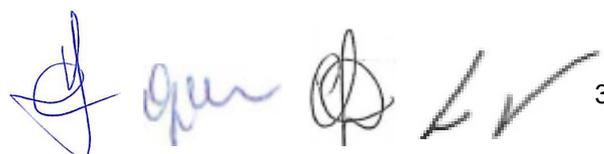
Il Lavoratore dovrà inoltre dichiarare la propria residenza e/o domicilio, ed è tenuto a dare tempestiva comunicazione degli eventuali successivi mutamenti.

In tale residenza il Datore di lavoro trasmetterà le comunicazioni formali che, anche in caso di mancata consegna, con la compiuta giacenza, s'intenderanno ricevute dal Lavoratore.

Se si tratta di Lavoratore Apprendista, all'atto dell'assunzione, oltre a produrre il titolo di studio, dovrà dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché periodi di lavoro già eventualmente svolti nella medesima qualifica.

Art. 55 – Visita medica preassuntiva

Il Lavoratore, prima dell'assunzione, potrà essere sottoposto a visita medica preassuntiva. Tale accertamento ha lo scopo di certificare la generale idoneità al lavoro ed è distinto dalla visita medica preventiva d'idoneità alla mansione prevista dall'Art. 41 del D.Lgs. 81/2008.



La visita medica preassuntiva sarà effettuata - a scelta del Datore di lavoro - dal Medico Competente, dal Medico Specialista o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL.

La visita medica, ai fini dell'accertamento dell'idoneità del Lavoratore allo svolgimento delle mansioni cui è destinato, sarà effettuata dal Medico Competente.

Allorquando il Lavoratore dipendente contesti la propria idoneità fisica ad espletare le mansioni affidate, sarà sottoposto a visita medica del Medico Competente o ad accertamenti a cura di enti pubblici o universitari.

Art. 56 – Mansioni Promiscue

Il Lavoratore dipendente che sia adibito, con carattere di prevalenza, ad una mansione e che effettua con frequenza, anche calendarizzata, sostituzioni o supplenze di altri lavoratori con professionalità superiori, sarà inquadrato nella qualifica di categoria superiore e ne percepirà la retribuzione, quando essa rilevi per oltre il 50% del tempo sul complesso delle attività dallo stesso svolte.

Se le mansioni di qualifica superiore sono svolte con continuità ma senza il criterio di prevalenza e siano richieste da esigenze particolari, quali la copertura di pausa pranzo del titolare, parziale completamento di un turno e simili, il Lavoratore percepirà un'indennità di mansione commisurata alla differenza retributiva tra il livello d'appartenenza e quello della mansione superiore in funzione del tempo mediamente dedicato alla mansione superiore.

Art. 57 – Mutamento di mansioni

Al Lavoratore dipendente che sia temporaneamente adibito, per almeno un mese solare, a mansione superiore, limitatamente al tempo in cui vi è adibito, sarà riconosciuta la PBNM propria di tale mansione superiore. Qualora l'esercizio delle mansioni superiori prevalenti si prolunghi oltre 3 mesi consecutivi, il Dipendente dovrà essere inquadrato nella categoria superiore salvo che l'assegnazione a mansioni superiori non sia avvenuta per sostituzione di un altro Lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, entro i limiti di tempo contrattualmente e legalmente previsti.

Art. 58 – Jolly

Sono considerati Jolly quei Lavoratori dipendenti assegnati permanentemente ed all'interno dell'intero orario di lavoro a mansioni che comprendano qualifiche che si articolino su più categorie.

L'inquadramento dei Jolly sarà al livello della mansione più qualificata.

Art. 59 – Orario di lavoro: definizione

Come previsto dall'Art. 2 D.Lgs. 66/2003, per orario di lavoro si intende qualsiasi periodo in cui il Lavoratore sia al lavoro, a disposizione del Datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, compresi i periodi in cui i Lavoratori sono obbligati ad essere fisicamente presenti sul luogo indicato dal Datore di lavoro e a tenersi a disposizione di quest'ultimo per poter fornire immediatamente la loro opera in caso di necessità.

La durata normale del lavoro contrattuale effettivo, per la generalità dei Lavoratori, è fissata in 48 ore settimanali, normalmente distribuite su 5, 6 o 7 giornate lavorative.



Esemplificazione:

- a. orario di lavoro su 5 giorni - Tale forma di articolazione dell'orario settimanale, fatta salva la normale durata di 40 ore, si realizza ordinariamente attraverso la prestazione di 5 giornate lavorative di 8 ore, da effettuarsi nei giorni dal lunedì al venerdì, o dal lunedì al sabato, con individuazione di un giorno di riposo infrasettimanale, o dal lunedì alla domenica, con individuazione di due giorni di riposo infrasettimanali e corresponsione della prevista maggiorazione per le ore festive prestate. In tali due ultimi casi occorre attivare la contrattazione di secondo livello per giustificarne le motivazioni.
- b. orario di lavoro su 6 giorni - Tale forma di articolazione si realizza ordinariamente attraverso la distribuzione in sei giornate lavorative dell'orario settimanale che resta sempre mediamente di 48 ore complessive. Nello sviluppo delle sei giornate lavorative può essere prevista la prestazione anche di domenica, con la corresponsione della prevista maggiorazione per le ore festive prestate. In questo ultimo caso occorre attivare la contrattazione di secondo livello per giustificarne le motivazioni.
- c. Orario di lavoro su 7 giorni – Tale forma di articolazione è prevista su 7 giornate con una giornata di riposo compensativo

Non si computano nell'orario di lavoro, come previsto dall'Art. 5 del R.D. 1955/1923, richiamato dall'Art. 8 comma 3 D.Lgs. 66/2003: i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'Azienda; le soste di durata non inferiore a dieci minuti e complessivamente non superiore a due ore, comprese tra l'inizio e la fine di ogni periodo della giornata di lavoro, durante le quali non sia richiesta alcuna prestazione al Dipendente, nel senso chiarito al comma precedente (i periodi sinora elencati non si computano neanche ai fini del riposo giornaliero, che deve essere continuativo); il tempo impiegato per recarsi al posto di lavoro.

Art. 60 – Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro

Per far fronte ad eventi improvvisi ed imprevedibili o ad intensificazione dei servizi richiesti e quindi a mutamenti dei flussi di lavoro che determinano la necessità di tempestivo adeguamento dell'attività, dei servizi o della produzione, e al fine di ridurre l'utilizzo di altri strumenti più costosi per i Lavoratori e per le Aziende, l'Azienda potrà realizzare diversi regimi d'orario in particolari periodi dell'anno, con il superamento dell'orario contrattuale, attivando la Banca delle Ore che sarà normata con accordo di secondo livello con la RSA.

Art. 61 – Orario di lavoro: sospensione

In caso di eccezionale e breve sospensione del lavoro (inferiore a trenta minuti) per fatto indipendente dalla volontà del Lavoratore, quest'ultimo ha diritto alla normale retribuzione, per tutto il periodo della sospensione, utilizzando i PAR o in mancanza di questi, utilizzando le ferie.

Art. 62 – Personale non soggetto a limitazione d'orario

Come prevede l'Art. 17 c. 5 del D.Lgs. 66/2003, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei Lavoratori, le disposizioni dello stesso Decreto Legislativo relative all'orario di lavoro non si applicano ai Lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai Lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta di Dirigenti, di personale

direttivo delle aziende, di personale viaggiante o di altre persone aventi, di fatto, autonomo potere di gestione del loro orario, anche quando esso è determinato da esigenze obiettive.

A tale effetto si conferma che è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa dell'Azienda, con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (come prevedeva l'articolo 3 del R.D. 1955/1923), contrattualmente individuato nel personale che riveste la qualifica di "Quadro" o di "Impiegato di 1° livello" della classificazione di cui al presente contratto.

La Paga Base Nazionale Mensile del personale direttivo assorbe la retribuzione di eventuale lavoro supplementare o straordinario effettuato nei giorni lavorativi, nei limiti della normalità (massimo 30 ore mensili).

Il lavoro straordinario eccedente i predetti limiti, o svolto nei giorni di riposo o nei giorni festivi, dovrà essere retribuito con le maggiorazioni contrattuali. L'Azienda, in alternativa al pagamento, potrà concordarne il recupero.

Art. 63 – Orario di lavoro dei minori

In materia di orario di lavoro dei minori si applicano le norme di Legge vigenti.

Art. 64 – Riposo giornaliero

Il riposo giornaliero deve essere di almeno 8 ore consecutive ogni 24 ore. Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale ed aziendale potranno, a fronte di valide ragioni, essere concordate deroghe ulteriori rispetto a quanto previsto dal presente CCNL.

Nell'attesa della regolamentazione particolare di quanto sopra e fatte salve eventuali ipotesi già convenute al secondo livello di contrattazione, il riposo giornaliero normale di 8 ore consecutive ogni 24 ore, potrà essere frazionato per non più di 20 giorni lavorativi per anno solare, per le prestazioni lavorative svolte nelle seguenti ipotesi:

1. cambio della turnistica o del "nastro orario";
2. interventi di ripristino della funzionalità di macchinari, impianti ed attrezzature;
3. manutenzioni svolte presso terzi;
4. attività straordinarie finalizzate alla sicurezza;
5. allestimenti in fase d'avvio di nuove attività;
6. quando l'intervallo tra la fine e l'inizio dell'attività del giorno successivo sia inferiore alle 11 ore;
7. vigilanza degli impianti e custodia;
8. tempo degli inventari, redazione dei bilanci, adempimenti fiscali od amministrativi straordinari.

Art. 65 – Riposo settimanale

Ai sensi di Legge tutto il personale ha diritto ad un riposo settimanale di 24 ore, in aggiunta al riposo giornaliero di cui sopra, normalmente coincidente con la domenica.

Le Parti convengono sulla possibilità di ricorrere, mediante la contrattazione di secondo livello, a diverse modalità di godimento del riposo settimanale rispetto alla previsione del presente CCNL. Ciò, in particolare:



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

Nelle ipotesi elencate al comma precedente, il riposo settimanale potrà essere usufruito ad intervalli più lunghi di una settimana, purché la sua durata complessiva, ogni 14 giorni o nel diverso periodo eventualmente determinato dalla contrattazione di secondo livello, corrisponda mediamente ad almeno 24+11 ore di riposo ogni 6 giornate effettivamente lavorate.

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

In caso di rinvio del riposo oltre il settimo giorno, in assenza di relativo accordo di secondo livello, sarà riconosciuta al Lavoratore, a titolo risarcitorio, un'indennità fissa di € 10,00 per ciascuna settimana il cui riposo sia soggetto a rinvio, con il limite massimo di 2 settimane al mese.

Art. 66 – Permessi

Sono previsti i seguenti permessi:

Tipo di permesso	Ore giorni	Condizioni	Retribuzione
Permessi Ordinari Retribuiti	Sino a 16 ore annuali <i>non in misura fissa predeterminata</i>	Al Lavoratore saranno concessi brevi permessi retribuiti per giustificati motivi (visite mediche, colloqui insegnanti/genitori, etc.) Richiesta con almeno 1 giorno di anticipo, salvo casi di imprevedibilità e urgenza, concessione compatibilmente alle esigenze aziendali inderogabili	Retribuzione Giornaliera Normale, senza maggiorazioni.
	Periodo delle consultazioni elettorali e referendarie.	I Lavoratori che adempiono funzioni presso gli Uffici elettorali hanno diritto ad assentarsi dal lavoro (per tutto il periodo corrispondente alle operazioni). Richiesta con almeno 1 giorno di anticipo	
Permessi Straordinari Retribuiti	3 giorno per evento	Matrimonio di un figlio	Il Dipendente potrà concordare con il Datore di lavoro la concessione di congedi retribuiti deducibili dalla Banca delle Ore.
	3 giorni per evento	Nascita o adozione di un figlio	
	3 giorni per anno	Decesso o grave infermità documentata di padre/madre, fratello/sorella, coniuge, figli, nonno, suocero, convivente, purché risulti stabile convivenza con il Lavoratore da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il Lavoratore, ferma restando la compatibilità organizzativa, potrà concordare con il Datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.*	
	Secondo disposizioni L. 6 marzo 2001 n. 52 art. 5	Al Lavoratore donatore di midollo osseo	
Permessi non retribuiti	Gruppi di 8 ore, per un limite complessivo di 48 ore annuali.	Per gravi e comprovate esigenze personali e/o familiari, al Lavoratore potranno essere concessi periodi di aspettativa, senza oneri a carico dell'Azienda e senza gravi compromissioni dell'attività lavorativa.	Retribuzione non prevista. Non maturano di tutti gli istituti contrattuali, esclusa l'anzianità di servizio.

*In altri casi di documentata forza maggiore il Dipendente potrà concordare con il Datore di lavoro la concessione di congedi retribuiti deducibili dalla Banca delle Ore.

Art. 67 – Festività

Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti con la Retribuzione Giornaliera Normale (RGN), i giorni appresso specificati:

1. festività nazionali:

- a. 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione;
- b. 1 maggio - Festa dei Lavoratori;
- c. 2 giugno - Festa della Repubblica;

2. festività religiose:

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

Al Lavoratore che presti la propria opera nei giorni di festività sopra elencati è dovuta, oltre alla Retribuzione Normale Mensile, la quota oraria di tale retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata festiva, con le maggiorazioni previste dal presente CCNL. Nessuna decurtazione sarà operata sulla normale retribuzione mensile, in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni di festività di cui sopra.

In caso di coincidenza di una festività nazionale o religiosa con la domenica e qualora non si proceda a sostituire la festività con il godimento di un'altra giornata di riposo, anche accreditandola alla Banca delle Ore, spetterà al Dipendente, in aggiunta alla normale retribuzione, un ulteriore importo pari ad una Retribuzione Giornaliera Normale.

Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto al Lavoratore nei casi di coincidenza della festività con l'eventuale periodo di sospensione dal servizio e dalla retribuzione conseguente a provvedimenti disciplinari ed in costanza di aspettativa non retribuita.

Art. 68 – Festività abolite

Le festività abolite sono:

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

In loro sostituzione saranno riconosciute 32 ore di permessi retribuiti annuali, anche cumulabili con le ore di ferie annuali.

Art. 69 – Intervallo per la consumazione dei pasti e mense aziendali

La durata del tempo per la consumazione dei pasti, salvo diversi accordi di secondo livello, va da 30 minuti ad un massimo di 2 ore, ed è concordata tra i Lavoratori dipendenti ed il Datore di lavoro in funzione delle esigenze di servizio conciliate, per quanto possibile, con quelle familiari o personali.



In assenza di previsione di un servizio mensa obbligatorio, il Datore di lavoro può autonomamente decidere di proporre ed istituire tale servizio nel momento in cui vi sia la necessità, per motivi organizzativi o produttivi, che il personale non debba fisicamente spostarsi durante la pausa per il pranzo. Le modalità organizzative possono essere individuate tra le seguenti:

- 1 – **Somministrazione diretta in mense aziendali o interaziendali:** i pasti vengono erogati in veri e propri locali mensa, a prescindere dal fatto che tali siano all'interno dell'azienda o meno, oppure che i pasti siano preparati o confezionati direttamente dall'azienda o da terzi in base a specifici contratti di appalto; il concorso del lavoratore al costo della gestione non potrà superare 1/4 del valore unitario di un pasto.
- 2 – **Buoni pasto (ticket restaurant):** questo servizio viene proposto attraverso la consegna al dipendente di appositi "buoni pasto" che permettono di accedere alle previste prestazioni presso determinati pubblici servizi; la consegna del buono pasto può essere correlata alla presenza giornaliera del lavoratore.
- 3 – **Indennità sostitutive di mensa:** nel caso in cui le predette ipotesi non siano applicabili può essere previsto che al dipendente, con un orario di lavoro comportante la pausa per il vitto, spetti periodicamente una somma di denaro a titolo di indennità sostitutiva di mensa; il valore da corrispondere sarà determinato con contrattazione di secondo livello, entro il limite massimo di € 5.29/giorno.

Art. 70 – Congedo per matrimonio

Al Lavoratore sarà concesso, in occasione del matrimonio, un periodo di congedo straordinario retribuito della durata di 15 giorni consecutivi di calendario. Tale periodo, a pena di perdita, dovrà essere fruito al massimo entro 30 giorni dal matrimonio.

Durante il congedo matrimoniale il Lavoratore è considerato a tutti gli effetti in servizio e percepisce la Retribuzione Giornaliera Normale ad integrazione di quanto eventualmente corrisposto dall'INPS. In via ordinaria la richiesta di congedo matrimoniale è da presentarsi dal Lavoratore al Datore di lavoro con un termine di preavviso pari a 15 giorni.

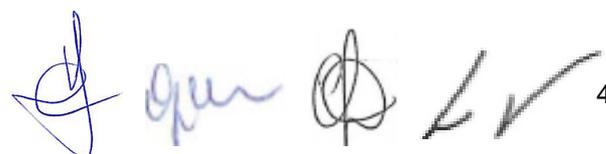
Entro 30 giorni dal termine del periodo di congedo matrimoniale il Lavoratore dovrà produrre all'Azienda copia del certificato di matrimonio, rilasciato dal Comune di residenza.

Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano ai Lavoratori in prova e ai Lavoratori con contratto a termine di durata inferiore ai 12 mesi, salvo la corresponsione di quanto corrisposto dall'INPS al titolo, ove spettante.

Art. 71 – Volontariato

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

Ai Lavoratori dipendenti "volontari in servizio civile" che intendono prestare la loro opera nei Paesi in via di sviluppo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia ed in particolare dalla Legge n. 266/91, compatibilmente con le esigenze di servizio, si potranno concedere periodi di aspettativa non retribuita e senza decorrenza di anzianità a tutti gli effetti, di durata fino ad un massimo di 2 anni.



Art. 72 – Lavoratori studenti

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

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

Nel caso di esami universitari che si articolano su più prove in giorni diversi, il diritto ai permessi retribuiti resta fissato nel numero di uno, fermo restando il diritto del Lavoratore studente di usufruire, previa programmazione concordata almeno 30 giorni prima dell'assenza, fino a 10 giorni di permessi non retribuiti nell'anno solare in concomitanza agli esami od alla sessione d'esami.

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

- a. completare la scuola dell'obbligo;
- b. conseguire un titolo di studio di secondo grado o diploma universitario o di laurea;
- c. partecipare ad attività formative finalizzate al miglioramento delle conoscenze in relazione alle mansioni svolte in azienda.

Il congedo non potrà eccedere 6 mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa, non è cumulabile con le ferie, malattia od altri congedi, può essere frazionato solo se compatibile con i carichi di lavoro o con eventuali sostituzioni e deve essere richiesto con preavviso pari al triplo della sua durata, con il limite di mesi tre.

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

Art. 73 – Gravidanza e puerperio.

In caso di gravidanza e puerperio, prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro, la Lavoratrice dipendente ha l'obbligo di esibire al Datore di lavoro e all'istituto erogatore dell'indennità di maternità il certificato medico, rilasciato dall'ufficiale sanitario o dal medico del servizio sanitario nazionale, indicante la data presunta del parto.

Per usufruire dei benefici connessi al parto e al puerperio la Lavoratrice dipendente è tenuta ad inviare al Datore di lavoro, entro 30 giorni dal parto, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, prevista dalla Legge. Durante i periodi di gravidanza e puerperio la Lavoratrice dipendente ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dalle norme vigenti.

La Lavoratrice dipendente ha diritto all'erogazione, da parte dell'INPS, di un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità obbligatoria.



Il Datore di Lavoro è esonerato da qualsiasi integrazione dell'indennità economica a carico dell'INPS, ad eccezione dell'indennità del 20% della tredicesima mensilità, ai sensi dell'articolo 30 del DPR 21 maggio 1953, n. 568.

L'indennità di maternità è anticipata dal Datore di lavoro ed il relativo importo è posto a conguaglio con i contributi e le altre somme dovute all'INPS.

Per le lavoratrici dipendenti assunte con contratto a termine o stagionale, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità nel periodo successivo alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

I periodi di congedo di maternità obbligatoria devono essere computati nell'anzianità di servizio; determinano la maturazione anche della 13^a mensilità (salvo il recupero di quanto anticipato dall'INPS) e delle ferie.

La Lavoratrice dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gravidanza, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino; in tale periodo opera, quindi, il divieto di licenziamento, salvo in caso di:

- a. licenziamento per giusta causa;
- b. cessazione dell'attività dell'Azienda e non solo del reparto ove la stessa prestava la sua attività;
- c. ultimazione della prestazione per la quale la Lavoratrice è stata assunta, o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine.

Art. 74 – Sintesi Congedi e permessi di maternità - paternità

Sintesi conforme alle disposizioni vigenti all'atto della stesura del CCNL.

Congedo di maternità / paternità				
Genitore	Durata	Periodo	Retribuzione	Previdenza
Madre	5 mesi complessivi (normalmente 2 prima e 3 dopo la data presunta del parto) più eventuale maternità anticipata ove ricorrano le condizioni di Legge verificate e certificate dall'ASL competente per territorio	- 2 mesi precedenti la data presunta del parto; - 3 mesi successivi la data del parto.*	Indennità corrisposta dall'INPS pari all'80% della retribuzione media giornaliera secondo quanto stabilito dall'art. 22 D.Lgs. 151/2001, anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 L. n. 33 /1980. Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'indennità del 20% del valore dei soli ratei di tredicesima mensilità. Il periodo di congedo di maternità obbligatoria è computato nell'anzianità di servizio; maturano i ratei relativi alle mensilità supplementari e le ferie.	Copertura figurativa 100%
Padre	5 mesi complessivi utilizzati dal padre soltanto nelle seguenti ipotesi: 1 morte o grave infermità della madre; 2 abbandono del bambino da parte della madre; 3 affidamento del bambino al padre in via esclusiva.	Dopo la nascita del bimbo.	Stessa indennità spettante al congedo di maternità.	Copertura figurativa 100%

* ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità (5 mesi) la Lavoratrice, se non vi sono controindicazioni mediche, può scegliere di posticipare il periodo, assentandosi dal mese precedente la data presunta del parto per i quattro successivi; in tal caso occorre parere del medico aziendale attestante la non pericolosità dei luoghi di lavoro ed autorizzazione del medico dell'ASL competente per territorio.

Congedo parentale (ex maternità facoltativa)				
Genitore	Durata	Periodo	Retribuzione	Previdenza
Madre	6 mesi continuativi o frazionati*	Nei primi 8 anni di vita del bambino	Indennità economica pari al 30% della retribuzione media giornaliera, per un periodo massimo di 6 mesi goduti fino al 3° anno di età del bambino. Per i periodi successivi, la stessa prestazione spetta se risulta soddisfatta la condizione di reddito richiesta.** Anticipazione dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 L. n. 33/1980 Il periodo è computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari.	Copertura figurativa al 100% per i mesi goduti fino al terzo anno di vita del bambino. Per i periodi successivi contribuzione ridotta con possibilità di integrazione mediante riscatto o prosecuzione volontaria.
Padre	6 mesi*	Come la madre	Come la madre	Come la madre

*La durata di 10 mesi, nel caso di un solo genitore. Le astensioni complessive (quelle della madre più quelle del padre) non possono eccedere i 10 mesi. Qualora il padre usufruisca per più di 3 mesi dell'astensione, il limite massimo complessivo salirà a mesi 11.

**Fino al compimento degli 8 anni del bambino, e comunque per il restante periodo di astensione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione.

Riposi giornalieri (ex riposi allattamento)				
Genitore	Durata	Periodo di godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre	- 2 ore di permesso (4 per Parti plurimi) se l'orario giornaliero lavorato è superiore alle 6 ore; - 1 ora di permesso se l'orario è inferiore alle 6 ore. - Diritto di uscire dal luogo di lavoro.	Durante il primo anno di vita del bambino	Le ore di riposo giornaliero sono retribuite come normale orario di lavoro mediante un'indennità a carico INPS. L'indennità è anticipata dal Datore di lavoro. Durante i periodi di riposo decorre l'anzianità di servizio ma non maturano ferie né mensilità aggiuntive.	Copertura ridotta con possibilità di integrazione mediante riscatto o prosecuzione volontaria.
Padre	Diritto di uscire dal luogo di lavoro, come previsto per la madre, nei seguenti casi: - in caso di morte o grave infermità della madre; - il figlio è affidato al solo padre; - la madre lavoratrice dipendente non se ne avvale; - la madre è lavoratrice autonoma, libera professionista.	Come la madre	Come la madre	Come la madre

Malattia del bambino e madre gestante			
Genitore	Durata e periodo di godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre	- fino al terzo anno di vita del bambino: diritto per tutta la durata della malattia del bambino; - dai tre agli otto anni: cinque giorni lavorativi per ciascun genitore nell'anno.	Nessuna. Durante il periodo di malattia del bambino decorre l'anzianità di servizio ma non maturano le ferie e le mensilità differite.	Fino al terzo anno di età del bambino copertura 100%. Dal terzo fino all'ottavo anno di vita, copertura ridotta con possibilità di integrazione mediante riscatto o prosecuzione volontaria.
Padre	Come la madre	Come la madre	Come la madre
Madre gestante	- permessi per esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche.**	100% dal Datore di lavoro	Copertura al 100%

*Il diritto all'astensione per malattia del bambino spetta alternativamente alla madre o al padre.

**Il diritto è subordinato alla necessità, documentata, d'eseguire esami, accertamenti e visite durante l'orario di lavoro. La Lavoratrice deve presentare al Datore domanda preventiva e successiva documentazione giustificativa con data ed orario d'effettuazione.

Art. 75 – Ferie

Il Lavoratore dipendente matura un periodo di ferie annuali retribuite nella misura di 4 settimane (160 ore lavorative per i dipendenti a 40 ore settimanali, 180 per quelli a 45 ore settimanali e 188 per quelli a 48 ore settimanali) Le ferie saranno godute in periodi settimanali e non potranno essere frazionate in più di due periodi.

Compatibilmente con le esigenze dell'Azienda e dei Lavoratori dipendenti, è facoltà del Datore di lavoro fissare, in caso di chiusura collettiva, il periodo di ferie pari a tre settimane; il Lavoratore concorderà la quarta settimana.

Il diritto alle ferie è irrinunciabile.

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

Durante il periodo di ferie spetta al Lavoratore dipendente la retribuzione mensile normale.

La malattia insorta durante il periodo di ferie, con certificazione regolarmente trasmessa all'Azienda, ne sospende il godimento solo nei casi previsti dal successivo Titolo.

In tal caso, il periodo di ferie non goduto non sarà utilizzato quale prolungamento delle ferie ma in un momento successivo, previo accordo con l'Azienda.

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

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie salvo accordo con la Parte che lo riceve.

Art. 76 – Malattia od infortunio non professionali

In caso di malattia od infortunio non professionali si prevede la seguente disciplina:

Condizioni	<p>L'assenza deve essere comunicata con tempestiva diligenza e, comunque, entro le prime 4 ore dall'inizio del lavoro, mentre la certificazione medica (o il numero di protocollo identificativo) deve essere inoltrata o resa disponibile all'Azienda entro il giorno successivo dall'inizio dell'assenza.</p> <p>In mancanza di ciascuna di tali comunicazioni, salvo provate ragioni d'impedimento, le assenze saranno considerate ingiustificate, con le conseguenti decurtazioni retributive e le sanzioni disciplinari per il ritardo o la mancata comunicazione.</p>
Periodo di comparto	<p>Diritto al mantenimento del posto per assenze anche non continuative o riferite ad eventi morbosi diversi, per un massimo di 90 giorni solari, con il limite complessivo di 365 giorni di prognosi complessiva, calcolata entro il periodo mobile degli ultimi 5 anni.</p>
Astensione dal lavoro oltre il periodo di comparto	<p>In caso di astensione dal lavoro oltre i termini del periodo di comparto e di impossibilità per il Dipendente di riprendere il lavoro per il perdurare di malattia o infortunio non sul lavoro o dei suoi postumi, facoltà del Datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro, per giustificato motivo, riconoscendo la relativa indennità sostitutiva di preavviso.</p> <p>Il periodo si computa, agli effetti del comparto, dal primo giorno seguente all'ultimo lavorato fino al giorno immediatamente precedente la ripresa del lavoro, computando entrambi i termini.</p> <p>Ai fini del comparto per cumulo, si fa riferimento all'arco temporale degli ultimi 5 anni a ritroso, dalla data dell'inizio dell'ultimo evento morboso, sommando la prognosi in corso.</p> <p>Se l'Azienda non procede al licenziamento entro 30 giorni dal raggiungimento del periodo di comparto, il rapporto di lavoro si considera sospeso sin da tale data, a tutti gli effetti contrattuali.</p> <p>A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di un'unica malattia grave e continuativa, periodicamente documentata e superati i limiti di conservazione del posto, il Lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di un'aspettativa di 3 mesi. Durante tale aspettativa non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto.</p> <p>Se il Lavoratore non si presenta al lavoro e non fornisce alcuna comunicazione entro i 5 giorni dal termine del periodo di malattia, sarà considerato dimissionario a tutti gli effetti, pur in assenza dell'attivazione delle procedure dichiarative previste da legge, in considerazione dell'inerzia dimostrata.</p>
Indennità INPS	<p>Dal 4° al 20° giorno: 50% della retribuzione media giornaliera (RMG); Dal 21° giorno e fino al 180°: 66,66% della RMG.</p>
Integrazione datoriale	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Dal 1° al 3° giorno</i>: 50% della normale retribuzione che sarebbe spettata per i giorni di carenza coincidenti con quelli lavorativi, secondo l'orario che doveva effettuare il lavoratore. Al fine di prevenire situazioni di abuso del periodo di carenza, l'Azienda, nel corso di ciascun anno di calendario (1 gennaio - 31 dicembre), corrisponderà l'indennità di malattia del 50% solo per malattie superiori a 8 giorni, salvo che l'assenza sia dovuta a ricovero ospedaliero, Day Hospital ed emodialisi, e che tali circostanze siano debitamente documentate; - <i>Dal 4° al 20° giorno</i>: integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'INPS

	<p>sino ad un massimo complessivo del 70% della retribuzione normale lorda che sarebbe spettata al Lavoratore, con esclusione dal computo degli elementi che la contrattazione di secondo livello collega all'effettiva presenza;</p> <p>- <i>Dal 21° al 180° giorno</i>: integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'INPS sino ad un massimo complessivo dell'80% della retribuzione normale lorda che sarebbe spettata al Lavoratore, con esclusione delle voci legate alla presenza.</p> <p>Il diritto a percepire i trattamenti integrativi di malattia previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia o dell'infortunio non sul lavoro da parte dell'INPS ed al rispetto da parte del Lavoratore degli obblighi previsti per il controllo delle assenze. È diritto dell'Azienda rivalersi nei confronti del Dipendente delle quote anticipate sia per conto dell'INPS sia per conto proprio quando, per inadempienza del Lavoratore, le erogazioni non siano state riconosciute dall'INPS come dovute. Resta impregiudicato il diritto dell'Azienda di sospendere l'erogazione dell'integrazione in caso di assenza ingiustificata alla visita di controllo, oltre al diritto di attivare l'azione disciplinare conseguente. Nell'ipotesi di infortunio non sul lavoro ed "in itinere" ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'Azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte al Lavoratore (retribuzione diretta, indiretta, differita e contributi), restando ad essa ceduta dal Lavoratore la corrispondente azione di risarcimento del danno nei confronti del terzo responsabile. Il Lavoratore è tenuto, sotto la sua responsabilità, a dare tempestiva comunicazione dell'infortunio extraprofessionale ed "in itinere" al Datore di lavoro, precisando gli estremi del terzo responsabile e/o la compagnia di assicurazione, nonché le circostanze dell'infortunio, rispondendo in solido con il terzo responsabile del risarcimento del danno subito dall'Azienda, impregiudicata l'azione disciplinare.</p>
Previdenza	Copertura 100% nei limiti del periodo di comporto.
Malattia e ferie	<p>Se insorti durante le ferie programmate, ne sospendono la fruizione nelle seguenti ipotesi:</p> <p>a. malattia che comporta ricovero ospedaliero, per tutta la durata dello stesso;</p> <p>b. malattia la cui prognosi sia superiore a 7 giorni di calendario.</p> <p>L'effetto sospensivo si determina a condizione che il Lavoratore assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e d'ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo sullo stato di infermità, come previsto dalle norme di Legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.</p>
Controllo dell'assenza per malattia	<p>Diritto dell'Azienda di far effettuare visite di controllo del Lavoratore, nel rispetto dell'art. 5, comma 2, della L. 300/70. La visita di controllo dovrà effettuarsi all'interno delle fasce orarie contrattualmente e legalmente previste per le infermità extraprofessionali.</p> <p>Quale conseguenza di quanto precede, il Lavoratore ha l'obbligo, salvo documentati casi di forza maggiore, di rendersi disponibile presso il proprio domicilio durante le fasce orarie.</p> <p>Quando il Lavoratore, durante le fasce orarie, preveda di assentarsi legittimamente dal proprio domicilio (per visite o cure) dovrà informare preventivamente di tale fatto il Datore.</p> <p>In caso d'assenza ingiustificata alla visita di controllo medico, il Lavoratore è soggetto sia a sanzione disciplinare sia alla perdita dell'integrazione aziendale.</p>

Art. 77 – Malattia Professionale od Infortunio Professionali

In caso di malattia od infortunio professionali si prevede la seguente disciplina:

Condizioni	<p>L'assenza deve essere comunicata, con tempestiva diligenza e salvo i casi di giustificata impossibilità, entro le prime 4 ore dall'inizio del lavoro.</p> <p>Il Lavoratore deve dare immediata notizia al proprio Datore di lavoro di qualsiasi infortunio sul lavoro, anche di lieve entità.</p> <p>Se il Lavoratore trascura di ottemperare all'obbligo suddetto ed il Datore di lavoro non può perciò inoltrare la denuncia all'INAIL od all'autorità giudiziaria, lo stesso sarà esonerato da ogni responsabilità derivante dal ritardo, ed il Lavoratore, salvo provate ragioni d'impedimento, sarà considerato ingiustificato, ferme restando le sanzioni contrattuali o le conseguenze previste dalla Legge per il ritardo o la mancata consegna della comunicazione.</p>
Periodo di comporto	<p>Infortunio sul lavoro: il Lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca, al Lavoratore medesimo, di attendere al lavoro, e, comunque, non oltre la data indicata nel certificato definitivo d'abilitazione alla ripresa del lavoro o nel certificato d'inabilità od inabilità permanente al lavoro.</p> <p>Malattia professionale: il Lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi anche non consecutivi, senza interruzione dell'anzianità.</p>
Computo del periodo di comporto	<p>Ai fini del comporto, il computo si effettua con riferimento all'arco temporale degli ultimi 5 anni a ritroso, a partire dalla data dell'inizio dell'ultimo evento morboso.</p> <p>Ove l'Azienda non proceda al licenziamento entro 30 giorni dal raggiungimento del periodo di comporto, il rapporto di lavoro si considera sospeso sin da tale data, a tutti gli effetti contrattuali.</p> <p>Se il Lavoratore non si presenta al lavoro e non fornisce alcuna comunicazione entro i 5 giorni dal termine del periodo di malattia, ferme restando le procedure ai sensi della Legge 92/2012 e successive modificazioni ed integrazioni, sarà considerato dimissionario a tutti gli effetti.</p>
Indennità INAIL	<p>Dal 4° giorno di infortunio o malattia professionale: 60% della RMG, fino a 90 giorni. Dal 91° giorno: 75% della RMG.</p>



<p>Integrazione datoriale</p>	<p>Ferme restando le norme di Legge per quanto concerne il trattamento di malattia od infortunio professionali, l'Azienda corrisponderà al Lavoratore dipendente, alle normali scadenze di paga, un importo ad integrazione atto a garantire:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nel primo giorno, il pagamento delle ore non lavorate - dal 2° al 4° giorno il 100% della Retribuzione Giornaliera Normale lorda a lui spettante; - dal 5° al 90° giorno il 20% della Retribuzione Giornaliera Normale lorda a lui spettante; - dal 91° giorno al termine dell'infortunio il 10% della Retribuzione Giornaliera Normale lorda a lui spettante. <p>Detto importo costituisce un anticipo di cassa e sarà soggetto a conguaglio tenendo conto dell'effettivo ammontare dell'indennità lordizzata erogata dall'INAIL e della Retribuzione Mensile Normale spettante entro i cui limiti si computa l'integrazione a carico del Datore di lavoro.</p> <p>L'indennità INAIL sarà rimborsata dal Dipendente al Datore di lavoro che ne ha eventualmente anticipato il trattamento.</p> <p>In caso di indennità INAIL complessivamente superiore alla normale retribuzione lorda, l'Azienda non opererà al Lavoratore alcuna trattenuta.</p> <p>L'integrazione a carico del Datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde, per qualsiasi motivo, l'indennità a proprio carico. Nel caso l'INAIL non riconosca l'infortunio del Dipendente e la pratica sia trasferita all'INPS per competenza, l'eventuale trattamento economico erogato sarà conguagliato, anche con trattenuta delle somme eccedenti, secondo le regole previste per la malattia o per l'infortunio extraprofessionale. In tal caso, l'evento si sommerà ai periodi considerati di comparto.</p>
<p>Previdenza</p>	<p>Copertura al 100%.</p>
<p>Controllo dell'assenza per infortunio</p>	<p>Diritto dell'Azienda di far effettuare visite di controllo del Lavoratore, nel rispetto dell'art. 5, comma 2, della L. 300/70. La visita di controllo dovrà effettuarsi all'interno delle fasce orarie contrattualmente e legalmente previste per le infermità extraprofessionali.</p> <p>Quale conseguenza di quanto precede, il Lavoratore ha l'obbligo, salvo documentati casi di forza maggiore, di rendersi disponibile presso il proprio domicilio durante le fasce orarie.</p> <p>Quando il Lavoratore, durante le fasce orarie, preveda di assentarsi legittimamente dal proprio domicilio (per visite o cure) dovrà informare preventivamente di tale fatto il Datore.</p> <p>In caso d'assenza ingiustificata alla visita di controllo medico, il Lavoratore è soggetto sia a sanzione disciplinare sia alla perdita dell'integrazione aziendale.</p>

Art. 78 – Aspettativa non retribuita

È prevista la seguente aspettativa non retribuita per **malattia od infortunio**:

<p>Condizioni e durata dell'aspettativa per ragioni di salute</p>	<p>Salvo impossibilità derivante dall'obbligo di rispettare scadenze tassativamente previste dalla Legge, od altri simili gravi impedimenti aziendali, al Lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia richiesta per comprovate e gravi ragioni di salute propria o dei suoi familiari, può essere concesso un periodo d'aspettativa continuativo senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto (ivi compreso il TFR), pari a 21 giorni di calendario per ogni anno d'anzianità maturata, fino ad un massimo di 6 mesi, con conservazione del posto di lavoro.</p> <p>Il periodo d'aspettativa sarà senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto, ivi compreso il TFR.</p> <p>Il Lavoratore che entro 7 giorni di calendario dalla scadenza del periodo d'aspettativa non si presenti per riprendere servizio sarà considerato, a tutti gli effetti, dimissionario.</p> <p>L'Azienda, qualora accerti che durante il periodo d'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al Lavoratore di riprendere il lavoro entro il termine di 7 giorni di calendario, considerandolo dimissionario in caso di rifiuto. Il Lavoratore che durante l'aspettativa presti a terzi lavoro subordinato, ancorché non retribuito, è passibile di licenziamento per giusta causa (c.d. "in tronco").</p> <p>Nel caso in cui, durante l'aspettativa ed in assenza di preventivo accordo scritto con il Datore, il Lavoratore presti opera in forma diversa dal lavoro subordinato, sarà passibile di licenziamento per giustificato motivo soggettivo, cioè con riconoscimento del preavviso contrattuale.</p>
<p>Aspettativa allo scadere del periodo di comperto</p>	<p>Il Lavoratore dipendente, ammalato od infortunato sul lavoro, prima del compiersi del periodo di comperto contrattuale, potrà richiedere un periodo d'aspettativa, la cui durata massima sarà di 7 giorni di calendario per ogni 12 mesi d'anzianità maturata, con il massimo di 3 mesi, alle seguenti condizioni:</p> <ol style="list-style-type: none">1 che siano esibiti dal Lavoratore dipendente regolari certificati medici;2 che non si tratti di malattie per le quali è ragionevole presumere l'impossibilità della ripresa del lavoro.

Art. 79 – Aspettativa non retribuita per altri motivi.

Al lavoratore con anzianità di servizio non inferiore a 2 (due) anni, che ne faccia richiesta, può essere concessa, per gravi e comprovate necessità personali, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, una aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, per un periodo massimo di 6 (sei) mesi e nella misura massima del 5% del totale degli addetti a tempo pieno dell'Impresa.

Il lavoratore che entro 7 (sette) giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio sarà considerato dimissionario. L'impresa, qualora accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare il Lavoratore a riprendere servizio nel termine di 7 (sette) giorni. La mancata ripresa verrà considerata dichiarazione esplicita di atto di dimissioni.



Art. 80 – Polizze infortuni professionali od extraprofessionali

Salvo obbligo concordato tra le Parti, per gli infortuni professionali od extraprofessionali, le Aziende potranno eventualmente garantire ai Lavoratori prestazioni assicurative per morte e/o per invalidità permanente.

Quanto sopra si aggiunge, fino a concorrenza, ad eventuali trattamenti già aziendali in atto.

Art. 81 – Gratifica natalizia o tredicesima mensilità

Si precisa che la tredicesima mensilità sarà erogata in numero 12 ratei mensili.

Art. 82 – Trattamento di Fine Rapporto

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al Lavoratore compete il trattamento di fine rapporto previsto dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297.

La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al 1° comma del novellato Art. 2120 c.c., è la somma delle Retribuzioni lorde Normali Mensili dell'anno.

Non sono in ogni caso computabili, ai fini della determinazione del Trattamento di Fine Rapporto, i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario e supplementare, i compensi e maggiorazioni per Banca ore, i compensi o maggiorazioni per flessibilità, le somme eventualmente corrisposte a titolo risarcitorio o correlate a particolari modi d'esecuzione della prestazione quali indennità di turno notturno, adeguamento ad personam della retribuzione e simili, e le retribuzioni/premi erogati per effetto della contrattazione di secondo livello, salvo diversa previsione. Si precisa che a scelta del lavoratore il TFR potrà essere inserito nel cedolino quindi con ratei mensili. In questo caso l'azienda è obbligata ad accettare tale proposta.

Art. 83 – Corresponsione

Il trattamento di fine rapporto deve essere normalmente erogato all'atto della corresponsione della retribuzione del mese di cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente dovuto dal Dipendente. Ai fini della corretta elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla Legge 29 maggio 1982, n. 297, è ammesso liquidare il solo TFR entro 30 giorni dalla scadenza del normale pagamento delle competenze di fine rapporto.

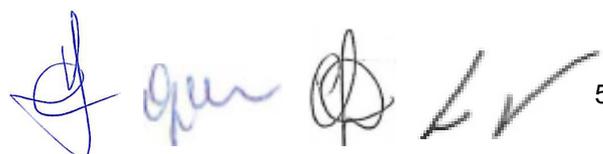
Dalla scadenza di cui al precedente comma, nel caso in cui il ritardo non sia imputabile al Lavoratore, sarà corrisposto un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto. Resta comunque impregiudicata la tutela dei diritti del Lavoratore in sede giudiziale.

L'importo così determinato s'intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti da lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

Art. 84 – Anticipazioni

Ai sensi dell'Art. 2120 c.c. il Lavoratore, con almeno 8 anni di servizio presso l'Azienda, quando mantiene presso la stessa il TFR, può chiedere per iscritto, in costanza di rapporto di lavoro, un'anticipazione non superiore al 70% del trattamento maturato al momento della richiesta. La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

- a. eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;



b. acquisto della prima casa d'abitazione per sé o per i figli, anche documentato inizialmente con il "compromesso di acquisto" e successivamente con atto notarile.

Le richieste saranno soddisfatte annualmente entro i limiti del 10% degli aventi diritto, di cui al comma precedente, e comunque del 4% del numero totale dei Dipendenti, con il minimo di uno. Ai sensi dell'Art. 7 della L. 8 marzo 2000, 53, il Trattamento di Fine Rapporto può essere anticipato anche ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'Art. 7, comma 1, della L. 30 dicembre 1971, 1204, e di cui agli Artt. 5 e 6 della L. 53/2000. L'anticipazione sarà corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo.

Le medesime disposizioni si applicano anche alle domande di anticipazioni per indennità equipollenti al Trattamento di Fine Rapporto, comunque denominate, spettanti a Lavoratori dipendenti di Datori di lavoro pubblici e privati.

Ai sensi dell'Art. 2120 c.c., ultimo comma, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per l'acquisto della prima casa mediante partecipazione ad una società cooperativa, a condizione che il Lavoratore produca all'Azienda il verbale d'assegnazione, ovvero, in mancanza di quest'ultimo:

- 1 l'atto costitutivo della società cooperativa;
- 2 la dichiarazione del legale rappresentante della società cooperativa, autenticata dal notaio, che attesti il pagamento effettuato o da effettuarsi, da parte del Socio, dell'importo richiesto per la costruzione sociale;
- 3 la dichiarazione che attesti l'impegno del Socio dipendente a far pervenire all'Azienda il verbale d'assegnazione;
- 4 l'impegno del Socio dipendente alla restituzione della somma ricevuta, anche mediante ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota.

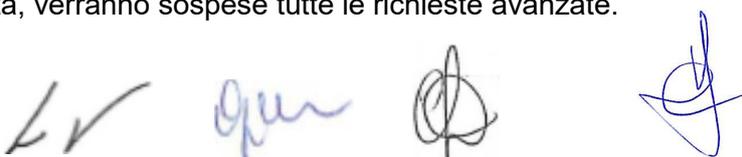
Fermi restando i limiti e le condizioni di cui all'Art. 2120 c.c., e con priorità riconosciuta alle fattispecie di cui ai precedenti punti a) e b), anticipazioni potranno essere concesse anche:

- 1 in caso di significative ristrutturazioni apportate alla prima casa d'abitazione del Lavoratore, purché entro l'importo di spesa idoneamente documentata;
- 2 al fine di sostenere spese connesse a patologie di grave entità riconosciute dalle strutture sanitarie pubbliche;
- 3 alla Lavoratrice madre e al Lavoratore padre che ne facciano richiesta, in caso d'utilizzo dell'intero periodo d'astensione facoltativa dal lavoro senza frazionamenti e senza soluzione di continuità rispetto al periodo obbligatorio;
- 4 in caso di fruizione dei congedi per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali di cui all'Art. 26, comma 2, del D.Lgs. 26 marzo 2001, 151, per le spese da sostenere durante il periodo di permanenza nello Stato richiesto per l'adozione e l'affidamento, purché ciò risulti da idonea documentazione.

La priorità nell'accoglimento delle domande di anticipazione sarà accordata alle necessità di sostenere spese sanitarie.

Nel corso del rapporto di lavoro l'anticipazione potrà essere concessa una sola volta.

L'anticipazione è detratta, a tutti gli effetti, dal Trattamento di Fine Rapporto spettante al Lavoratore al momento dell'erogazione dell'anticipazione. In caso di crisi aziendale e mancanza di liquidità, verranno sospese tutte le richieste avanzate.



Art. 85 – Tutela della salute e dell'integrità' fisica del lavoratore - ambiente di lavoro

Le Parti firmatarie del presente CCNL, al fine di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del Lavoratore dipendente, sulla base di quanto previsto dalle norme di buona tecnica, dalle leggi vigenti, nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione.

L'Azienda s'impegna a fornire puntualmente ai preposti ed ai Lavoratori la formazione e le informazioni dovute in forza del D.Lgs. 81/2008, facendo primario riferimento al relativo Accordo Interconfederale.

I Lavoratori hanno diritto (e le Aziende hanno l'obbligo di darla) alla formazione prevista dagli articoli 36, 37 e 43 del D.Lgs. 81/2008, così come successivamente modificato dal D.Lgs. 106/2009.

A norma dell'art. 37 del D.Lgs. 106/2009, tale formazione dovrà essere erogata anche tramite un Organismo Bilaterale o strutture regionalmente convenzionate su programmi certificati dall'Organismo Bilaterale. Si ricorda che, a norma dell'art. 55 del D.Lgs. 106/2009 e, da ultimo, dell'art. 20 comma 1, lettera i, del D.Lgs. 151/2015 l'accertamento della mancata formazione comporta la sanzione penale dell'arresto da 2 a 4 mesi o l'ammenda da € 1.315,20 ad € 5.699,20. Sanzione ancora più pesante ed ammenda aumentata in relazione al numero dei lavoratori non formati (sino a cinque; da sei a dieci; oltre dieci)

Art. 86 – Obbligo di fedeltà

Il prestatore di lavoro non potrà trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio (Art. 2105 c.c.).

Tale divieto permane anche dopo la cessazione dal rapporto di lavoro, alle condizioni previste dalle vigenti leggi o da accordi tra le parti.

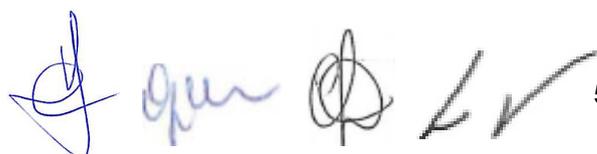
Art. 87 – Patto di non concorrenza

Ove sia pattuita, la limitazione dell'attività professionale del Lavoratore per il tempo successivo alla risoluzione del rapporto sarà regolata dall'Art. 2125 c.c.

Art. 88 – Diritti del lavoratore

Le Parti concordano sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi discriminazione o comportamento indesiderato basato sul sesso, sulla provenienza e sulle opinioni o, comunque, lesivo della dignità personale, e convengono nel recepire i principi del Codice di Condotta, relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali di cui al D.Lgs. 145 del 30 maggio 2005.

In particolare, sono considerati come molestie sessuali quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o comportamentale, aventi lo scopo e l'effetto di violare la dignità di una Lavoratrice e/o di un Lavoratore o di creare un clima degradante, umiliante od offensivo.



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

Art. 89 – Corresponsione della retribuzione

Il Lavoratore ha diritto a ricevere il corrispettivo del lavoro ordinario e straordinario mensile alle normali scadenze. Tali scadenze dovranno essere comprese entro i 15 giorni successivi al termine del mese cui la retribuzione stessa si riferisce.

La data indicata per la corresponsione dovrà essere resa nota ai Lavoratori e, quando essa coincide con un giorno di riposo o festivo, sarà spostata di diritto al primo giorno lavorativo successivo.

Eventuali ritardi nella corresponsione della retribuzione dovranno essere concordati con i Lavoratori e le loro rappresentanze. In assenza di accordo decorrerà, dalla scadenza prevista alla data di effettivo pagamento, un interesse a favore del Lavoratore pari al tasso ufficiale di sconto aumentato di 2 punti.

Decorsi 15 giorni dalla data prevista per il pagamento della retribuzione, senza che sia stato erogato almeno il 50% della stessa ed in assenza di accordo sottoscritto dalla RSU, il Lavoratore avrà diritto di tutelare il suo credito in via giudiziale. Parimenti, il Lavoratore avrà tale diritto quando una qualsiasi parte non sindacabile della sua retribuzione subisca un ritardo superiore a 30 giorni, sempre in assenza di accordo sottoscritto dalla RSU. Per i ritardi accumulati si conviene che il mancato pagamento di un importo cumulativamente superiore alla mensilità dà diritto alla tutela giurisdizionale, decorsi 45 giorni dalla data di configurazione di tale importo.

Art. 90 – Cessione - trasformazione dell'azienda

In caso di cessione, trasformazione o fallimento dell'Azienda si fa riferimento alle norme di Legge vigenti in materia.

Art. 91 – Commissione nazionale di garanzia, interpretazione e conciliazione

È costituita tra le Parti una Commissione Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione (CNGIC), composta ed operante in conformità con il Regolamento approvato dalle Parti stesse.

La Commissione Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione ha i seguenti compiti (indicativi e non esaustivi):

- 1 esaminare e risolvere le controversie inerenti l'applicazione del presente CCNL e della contrattazione
- 2 integrativa di 2° livello;
- 3 intervenire a fissare l'ammontare dell'elemento economico "Premio Variabile o Premio di Produzione Presenza" in caso di controversia fra le Parti nella contrattazione di 2° livello;
- 4 verificare e valutare l'effettiva applicazione di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e dalle sue modificazioni ed integrazioni, anche riguardo all'attuazione della parte retributiva e contributiva; il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo Lavoratore dipendente, e in tal caso il Datore di lavoro è tenuto a fornire alla Commissione tutte le notizie necessarie;



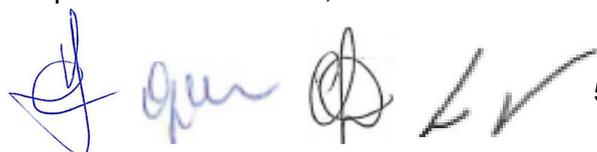
- 5 esaminare e dare interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle Parti stipulanti;
- 6 esaminare e risolvere ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle Parti contrattuali;
- 7 definire i profili del personale, nei casi non previsti dalla Classificazione del presente CCNL;
- 8 definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa inerenti l'interpretazione delle clausole contrattuali.

Art. 92 – Ente Bilaterale (E.B.T.I.)

Le parti, così come previsto nell'accordo preliminare al presente CCNL, utilizzeranno il già costituito "Ente Bilaterale Terziario Italiano" (E.B.T.I.)

Ciò premesso l'Ente persegue le seguenti finalità:

- a. formative, in conformità con l'Art. 37 del D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni e con tutte le norme collegate, con riferimento alla sicurezza sul lavoro e alla qualificazione professionale e, in relazione al contratto di apprendistato stipulato, finalizzando tutto ciò anche al rilascio della certificazione di qualità. Nell'ottica della tutela del lavoratore, si tiene conto della sua formazione in ambito professionalizzante, del livello di conoscenza della lingua italiana, anche con percorsi formativi in lingua natia;
- b. a sostegno del reddito e dell'occupazione, anche mediante riqualificazione professionale dei dipendenti;
- c. sociali, a vantaggio dei lavoratori iscritti all'Ente, con particolare riguardo all'erogazione di prestazioni sanitarie integrative al SSN;
- d. di monitoraggio, attraverso la Costituzione di una Commissione pari opportunità, della parità di trattamento tra i lavoratori e le lavoratrici, per evitare discriminazioni basate su nazionalità, sesso, idee politiche, sindacali e religiose;
- e. di conciliazione e certificazione, secondo quanto disposto dal D.Lgs. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni;
- f. costituzione dell'Organismo Paritetico per l'espletamento delle azioni inerenti l'applicazione del D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni;
- g. costituzione della banca dati delle RSU;
- h. costituzione della banca dati delle RLS;
- i. interpretazione autentica del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e di risoluzione di eventuali controversie in merito, attraverso la costituzione di una specifica Commissione, che ha anche il compito di prevenire e risolvere potenziali conflittualità;
- j. costituzione di un Osservatorio permanente per il monitoraggio, ai fini statistici, delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, modelli contrattuali, formazione e qualificazione professionale, nonché di verifica dell'andamento della contrattazione di secondo livello e delle vertenze esaminate dalla Commissione Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione;
- k. gestione dei contributi obbligatori di cui agli articoli successivi, conformemente ai regolamenti formulati dalle Parti che hanno stipulato il presente contratto;
- l. emanazione di apposito regolamento per disciplinare tutte le attività che le Parti sociali intenderanno perseguire, in conformità a quanto previsto dallo statuto;



m. attuazione di ogni ulteriore compito che rientri nelle previsioni di Legge e che sia affidato all'Ente dalle Parti stipulanti.

L'Ente Bilaterale Nazionale o gli Enti Bilaterali Territoriali, a richiesta della/e Parte/i e dopo la necessaria istruttoria, effettuano la certificazione dei seguenti contratti:

- di appalto/subappalto;
- di apprendistato;
- a tempo determinato e di retribuzione dei contratti a tempo determinato;
- di telelavoro;
- di somministrazione;
- di Co.Co.Pro;
- di modifica dell'orario settimanale di lavoro (da 5,6 o 7 giorni lavorativi alla settimana, da tempo pieno a tempo parziale o viceversa, ecc.);
- di conformità del Piano Formativo Individuale nell'apprendistato;
- di conformità dell'allineamento contrattuale in caso di passaggio o rinnovo di CCNL o di rimodulazione dell'inquadramento contrattuale.

Iscrizione dei Lavoratori e dell'Azienda. Adempimenti obbligatori

Le Parti, condividendo l'importanza dell'istituzione di tutele specifiche a favore dei Lavoratori all'interno dell'E.B.T.I., concordano che esse sono parte obbligatoria delle controprestazioni previste dal presente CCNL e, pertanto, per quanti lo applicano, vi è l'obbligatorietà della iscrizione delle Aziende e dei Lavoratori, così come da Regolamento dell'E.B.T.I..

Sono considerate aziende aderenti all'E.B.T.I. le aziende iscritte in Camera di Commercio che abbiano formulato formale richiesta di adesione e/o che abbiano posto in essere atti concludenti quali l'applicazione dei CCNL che demandano le funzioni della bilateralità all'E.B.T.I. o, ancora, che abbiano effettuato dei versamenti a mezzo F24 utilizzando la causale contributo E.B.T.I. istituita dall'Agenzia delle Entrate.

La formale adesione ad E.B.T.I. avviene inviando, a mezzo PEC a: ebti@pec.it, o tramite posta ordinaria o raccomandata a/r, il relativo modulo di iscrizione presente sul sito internet di E.B.T.I.. L'azienda sarà a tutti gli effetti aderente, ex art.1326 c.c., qualora dopo aver effettuato versamenti a E.B.T.I. e dopo aver ricevuto missiva di benvenuto da parte dell'Ente, non procedesse a formale disdetta.

Le Aziende iscritte all'E.B.T.I. sono tenute al rispetto del regolamento e delle delibere dallo stesso adottate.



Compilazione del modello di pagamento F24:

- riportare la causale "E.B.T.I." nella Sezione "INPS", nel campo "Causale Contributo", in corrispondenza, esclusivamente, della colonna "Importi a debito versati" indicando:
 - a) nel campo "CODICE SEDE" il codice della sede INPS competente;
 - b) nel campo "MATRICOLA INPS/CODICE INPS/FILIALE AZIENDA", la matricola INPS dell'Azienda;
 - c) nel campo "PERIODO DI RIFERIMENTO", nella colonna "da mm/aaaa", il mese e l'anno di competenza del contribuente, nel formato MM/AAAA.
 - d) la colonna "a mm/aaaa" non deve essere valorizzata
- In alternativa a quanto già specificato, si potrà procedere al versamento delle quote previste direttamente su c/c intestato a Ente Bilaterale Terziario Italiano, causale: "Contributo per il finanziamento dell'E.B.T.I."; le coordinate IBAN sono reperibili sul sito istituzionale dell'Ente – www.ebti.it.

Nessuna prestazione sarà comunque dovuta dall'Ente Bilaterale al Lavoratore dipendente qualora l'Azienda non sia in regola col versamento integrale. Resta a carico del Datore di Lavoro ogni responsabilità in merito alle prestazioni dovute al Lavoratore in caso di contributi mancanti.

Il Datore di Lavoro che ometta, totalmente o parzialmente, il versamento delle quote previste nel presente C.C.N.L. e nei successivi Regolamenti, è responsabile verso i Lavoratori della perdita delle relative prestazioni, ove previste, fermo restando il diritto del Lavoratore al risarcimento del danno e ferme le sanzioni di Legge.

L'Ente Bilaterale Terziario Italiano E.B.T.I. potrà pretendere i contributi dovuti per i soggetti iscritti.

Contributo obbligatorio in favore dell'Ente Bilaterale

Il Datore di Lavoro è tenuto direttamente al rispetto della normativa vigente in materia di prestazioni sanitarie accessorie in favore dei dipendenti, in ciò manlevando l'Ente bilaterale da medesimo incumbente.

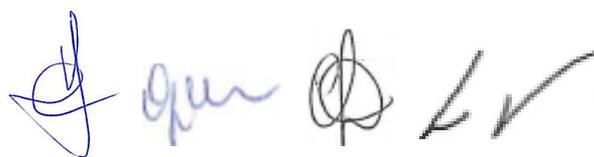
L'Ente, tuttavia, ha predisposto adesione ad un Piano Sanitario per prestazioni integrative al SSN

Qualora il datore di lavoro non corrisponda al lavoratore la quota per prestazioni sanitarie integrative che è obbligatoria, sarà moroso nei confronti del lavoratore e si profilerà inadempienza contrattuale.

L'importo dovuto all'E.B.T.I. di ciascun versamento è in termini percentuali nella misura dello 0,50% della base imponibile INPS di cui lo 0,40% a carico dell'azienda aderente e il restante 0,10% a carico del lavoratore. In alternativa è possibile versare il dovuto all'E.B.T.I. in euro 20,00/mese per ciascun rapporto di lavoro intercorrente tra l'azienda aderente all'Ente Bilaterale ed i propri lavoratori subordinati (in tal caso totalmente a carico dell'azienda).

Art. 93 – Previdenza complementare

Le Parti, condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa, si riservano di istituire un sistema di previdenza complementare volontario, mediante la costituzione di un Fondo Pensione o mediante l'adesione ad un Fondo già costituito.



Art. 94 – Patronati

Gli Istituti di Patronato, di emanazione e/o convenzionati con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL hanno diritto di svolgere la loro attività all'interno delle aziende associate.

I rappresentanti dei Patronati concorderanno con le singole Aziende i modi di svolgimento della loro attività al loro interno, che dovrà attuarsi senza pregiudizio per la normale attività aziendale.

Art. 95 – Contributo d'Assistenza Contrattuale (Co.As.Co)

Le Associazioni Datoriali firmatarie hanno determinato, a carico dei Datori di Lavoro, una quota obbligatoria inderogabile pari ad € 1,00 (uno/00) per dipendente per 12 mensilità, a copertura dei costi connessi alla costituzione e gestione del presente sistema contrattuale.

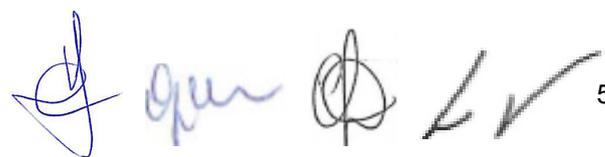
Il versamento del contributo dovrà essere effettuato secondo le indicazioni fornite dalle Associazioni firmatarie.

Art. 96 – Privacy

Per quanto concerne la disciplina della privacy si rimanda al D.Lgs. n. 196/2003 e successive modificazioni ed integrazioni.

Four handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. From left to right: a stylized signature, a signature that appears to be 'gus', a signature that looks like a circle with a vertical line through it, and a signature that looks like a circle with a horizontal line through it.

DISCIPLINA SPECIALE

 Four handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. The first is a stylized monogram, the second is a cursive signature, the third is a circular monogram, and the fourth is a signature with a checkmark.

Art. 97 – Ambito di applicazione

Il presente CCNL si applica esemplificativamente alle seguenti categorie economiche operanti in regime di subfornitura:

1. Tessile, abbigliamento, calzaturiero;
2. Fabbricazione articoli in pelle e cuoio
3. Metalmeccanici;
4. Autotrasporto conto terzi
5. Oreficeria;
6. Alimentari
7. Ogni altro settore, che verrà successivamente individuato da una Commissione all'uopo costituita tra le parti contraenti, in cui le Aziende operano esclusivamente o prevalentemente in regime di subfornitura.

Codici ATECO:

10. Industrie alimentari;
11. Industria delle bevande;
13. Industrie tessili;
14. Confezione di articoli di abbigliamento; confezione di articoli in pelle e pelliccia;
15. Fabbricazione di articoli in pelle e simili;
16. Industria del legno e dei prodotti in legno e sughero (esclusi i mobili); fabbricazione di articoli in paglia e materiali da intreccio;
25. Fabbricazione di prodotti in metallo (esclusi macchinari e attrezzature);
28. Fabbricazione di altre macchine di impiego generale;
32. Altre industrie manifatturiere;
33. Riparazione, manutenzione ed installazione di macchine ed apparecchiature;
35. Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata;
37. Gestione delle reti fognarie;
38. Attività di raccolta, trattamento e smaltimento dei rifiuti, recupero dei materiali;
45. Manutenzione e riparazione di autoveicoli;
49. Trasporto terrestre e trasporto mediante condotte;
50. Trasporto marittimo e per vie d'acqua;
51. Trasporto aereo;
52. Magazzinaggio e attività di supporto ai trasporti;
53. Servizi postali e attività di corriere;
95. Riparazione di computer e di beni per uso personale e per la casa;

Art. 98 – Quadri

Appartengono alla categoria dei Quadri i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, in ampi settori aziendali specifici o, con responsabilità generale, in organizzazioni di ridotta dimensione e struttura, anche decentrata.



Art. 99 – Quadri: orario part-time speciale

Per i Quadri è consentita l'assunzione con contratto a tempo indeterminato part-time senza il limite orario minimo mensile.

L'orario di lavoro dei Quadri con contratto di lavoro sino a 30 ore mensili si articolerà, salvo diverso accordo tra le Parti, in giornate lavorative di almeno 4 ore ciascuna.

Art. 100 – Quadri: formazione e aggiornamento

Al fine di garantire il mantenimento degli standard qualitativi e di migliorare la gamma delle lavorazioni e dei servizi, le Aziende favoriranno l'accesso dei Quadri a specifici corsi di formazione per le materie di loro diretta competenza.

Art. 101 – Quadri: assegnazione della qualifica

L'assegnazione al Lavoratore dipendente delle mansioni superiori di Quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di Lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per il termine previsto dalla Legge. Resta inteso che, per il tempo d'assegnazione alla categoria superiore, al Lavoratore spetterà il riconoscimento della differenza tra la PBNM del livello Quadro e la PBNM del livello di appartenenza.

Art. 102 – Quadri: polizza assicurativa

Ai Quadri sarà riconosciuta, attraverso polizza assicurativa o forme equivalenti predisposte dal Datore di Lavoro, la copertura delle spese di assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte, con massimale di € 50.000,00.

L'Azienda è tenuta altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni, con massimale di almeno € 200.000,00.

Art. 103 – Classificazione Unica

I lavoratori dipendenti, Quadri, Impiegati ed Operai, sono compresi in un'unica scala classificatoria articolata su 8 livelli.

L'inquadramento nelle varie mansioni nei singoli livelli dovrà essere effettuato solo sulla base delle declaratorie, dei profili e delle esemplificazioni previste dal presente CCNL.

Resta perciò fermo che l'assegnazione dei Lavoratori agli 8 livelli professionali dovrà effettuarsi esclusivamente rispetto alle mansioni in concreto esercitate dagli stessi, indipendentemente dalle denominazioni della mansione in uso prima dell'applicazione del presente CCNL.

Le esemplificazioni riportano solo il "titolo" della mansione, mentre il "contenuto" deve essere corrispondente alla Declaratoria ed al Profilo presenti per il livello professionale d'inquadramento. Pertanto, il livello professionale sarà così determinato:

- a) ricercando la declaratoria che indichi l'effettivo livello generale di autonomia, competenza e responsabilità richiesto dalla mansione;
- b) individuando il profilo che, nella declaratoria, meglio si adatta alle caratteristiche effettivamente richieste al Lavoratore, anche rispetto alla sua categoria (art. 2095 c.c.);
- c) nell'individuato profilo, si ricercherà l'esemplificazione che rappresenterà il "titolo" della mansione.

Per quanto precede, vi potranno essere esemplificazioni anche su più livelli, il cui contenuto professionale sarà determinato dalle rispettive diverse declaratorie e profili.

Le esemplificazioni dovranno, quindi, intendersi non esaustive, prevedendo sempre in aggiunta ad esse tutte le altre mansioni di professionalità equivalente.

Qualora le mansioni richieste o svolte mancassero di esemplificazione contrattuale, si assegnerà al Lavoratore il titolo in uso, facendo riferimento, ai fini dell'inquadramento, al Profilo ed alla corrispondente declaratorie.

Ai fini dell'adeguamento delle esemplificazioni contrattuali alle effettive mansioni presenti, è gradita una segnalazione di quelle mancanti alla Commissione Bilaterale sull'Interpretazione Contrattuale del CCNL.

Al fine di agevolare la comprensione dei rapporti tra classificazione, autonomia professionale e qualifica, si riassumono le caratteristiche dei vari livelli retributivi nella seguente Tabella:

Classificazione	Autonomia*	Qualifiche	Mansioni
Quadro	Rappresentativa, Organizzativa e Funzionale	Quadro	
1° Livello	Organizzativa e Funzionale	Impiegato	Estese Funzioni Direttive
2° Livello	Organizzativa e Funzionale	Impiegato	Funzioni Direttive
3° Livello	Funzionale Elevata	Impiegato/Operaio	Elevato Concetto/Specializzato Provetto
4° Livello	Funzionale	Impiegato/Operaio	Concetto/Specializzato
5° Livello Op. di vendita 1° categoria	Esecutiva	Impiegato/Operaio	Elevata Qualificazione
6° Livello Op. di vendita 2° categoria	Operativa S	Impiegato/Operaio	Qualificato
7° Livello Op. di vendita 3° categoria	Operativa	Impiegato/Operaio	Ordine
8° Livello	Semplice	Operaio	Comune

Definizione di autonomie:

Rappresentativa: quando il Lavoratore opera come "Alter Ego" dell'Imprenditore con relative deleghe di poteri e di firma in importante settore di grande Azienda od in Azienda con meno di 50 Dipendenti.

Organizzativa: quando il Lavoratore effettua l'autonoma scelta di quanto necessario al raggiungimento degli obiettivi aziendali (mezzi, programmi, organizzazione del lavoro) e coordina gruppi di Lavoratori rispondendo del risultato dell'intero gruppo di lavoro.

Funzionale: quando il Lavoratore, con le proprie specifiche ed elevate competenze, nell'ambito del proprio settore di attività sceglie programmi, procedure, alternative, linee di difesa, soluzioni tecniche ecc. Inoltre, per il proprio gruppo di lavoro specialistico ha la responsabilità della disciplina del lavoro, della formazione dei sottoposti e dei risultati complessivi.

Esecutiva: quando il Lavoratore, nel rispetto delle procedure e/o delle disposizioni generali ricevute, per la propria specifica competenza e fatta salva la subordinazione al Capo Ufficio/Preposto, può scegliere la successione delle operazioni, concrete soluzioni, i mezzi di

utilizzare, gli utensili ed i tempi di lavoro, garantendo il rispetto del risultato, inteso come rispetto della qualità richiesta e dei tempi di esecuzione previsti. Può coordinare l'organizzazione di un gruppo di altri lavoratori "Qualificati", "Comuni" e/o d'"Ordine" di livello/i inferiore/i senza responsabilità tecnica diretta per il lavoro da essi svolto.

Operativa: quando il Lavoratore, in forza delle proprie competenze e nell'ambito delle sue mansioni, utilizza correttamente programmi, attrezzature, scegliendo la sequenza delle lavorazioni, le tecniche d'intervento ecc.

Semplice: quando il Lavoratore ottempera disposizioni dettagliate o ripetitive con competenze acquisite dopo breve periodo formativo e/o di affiancamento. Normalmente opera con la presenza di altro lavoratore di livello superiore.

Le Declaratorie, i Profili e le Esemplicazioni, sono espressi, per maggiore facilità di lettura, nel genere maschile, ferma restando la fungibilità professionale di genere che qui si intende esplicitamente affermare.

Art. 104 – Comune a tutti i Settori Declaratoria di Quadro:

Appartiene alla categoria ed al livello di Quadro il Lavoratore con le caratteristiche di cui al presente CCNL e che in autonomia Rappresentativa, Organizzativa e Funzionale, con delega di poteri e di firma, abbia poteri decisionali e responsabilità gestionale anche nei confronti di terzi e nella conduzione e coordinamento di risorse umane e materiali, in settori o servizi di particolare complessità operativa; sia preposto alla ricerca ed alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'Azienda, verificandone la fattibilità economica-tecnica, garantendo adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati complessivi.

Profili ed esemplificazioni di Quadro:

- Responsabile di servizio amministrativo;
- Responsabile di servizio commerciale;
- Responsabile di servizio di produzione;
- Responsabile di servizio EDP;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella detta elencazione;

Art. 105 – 1° Livello – Impiegati - Comune a tutti i Settori Declaratoria:

Appartiene a questo livello l'impiegato con "Elevate Funzioni Direttive" che, con specifica collaborazione ed in condizioni di completa autonomia Organizzativa e Funzionale, svolge mansioni di alto contenuto professionale con un contributo al generale andamento dell'attività. Egli, in possesso delle necessarie elevatissime competenze tecniche, amministrative, commerciali o del personale, comunque acquisite, al fine realizzare gli obiettivi aziendali, svolge con continuità compiti di sovrintendenza, conduzione, coordinamento e controllo dei relativi sottoposti. Opera con specifica delega di poteri e di firma per i settori coordinati, gestisce anche le necessarie risorse materiali e risponde dell'efficienza e dei risultati dell'intera area coordinata, nell'ambito delle funzioni delegate, direttamente al vertice tecnico, amministrativo o commerciale dell'azienda.

Profili ed esemplificazioni di impiegato di 1° livello:

- Impiegato Amministrativo con “Elevate Funzioni Direttive” che sia preposto alle funzioni amministrative (amministrazione, contabilità, autorizzazioni, concessioni, stesura di contratti, scelta e gestione di fornitori), al CED con responsabilità sulla privacy e sulla conservazione dei dati, al coordinamento e controllo dei Dipendenti e alla loro formazione, ivi compresa la ricerca del personale, alle pratiche di assunzione ed alla gestione dell'eventuale contenzioso:
 - o Responsabile Amministrativo
- Impiegato Tecnico con “Elevate Funzioni Direttive” che esercita autonoma gestione delle attività tecnico/produttive quali rifacimenti, manutenzioni ordinarie e straordinarie, adeguamento impianti elettrici, idraulici, di riscaldamento e condizionamento. Appronta le autorizzazioni ai lavori e la documentazione contabile, tecnica e fiscale, con responsabilità anche del Servizio di Prevenzione e Protezione, della Sicurezza, dell'igiene del lavoro ed ambientale, rispondendo dei risultati della propria autonoma gestione e del personale tecnico:
 - o Responsabile Tecnico.
- Impiegato area Commerciale con “Elevate Funzioni Direttive” preposto quale responsabile a coordinare un gruppo di colleghi, il quale propone la politica commerciale, assicura il raggiungimento degli obiettivi di vendita sotto l'aspetto sia temporale che economico, elabora e propone le politiche di vendita ed il budget relativo e dimensiona, in funzione degli obiettivi di risultato, i costi di struttura ed i costi variabili. Sviluppa l'organizzazione e l'efficienza della struttura commerciale o di vendita, gestisce la rete di vendita e collabora per le attività di promozione e sviluppo, proponendo gli eventuali correttivi:
 - o Responsabile Commerciale/vendite.
- Impiegato area Personale con “Elevate Funzioni Direttive”, alle dipendenze del Direttore Generale/Amministratore Delegato/Titolare: elabora e gestisce le politiche dell'Azienda nell'ambito delle risorse umane (relazioni industriali/sindacali, comunicazioni interne ed esterne), cura la selezione, la formazione e lo sviluppo organizzativo ed i piani retributivi. Assicura una corretta amministrazione del personale, approva le previsioni di spesa e la determinazione dei costi del personale. Coordina gli interventi atti a migliorare la sicurezza degli ambienti di lavoro, studia e attua le politiche relative al contenzioso del lavoro:
 - o Responsabile del Personale.
- Impiegato area Legale con “Elevate Funzioni Direttive” che, in grande Azienda, esercita in autonomia la gestione del contenzioso legale aziendale. Risponde della stesura dei contratti aziendali (di acquisto, fornitura, cessione etc.) e della modulistica aziendale per tutti gli aspetti di natura contrattuale e giuridica. Coordina la struttura organizzativa dell'ufficio legale, rispondendo dei risultati complessivi:
 - o Responsabile Legale e contenzioso.
- Altri Impiegati con “Elevate Funzioni Direttive” i cui profili sono riconducibili a quelli precedenti.



Art. 106 – 2° Livello – Impiegati - Comune a tutti i Settori Declaratoria.

Appartiene a questo livello l'impiegato con "Funzioni Direttive" d'importante settore o, intersettoriale, nelle piccole aziende che, con specifica collaborazione ed in condizioni di elevata autonomia Organizzativa e Funzionale e con delega di poteri e di firma, svolga nelle aree di propria competenza, attività che richiedono ampie conoscenze d'area, comunque acquisite, esercitando funzioni organizzative, di coordinamento, responsabilità e controllo di altri Lavoratori, garantendo i risultati del servizio o degli uffici coordinati. In autonomia può gestire i contatti esterni (clienti, fornitori, banche, Enti) dando soluzione ai problemi gestionali, organizzativi, tecnici ed amministrativi, facendo riferimento e rispondendo al Responsabile apicale di settore.

Profili ed esemplificazioni di impiegato di 2° livello:

- Impiegato Amministrativo con "Funzioni Direttive" che coordina le attività amministrative interne e/o esterne e gli aspetti gestionali e del personale, anche in più settori tra i seguenti esemplificati: gestione del personale (comprese le attività di ricerca, assunzione e contenzioso); amministrazione e finanza; costi e contabilità industriale; sistemi informativi:
 - o Capo Servizi Amministrativi
- Impiegato Legale con "Funzioni Direttive" che, avendone i titoli, in autonomia funzionale ed organizzativa, stende contratti, valuta il contenzioso legale e promuove le azioni di tutela (recupero crediti, eventuali ricorsi, diffide, transazioni, ecc.):
 - o Capo Servizio Legale.
- Impiegato Tecnico con "Funzioni Direttive" che con specifica competenza tecnica coordina gli interventi tecnici di manutenzione ordinaria e straordinaria, i rifacimenti e l'installazione di impianti, ivi compresi quelli eolici o fotovoltaici, curando la progettazione, il rilascio delle autorizzazioni e la formazione della documentazione per la sicurezza ed igiene del lavoro ed ambientale, e per i successivi interventi quali il c.d. Libretto di fabbricato, manuali di manutenzione, ecc. Normalmente ha anche la delega di responsabilità penale, coordina il Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale ed è responsabile della Sicurezza, dell'igiene del lavoro ed ambientale:
 - o Responsabile tecnico manutenzioni ed impianti;
 - o Responsabile rifacimenti e manutenzioni edili;
 - o Capo Servizio sistemi informativi;
 - o Responsabile SPP, Sicurezza Cantieri, Direttore dei lavori, ecc.
- Impiegato con "Funzioni Direttive" che assicura, nell'ambito del servizio, la gestione dei programmi e del personale sottoposto, la pianificazione, il coordinamento ed il controllo di tutte le attività pertinenti all'elaborazione elettronica dei dati. E' responsabile dell'analisi e progettazione dei sistemi informativi, della programmazione dell'elaboratore elettronico e della gestione operativa. Contribuisce, insieme ai responsabili delle funzioni utenti, al coordinamento degli interventi organizzativi connessi con l'automazione dei sistemi informativi di settore. Pianifica risorse per l'adeguamento degli strumenti di elaborazione e piani di formazione per l'aggiornamento di personale addetto, rileva le opportunità di automazione e le necessità di revisione delle applicazioni esistenti in funzione delle esigenze strategiche dell'Azienda. Si mantiene aggiornato sull'evoluzione delle tecnologie offerte sul mercato:

- Capo Servizio, responsabile dei Sistemi Informativi.
- Altri Impiegati con “Funzioni Direttive” i cui profili sono riconducibili a quelli precedenti.

Art. 107 – 3° Livello – Impiegati - Comune a tutti i Settori *Declaratoria*:

Appartiene a questo livello l'Impiegato di “Elevato Concetto” cui sono richieste specifica collaborazione, particolari conoscenze ed elevatissima esperienza, comunque acquisita, nel settore amministrativo, legale, del personale, commerciale o tecnico che, anche per la presenza di deleghe nell'ambito delle proprie mansioni, opera in condizioni di elevata autonomia Funzionale ed elevata autonomia Esecutiva. Inoltre, nell'ambito di un ufficio articolato su diverse competenze d'area, coordina un gruppo di altri Lavoratori, con responsabilità dei risultati, anche formativi, dell'intero gruppo di lavoro.

Profili ed esemplificazioni di impiegato di 3° livello:

- Impiegato di “Elevato Concetto” che coordina un gruppo di lavoro intersettoriale di impiegati tecnici, amministrativi, commerciali, ecc., e che concorre alla formazione del personale inserito, anche con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati dell'intero gruppo di lavoro coordinato:
 - Capo Ufficio
- Impiegato di “Elevato Concetto” che coordina uno specifico gruppo di impiegati amministrativi concorrendo alla formazione del personale inserito, con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati dell'intero gruppo coordinato e che è responsabile della correttezza delle scritture contabili, predispone i versamenti fiscali, contributivi ed assicurativi ed i pagamenti dei fornitori. Cura la fatturazione e verifica la regolarità delle rimesse. Predispone la bozza del bilancio fiscale dell'Azienda ed opera con specifica delega di poteri e di firma per le operazioni bancarie:
 - Capo Contabile
- Impiegato di “Elevato Concetto” che coordina uno specifico gruppo di impiegati amministrativi concorrendo alla formazione del personale inserito, con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati. Cura la costituzione, l'evoluzione e la risoluzione di tutti i rapporti di lavoro dal punto di vista amministrativo e gestionale, sovrintende all'elaborazione delle retribuzioni e dei relativi adempimenti contrattuali e di legge. Mantiene gli opportuni rapporti con i diversi istituti pubblici attinenti il lavoro. Predispone gli strumenti necessari per un efficace controllo del costo del lavoro e per l'elaborazione delle previsioni periodiche. Cura le statistiche relative ai diversi aspetti del rapporto di lavoro:
 - Capo Ufficio Paghe e Contributi
- Impiegato di “Elevato Concetto” che coordinando uno specifico gruppo di lavoro di impiegati tecnici o amministrativi, concorre alla formazione del personale con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati dell'intero gruppo coordinato. Coordina l'attività di analisi e programmazione secondo tempi e norme concordate, definisce gli standard operativi curando la costante manutenzione dei programmi, esegue valutazioni di costo su applicazioni in fase di studio, concorda i tempi di realizzazione dei progetti, le caratteristiche e la periodicità di emissione e di distribuzione degli elaborati. Pianifica l'attività del settore ripartendo i singoli compiti, in funzione delle necessità richieste dai singoli progetti assicurando l'attività di documentazione ed aggiornamento delle procedure. Dispone per la



definizione della forma e contenuti dei documenti di input, segue la realizzazione di ciascun progetto al fine di individuare possibili miglioramenti in relazione alle attese delle funzioni interessate. Cura le prove pratiche di funzionamento dei programmi per la loro messa a punto finale.

- Responsabile Sistemi Informativi.
- Impiegato di “Elevato Concetto” che coordina uno specifico gruppo di lavoro di impiegati tecnici concorrendo alla formazione del personale inserito, con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati dell’intero gruppo di lavoro coordinato. Negli interventi sugli impianti, nell’ambito del settore di propria competenza, stima in autonomia i fabbisogni, individua le soluzioni, richiede preventivi e li valuta; propone autonomamente la scelta dei materiali e dei fornitori, gestendo i relativi rapporti tecnici ed amministrativi. Cura l’approntamento e la documentazione sugli interventi effettuati e risponde, nell’area coordinata, del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro ed ambientale, potendo avere la delega di responsabilità penale:
 - Responsabile tecnico.
- Impiegato di “Elevato Concetto” che coordina uno specifico gruppo di lavoro di impiegati tecnici concorrendo alla formazione del personale inserito, con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati dell’intero gruppo di lavoro coordinato. Negli interventi sugli impianti, nell’ambito del settore di propria competenza: stende capitolati, raccoglie e valuta preventivi di esecuzione dei lavori, coordina gli interventi delle ditte esterne ed il personale sottoposto. Cura l’approntamento e la documentazione sugli interventi effettuati e risponde nell’area coordinata, del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro ed ambientale, potendo avere la delega di responsabilità penale:
 - Responsabile Manutenzioni.
- Impiegato di “Elevato Concetto” esperto legale che segue il contenzioso, esamina contratti e procedure, ne verifica la rispondenza alla Legge, alle norme di buona tecnica e di corretta prassi. Cura agli interessi della parte tutelata, indicando eventuali azioni correttive:
 - Capo Ufficio Legale.
- Impiegato di “Elevato Concetto” che assicura la movimentazione dei materiali e materie prime in termini ricevimento, stoccaggio, rotazione, conservazione, uscita dal magazzino e correttezza contabile. Coordina l’ottimizzazione degli spazi secondo schemi di efficienza e proponendo eventuali modifiche ad investimenti per il raggiungimento dell’obiettivo. Organizza e controlla gli inventari periodici e annuali delle giacenze. Organizza e controlla stivaggio, scadenze, rotazione e conservazione dei beni a magazzino, usando al meglio le attrezzature in dotazione ed il personale in organico. Assicura la richiesta dei rifornimenti necessari nei modi e nelle qualità stabilite. Garantisce la correttezza formale e sostanziale della contabilizzazione delle merci movimentate. E’ responsabile del pieno rispetto di disposizione di sicurezza ed igiene del lavoro per tutto il personale coordinato. Coordina, controlla e motiva il personale affidatogli o Responsabile Magazzino.
- Altri Impiegati di “Elevato Concetto” i cui profili sono riconducibili a quelli precedenti.



Art. 108 – 3° livello – Operai Declaratoria:

Appartiene a questo livello l'Operaio "Provetto Specializzato multisetoriale" che, in condizione di elevata autonomia Funzionale ed Esecutiva ed in possesso di elevate ampie competenze tecniche e capacità documentali, coordina un gruppo di operai specializzati e qualificati, di diversi settori. Risponde dei risultati ottenuti dal gruppo di lavoro, del rispetto dei parametri operativi richiesti dall'Azienda, del rispetto delle norme legali e di buona tecnica, del rispetto delle disposizioni sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro ed ambientale e garantisce gli elevati livelli di competenza settoriale richiesta.

Profili ed esemplificazioni di operaio di 3° livello comuni a tutti i settori:

- Saldatore specialista patentato per saldature di apparati sotto pressione;
- Specialista in elettronica addetto alla riparazione e manutenzione di circuiti elettronici particolarmente complessi: stribbie, termoregolatori elettronici, programmatori elettronici di macchine;
- Capo Magazziniere
- Capo squadra area manutenzione
- Capo sezione

Settore Tessili – Abbigliamento – Calzaturiero:

- Aiuto Modellisti
- Studio della composizione del disegno con ricerca di ottimizzazione del consumo
- Segnatura su tessuto con modelli (cartoni) già preparati, con facoltà di modifiche tali da cambiare l'impostazione e l'appiombamento del modello
- Segnatura su tessuto o carta con modifiche prestabilite che differenziano il modello base (cartone) già preparato in modo da ottenere le diverse taglie
- Sarto finito che confeziona il capo completo
- Addetto allo sviluppo dei modelli
- Analista tempi e metodi cronotecnico
- Collaudatore intermedio o finale di giacche, tailleur, mantelli, pantaloni, gonne casual, con riscontro dei difetti ed individuazione delle origini degli stessi in lavorazione.

Settore Metalmeccanici:

- Installatore e Collaudatore di sistemi elettronici (lavoratore che, sull'intera gamma delle apparecchiature complesse, esegue fuori sede attività di elevata specializzazione per la realizzazione del ciclo completo di montaggio, installazione, collaudo ed avviamento, provvedendo alla relativa delibera funzionale)
- Manutentore di più sistemi elettronici o meccanici (lavoratore che, fuori sede, esegue qualsiasi intervento sull'intera gamma delle apparecchiature con caratteristiche tecnologiche e produttive differenti di elevato grado di difficoltà per il funzionamento e modifiche delle stesse, operando in maniera risolutiva in caso di anomalia)
- Addetto alla funzionalità ed alla conduzione di più impianti fuori sede (lavoratore che, rispondendo direttamente alla Direzione, opera indifferentemente su impianti notevolmente complessi di caratteristiche produttive tra loro differenti)



- Modellista in legno (lavoratore che esegue il ciclo completo di qualsiasi modello in legno di elevato grado di complessità in relazione alle ristrette tolleranze previste, individuando ed effettuando le soluzioni ottimali)
- Giuntista (lavoratore che esegue, con completa autonomia organizzativa ed esecutiva, e coordinando fuori sede, anche previa lettura ed interpretazione critica degli schemi occorrenti, giunzioni di cavi ed apparati terminali di qualsiasi tipo, anche funzionanti, di elevato grado di difficoltà - in esse ricomprendendosi quelle implicanti la padronanza di nuove tecnologie quali le fibre ottiche ed i multiplex d'abbonato - realizzando, previo collaudo, la messa in servizio. E' altresì in grado di effettuare ogni rilievo delle misure elettriche e telefoniche ed ogni intervento per la individuazione e la riparazione di guasti in cavo di qualunque tipo, la scelta e l'introduzione dei carichi elettrici di compensazione, garantendo la eventuale delibera funzionale)
- Addetto macchine a controllo numerico (lavoratore che, con facoltà decisionale e particolare autonomia di iniziativa operativa ed organizzativa che si traduce in prestazioni di elevato livello tecnico, esegue su sistemi contenenti macchine utensili a controllo numerico, anche a più di cinque assi controllati, la lavorazione di particolari di prima esecuzione, prototipi sperimentali, caratterizzati da elevata complessità di forma e/o di materiali innovativi. Provvede, avendo conoscenza delle tecnologie collegate e di più linguaggi delle unità di governo ed applicando elementi di geometria descrittiva, calcoli analitici e trigonometrici, ad impostare e sviluppare dalla consolle i programmi necessari con la scelta dei parametri tecnologici e con la ottimizzazione del ciclo operativo. Integra, in base alla vasta esperienza maturata ai massimi livelli della propria specializzazione, programmi da altri parzialmente elaborati o in quanto preferibilmente definibili durante il ciclo operativo o per modifiche sopravvenute nel corso della lavorazione che possono interessare la geometria del pezzo, gli utensili, i materiali e le attrezzature).

Settore Orafi:

- Lavoratore che compie con maggiore autonomia esecutiva e con l'apporto di particolare e personale competenza, operazioni su oggetti o apparati e attrezzature complessi che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati stessi
- Lavoratore che, con specifica collaborazione, svolge attività tecniche caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme o procedure vevoli per il campo d'attività in cui operano e che richiedono un diploma di scuola media superiore o corrispondente conoscenza ed esperienza
- Montatore (lavoratore che, con scelta della successione delle operazioni, delle modalità e dei mezzi d'esecuzione, esegue, con l'interpretazione critica del disegno e/o dei modelli, qualsiasi lavoro d'elevato grado di difficoltà in relazione all'interpretazione stilistica, al ristretto campo di tolleranza, ai numerosi accoppiamenti e adattamenti da realizzare e al grado di finitura per la costruzione senza l'ausilio di sagome o di attrezzature equivalenti, il montaggio di oggetti, compresi i pezzi unici e prototipi, di metallo prezioso con componenti di gioielleria o in metallo prezioso di pari qualità e difficoltà, assicurando il grado di qualità richiesto. Tali lavoratori, inoltre, possono essere chiamati a svolgere compiti di guida e controllo di altri lavoratori)

- Pulitore (lavoratore che, in piena autonomia operativa, esegue, con particolare capacità ed esperienza, lavori di elevato grado di difficoltà in relazione alla forma particolarmente complessa ed alla salvaguardia delle caratteristiche strutturali, per la pulitura di qualsiasi oggetto, compresi i pezzi unici, di gioielleria o in metallo prezioso, di pari qualità e difficoltà, assicurando il grado di qualità richiesto. Tali lavoratori, inoltre, possono essere chiamati a svolgere compiti di guida e controllo di altri lavoratori)
- Tornitore in lastra (lavoratore che, con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, esegue, con l'interpretazione critica del disegno, qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà in relazione al ristretto campo di tolleranza, agli accoppiamenti da realizzare e al grado di finitura per la costruzione al tornio di forme o attrezzi anche in legno per la tornitura in lastra di pezzi di argenteria ovali in sotto squadra, realizzando anche i relativi prototipi e assicurando il grado di qualità richiesto)
- Compositore di bagni galvanici (lavoratore che, con scelta della successione delle operazioni, delle modalità e dei mezzi di esecuzione, procedendo in piena autonomia o con riferimento alle caratteristiche finali richieste dal processo, esegue la composizione ed il controllo di bagni galvanici per l'argenteria, la doratura, la rodatura, la passivazione, provvedendo alla definizione delle fasi di lavorazione o dei relativi parametri con eventuale delibera funzionale)
- Miniaturista (lavoratore che effettua miniature su metalli preziosi, intendendosi per miniature non già la semplice deposizione di smalto utilizzando sedi preparate, ma la realizzazione con smalto di disegni - figure, animali, ecc. – senza sede predisposta)
- Incisore (lavoratore che, unendo a notevoli capacità tecniche una elevata sensibilità artistica realizza, mediante incisione, figure complesse in piena autonomia)
- Martellatore, Cesellatore (lavoratore che, con scelta della successione delle operazioni e dei mezzi di esecuzione, esegue con l'interpretazione critica del disegno e/o dei modelli, qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà in relazione all'interpretazione e realizzazione stilistica, alla particolare sensibilità artistica, al ristretto margine di tolleranza, ed al grado di finitura per la martellatura o la cesellatura su metalli preziosi, assicurando il grado di qualità richiesta)
- Incassatore (lavoratore che, in totale autonomia, incassa qualsiasi tipo di pietre preziose preparando le sedi, adattandole alla forma delle pietre stesse, su oggetti particolarmente complessi di oreficeria o gioielleria in cui il numero delle pietre e la loro collocazione richiedano la realizzazione di griffe multiple e operazioni di pari difficoltà)
- Manutentore meccanico, Manutentore elettrico, Riparatore (lavoratore che, con la scelta della successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione e con l'interpretazione critica di disegni o schemi funzionali, esegue qualsiasi intervento di elevato grado di complessità, per l'individuazione o la valutazione dei guasti e la loro riparazione su apparecchiature e/o loro parti principali assicurando il gradi di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte per l'installazione e messa in servizio di macchine ed impianti elettrici e meccanici con eventuali delibere funzionali)
- Montatore di macchine, Attrezzista (lavoratore che, con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, effettua con l'interpretazione critica del disegno qualsiasi operazione di elevato grado di difficoltà in relazione al ristretto campo

di tolleranza, agli accoppiamenti da realizzare ed al grado di finitura per la costruzione su banco o su macchine operatrici non attrezzate, o per il montaggio di attrezzature o macchinari o loro parti con eventuale delibera funzionale)

- Disegnatore (lavoratore che, sulla base di istruzioni e con riferimenti a schemi, eseguono disegni costruttivi di oggetti in metallo prezioso o di sottogruppi di uno studio d'insieme o di apparecchiature o attrezzature di equivalente complessità, definendo dimensioni, quote, materiali, tolleranze mediante l'uso di tabellari e/o norme di fabbricazione e/o metodi di calcolo e normalmente preparando la relativa distinta dei materiali)
- Programmatore di produzione (lavoratore che, in base ad istruzioni ed applicando procedure operative relative al sistema di programmazione della produzione adotta nell'ambito dello specifico campo di competenza e con riferimento ai dati, alle parti, ai mezzi, ai settori di produzione stabiliti dai programmi generali, definisce con singoli programmi il carico e l'alimentazione equilibrata delle macchine e degli impianti, i loro tempi di compimento intervenendo in caso di anomalie o di variazioni dei programmi; segue lo stato di avanzamento delle lavorazioni ai fini del rispetto dei loro tempi di compimento; in caso di variazione dei programmi generali partecipa alla ricerca di soluzioni atte alla riequilibrio dei propri programmi)
- Compositore di leghe (lavoratore che, in autonomia, prepara leghe nelle diverse sfumature di colore, di proprietà meccaniche e metallurgiche)

Settore Autotrasporto Merci c/terzi:

- Conducenti di autotreni o autoarticolati di portata superiore a 80 quintali e conducenti di autocarri con portata superiore a 20 quintali muniti di gru
- Primi conducenti addetti ai trasporti eccezionali
- Gruisti addetti alle gru su automezzi semoventi di portata maggiore di 20 tonnellate
- Conduttore di macchine operatrici particolarmente complesse con esperienza operativa sui vari tipi di terreno; operatore gru portainer di banchina polivalente per mezzi di traslazione e sollevamento con responsabilità della manutenzione ordinaria dei mezzi
- Tecnico specialista in elettrotecnica, elettronica, meccanica, impiantistica che con interpretazione critica di disegni e schemi funzionali esegue, con autonomia operativa, lavori di particolare impegno e complessità relativa alla costruzione e modifica di impianti e macchinari ed i cui interventi risultino risolutivi
- Operatore di quadri sinottici complessi per l'introduzione, la manipolazione e la riconsegna delle merci nei silos granai portuali
- Tecnico frigorista responsabile della sala macchine e del funzionamento e manutenzione elettromeccanica degli impianti e della rete di distribuzione del freddo
- Motoristi e/o collaudatori
- Capi operai

Art. 109 – 4° Livello – Impiegati – Comune a tutti i settori Declaratoria:

Appartiene a questo livello: - l'Impiegato di "Concetto" in possesso di elevate competenze settoriali che, con specifica collaborazione, opera in condizioni di autonomia Funzionale e di adeguata iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni e coordina e forma, nel proprio ambito di competenza, altri lavoratori, con responsabilità diretta dei risultati da loro conseguiti. Avendo

padronanza dei programmi gestionali e applicando procedure operative complesse relative al sistema tecnico e/o amministrativo adottato nello specifico ambito di competenza, è incaricato di svolgere, anche congiuntamente, compiti che richiedano specialistiche conoscenze merceologiche, tecniche, legali, amministrative, linguistiche o commerciali approntando i conseguenti interventi operativi, anche con utilizzo di lingue straniere.

Profili ed esemplificazioni di impiegato di 4° livello:

- Impiegato di “Concetto” che, con i suoi sottoposti, svolga più compiti nell’area amministrativa, responsabile di una sezione nell’ambito della contabilità generale: gestione del partitario fornitori e/o clienti attraverso le principali operazioni di verifica e fatture, imputazione contabile, liquidazione o incasso, sulla base di modalità convenute, disponibilità assegnate, vincoli legislativi e procedure aziendali; gestione contabile, aggiornamento, imputazione, chiusura e rettifiche dei conti, garantendo l’esattezza contabile della documentazione presentata; cura informazioni analitiche e sintetiche per i settori contabili di gestione. Dipende dal Capo Servizi Amministrativi.
 - o Contabile.
- Impiegato di “Concetto” che, con i suoi sottoposti, cura la gestione delle reti e la loro sicurezza, sceglie il materiale informatico in funzione dei fabbisogni, propone soluzioni per il salvataggio dei dati e la loro sicurezza, per i sistemi antintrusione e per la scelta dei pacchetti gestionali.
 - o Esperto informatico.
- Impiegato di “Concetto” che, con i suoi sottoposti, svolge, a livello individuale o nel contesto di un gruppo di lavoro, l’attività di documentazione e aggiornamento delle procedure esistenti e l’analisi informatica per la definizione per le nuove procedure. Definisce, in collegamento con l’utente, forme e contenuti nei documenti di input e stende i flowchart. Definisce i tempi operativi, il contenuto, la frequenza e le caratteristiche degli output. Effettua la stesura di programmi originali e la revisione di quelli esistenti. Conduce le prove pratiche di verifica di funzionamento dei programmi per la loro messa a punto finale. Dipende dal Responsabile Sistemi Informatici.
 - o Programmatore Analista.
- Impiegato di “Concetto” che, con i suoi sottoposti, coordina tutte le risorse hardware e software legate al personal computer, gestisce le architetture internet, intranet, sistemi Wi-fi, ecc. anche nelle correlazioni con le reti esterne. Dipende dal Responsabile Sistemi Informatici:
 - o Analista reti e pc.
- Impiegato di “Concetto” che, con i suoi sottoposti, imposta e segue il piano operativo da cui trarre i budget annuali, coordina le attività relative alla contabilità industriale, assicura il rispetto dei tempi fissati per la preparazione del budget. E’ responsabile del controllo costi e della contabilità analitica.
 - o Addetto al controllo di gestione.
- Impiegato di “Concetto” tecnico, amministrativo o commerciale, esperto linguistico che con i suoi sottoposti, con competenza nella lingua italiana ed in almeno in una lingua straniera, intrattiene abitualmente in lingua straniera i rapporti tecnici, amministrativi o commerciali con collaboratori, Enti, clienti, banche o fornitori:



- Operatore in lingua straniera
- Impiegato tecnico di “Concetto” che, con i suoi sottoposti, individua gli interventi tecnici da effettuare e pianifica le manutenzioni e le operazioni periodiche necessarie, curando l’approntamento e la conservazione della relativa documentazione, trasmettendo i dati necessari al riscontro delle fatture ricevute ed alla ripartizione dei costi degli interventi:
 - Responsabile manutenzioni ed interventi tecnici.
- Altri Impiegati di “Concetto” i cui profili sono riconducibili a quelli precedenti.

Art. 110 – 4° Livello – Operai Declaratoria:

Appartiene a questo livello: il Lavoratore “Specializzato” che, con specifica collaborazione ed in condizioni d’autonomia Funzionale, sceglie l’impiego di materiali, prodotti, macchine, attrezzature ed utensili, definendo i parametri di lavorazione secondo criteri di buona tecnica e le norme vigenti. Attua, quando richiesto, complessi interventi e/o lavorazioni, essendo in possesso di elevate conoscenze tecniche settoriali. Coordina un gruppo omogeneo di altri lavoratori qualificati rispondendo dei risultati nel loro ambito di competenza. Con l’interpretazione critica del disegno o dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi, cura la definizione dei fabbisogni e coordina qualsiasi riparazione di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio o manutenzione di macchine, impianti o attrezzature, curandone la messa a punto ed effettuandone la certificazione.

Settore Tessili – Abbigliamento – Calzaturiero: Profili:

- Capogruppo istruttore che, lavorando manualmente, è preposto alla guida di un gruppo di operai senza responsabilità decisionale del lavoro degli operai stessi
- Aiuto caposquadra area di manutenzione
- Operatore di modellistica
- Segnatura su tessuto con modelli (cartoni) già preparati con facoltà di modifiche tali da cambiare l’impostazione o l’appiombato del modello
- Segnatura su tessuto o carta con modifiche prestabilite che differenziano il modello base (cartone) già preparato in modo da ottenere le diverse taglie
- Studio del disegno con determinazione del consumo con modello già preparato
- Studio della composizione del modello del disegno e determinazione del consumo
- Personale addetto alla programmazione ed al controllo delle merci in magazzino
- Personale ausiliario specialista che esegue con autonomia operativa lavori di particolare impegno e complessità relativi alla riparazione, costruzione, modifica su impianti e macchine (ad esempio: meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)
- Addetto allo sviluppo delle taglie e/o piazzamento con applicazione di regole predefinite
- Campionaristi che confezionano il capo spalla completo (cucito e stiro)
- Sceglitori di pelli
- Addetto al taglio ed al piazzamento delle parti principali della tomaia in pelle
- Addetto al taglio tradizionale su tessuto unito e/o a righe e/o a quadri
- Incisore su stampi a macchina con relativa messa a punto
- Stampatore specializzato
- Tintori con autonoma capacità di preparazione e correzione delle tinte

- Addetto alla guida ed al controllo dei lavoratori della borlonatura
- Fresista specialista, con autonoma capacità di realizzazione degli utensili prototipo
- Personale addetto all'addestramento ed alla sorveglianza della lavorazione
- Addetto alle operazioni di distribuzione, consegna ed accettazione del lavoro esterno, con verifica dei controlli qualitativi secondo gli standard predefiniti
- Addetto alla classificazione con selezione della lana succida
- Addetto a smontare, pulire, molare e rimettere in moto le carde compresa la sostituzione delle guarnizioni
- Regolazione e registrazione linee di pettinatrici con autonomia e responsabilità nei confronti dello standard qualitativo
- Addetto alla regolazione e registrazione di linee di mescolatura, ripettinatura, preparazione e/o macchine di filatura, roccatura (anche se collegate) compresi i loro automatismi ed accessori, con autonomia e responsabilità nei confronti degli standard qualitativi e quantitativi
- Addetto alla registrazione e regolazione delle macchine dei cicli di tessitura e dei relativi automatismi e/o accessori, con autonomia e responsabilità nei confronti degli standard qualitativi e quantitativi (regolatori telai)
- Addetto alla regolazione e registrazione iniziale con avviamento di qualsiasi tipo di telaio per la produzione di qualsiasi tessuto
- Addetto alla regolazione e registrazione iniziale del ciclo di agofeltratura
- Aiuto assistente tessile
- Tessitore a mano
- Addetto registrazione e regolazione centralina lancio telai con responsabilità dello standard qualitativo
- Capo macchina di tintoria in continuo
- Colorista che tinge a campione filati e tessuti e che passa indifferentemente dall'una all'altra fibra o dall'uno all'altro colore
- Capo macchina di stampa piana o rotativa a più colori
- Operai specializzati, responsabili alla lavorazione ad impressione, rapporta tura, provi natura, ritocco dei cilindri e dei quadri per stampa
- Addetti al funzionamento e controllo delle macchine per la stampa digitale
- Addetti all'adattamento dei modelli su forma
- Addetti alla orlatura completa dei prototipi di modelleria
- Addetti al taglio a mano o a macchina delle parti principali della tomaia in pelli pregiate
- Addetti alla tresatura della suola applicata
- Addetti alla premontatura e simultanea montatura di scarpe in pelli pregiate
- Addetti alla premontatura ed eventuale simultanea montatura a mano di scarpe in pelli pregiate
- Addetti alla cucitura del guardarolo e della suola nella lavorazione "good-year" e/o alla cucitura della suola nella lavorazione "blake" con capacità di regolazione della macchina
- Addetti alla fresatura, vetratura e smerigliatura delle suole e del tacco nella lavorazione "good-year"



- Addetti con continuità alla complessiva operazione di doppia fresatura di soles con predisposizione e regolazione della macchina e vetratura e smerigliatura di soles e tacchi nella lavorazione del prefinito
- Attrezzisti o manutentori con capacità di intervento sulle singole macchine
- Responsabili conduzione carosello o giostra di schiuma tura per materiale plastico negli scarponi da sci e/o tempo libero e/o calzature di sicurezza
- Responsabili della conduzione di rotativa o giostra di iniezione di soles in materiale plastico o gomma per le calzature sportive e/o tempo libero e/o di sicurezza e/o pantofoleria
- Addetti al controllo delle pelli e delle tomaie tagliate in pellame pregiato
- Addetti al controllo qualitativo della calzatura finita con capacità di valutazione in proprio della conformità allo standard qualitativo aziendale (esclusi scarponi da sci)
- Addetti alla limatura, aggiustatura e sviluppo della cima di base nei suolifici
- Conduttori di trancia a controllo numerico computerizzato, con responsabilità per la programmazione, regolazione ed attrezzamento dell'impianto.

Settore Metalmeccanici – Profili:

- Lavoratore che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate nella declaratoria del 5° livello, compie, con maggiore autonomia esecutiva e con l'apporto di particolare e personale competenza, operazioni su apparati o attrezzature complessi, che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati stessi
- Lavoratore che guida e controlla, con apporto di competenza tecnico-pratica, un gruppo di altri lavoratori, ma senza iniziativa per la condotta ed il risultato delle lavorazioni
- Attrezzatore di macchine (lavoratore che, con scelta della successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione, eseguono qualsiasi lavoro di preparazione e avviamento di macchine operatrici affidate ad altro personale, richiedenti attrezzamenti impegnativi, registrazioni e messe a punto di elevata precisione, con scelta, ove necessario, dei parametri ottimali di lavorazione e degli utensili, scelta e predisposizione degli strumenti di misura, fornendo agli addetti alla conduzione istruzioni dettagliate per l'esecuzione del lavoro e per le relative misurazioni, intervenendo durante la lavorazione per la correzione di eventuali anomalie, intervenendo per il miglioramento delle attrezzature anche coadiuvando gli enti interessati)
- Riparatore (lavoratore che, con la scelta della successione delle operazioni, dei mezzi e della modalità di esecuzione e con l'interpretazione critica di disegni e/o schemi funzionali, esegue qualsiasi intervento di elevato grado di complessità per la individuazione e la valutazione dei guasti e per la loro riparazione su apparecchiature, anche a serie, e/o loro parti principali assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte)
- Collaudatore (lavoratore che, con la scelta della successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione e con l'interpretazione critica del disegno, esegue qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà per il collaudo delle caratteristiche dimensionali di attrezzature, macchinario, parti, anche di provenienza esterna, e se necessario per i relativi posizionamenti e tracciature, avvalendosi di qualsiasi strumento di misura e, per la rilevazione dal disegno anche mediante calcoli dei dati necessari, valutando e segnalando le anomalie riscontrate)



- Addetto prove di laboratorio, Addetto sala prove (lavoratore che, sulla base di capitolati e con l'interpretazione critica delle specifiche, dei disegni o schemi equivalenti esegue, con la scelta della successione delle operazioni e con l'ausilio di strumenti e/o apparecchiature, prove di elevato grado di difficoltà per il controllo delle caratteristiche fisiche, chimiche, tecnologiche, funzionali, di materiali, apparecchiature o loro parti anche prodotte a serie rilevando e registrando i dati, valutando e segnalando le eventuali discordanze)
- Addetto conduzione impianti (lavoratore che, sulla base di indicazioni, con l'interpretazione critica del disegno o di documenti equivalenti e in riferimento alle caratteristiche finali richieste dal processo effettua, conducendo impianti, manovre di elevato grado di difficoltà provvedendo, con la scelta della successione delle fasi di lavorazione, alla definizione dei parametri di lavorazione e delle modalità di esecuzione e delle eventuali attrezzature da utilizzare anche in caso di introduzione di nuovi processi di lavorazione)
- Fonditore (lavoratore che, sulla base di indicazioni, con la interpretazione critica delle specifiche di lavorazione, e in riferimento alle caratteristiche chimico-fisiche richieste dal prodotto, effettua, con la conduzione di forni di fusioni, interventi di elevato grado di complessità per la regolazione e la correzione dei parametri di lavorazione provvedendo, nell'ambito della successione delle fasi di lavorazione, alla scelta delle modalità di esecuzione)
- Laminatore (lavoratore addetto agli impianti di laminazione che, sulla base di indicazioni, con l'interpretazione critica delle specifiche di calibrazione o di documenti di massima equivalenti, e in riferimento alle caratteristiche finali richieste dal prodotto, esegue il lavoro di preparazione e avviamento delle gabbie di laminazione, esegue registrazioni e messe a punto di elevata precisione, effettua interventi di elevato grado di difficoltà per le manovre di laminazione, per la regolazione e la correzione dei parametri di lavorazione al fine di ottenere le caratteristiche tecnologiche richieste dal processo)
- Montatore macchinario, Costruttore su banco, Costruttore su macchine utensili (lavoratore che, con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, esegue con l'interpretazione critica del disegno qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà in relazione al ristretto campo di tolleranze, agli accoppiamenti da realizzare ed al grado di finitura o per la costruzione, su banco o su macchine operatrici non attrezzate, o per il montaggio di attrezzature o macchinario o loro parti, con eventuale delibera funzionale)
- Manutentore meccanico, Manutentore elettrico, Installatore impianti (lavoratore che, con interpretazione critica del disegno, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed i mezzi di esecuzione ed esegue, anche fuori sede, qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione, manutenzione di macchine o di impianti, curandone la messa a punto, oppure per l'installazione e la messa in servizio di macchine o di impianti elettrici o fluidodinamici con eventuale delibera funzionale)
- Saldatore (lavoratore che, con la scelta della successione delle operazioni, dei mezzi di esecuzione, con l'interpretazione critica del disegno, esegue qualsiasi lavoro di saldatura di elevato grado di difficoltà anche in riferimento a esecuzione del lavoro in tutte le posizioni presenti nello specifico campo di attività del lavoratore [ad esempio: sopra testa], cicli di



- prova prescritti da enti esterni o cicli di prova equivalenti, tolleranze riferite a larghezza, spessore, raggio di curvatura, penetrazione dei cordoni e loro passo)
- Modellista in legno (lavoratore che, con scelta della successione delle operazioni e delle modalità di esecuzione, esegue, con l'interpretazione critica del disegno, anche costruttivo, la costruzione di qualsiasi modello in legno di elevato grado di difficoltà con la determinazione dei piani di scomposizione, con la rilevazione dal disegno anche mediante calcoli dei dati e delle quote necessarie e con la costruzione dei calibri di controllo occorrenti)
 - Formatore a mano, Animista a mano (lavoratore che, con la scelta della successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione, con l'interpretazione critica del disegno, esegue qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà per la formatura a mano con modelli o casse d'anima e fornisce, se necessario, indicazioni per modifiche da apportare ai modelli o alle casse d'anima e per la predisposizione di sagome di sostegno, tasselli, ecc.)
 - Guardafili giuntista (lavoratore che, con interpretazione critica dei disegni o schemi equivalenti d'impianto e con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, esegue qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà, fornendo inoltre ad altri lavoratori istruzioni dettagliate, per la completa costruzione di reti elettriche e/o reti telefoniche complesse. Effettua tutte le necessarie misure elettriche di prova e verifica, nonché la localizzazione strumentale e la riparazione dei guasti di qualsiasi tipo suggerendo, di norma, soluzioni atte ad eliminare eventuali anomalie riscontrate nell'impianto ed assicurando le caratteristiche funzionali prescritte)
 - Installatore di impianti elettrici, di sicurezza e di telefonia interna, Tubista impianti idrotermosanitari e di condizionamento, Ramista, Primarista (lavoratore che, con interpretazione critica dei disegni o schemi equivalenti e con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, esegue qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà, fornendo inoltre ad altri lavoratori istruzioni dettagliate, per la completa installazione di impianti elettrici complessi, anche in alta tensione, di sicurezza e di telefonia interna, civili e industriali; qualsiasi tipo di cablaggio di elevato grado di difficoltà e tutte le necessarie misure elettriche di prova e verifica, comprese le prove in banco sull'intero impianto nonché la localizzazione strumentale e la riparazione dei guasti di qualsiasi tipo, predisponendo soluzioni atte ad eliminare eventuali anomalie riscontrate ed assicurare le caratteristiche funzionali prescritte, garantendo l'eventuale delibera funzionale; ovvero la posa in opera e/o la manutenzione di reti civili e/o industriali per la distribuzione di fluidi per grandi centrali termiche e/o frigorifere e/o idriche di natura complessa e di elevata prestazione eseguendo tutte le necessarie prove e verifiche, la riparazione dei guasti di qualsiasi tipo, predisponendo soluzioni atte ad eliminare eventuali anomalie riscontrate ed assicurare le caratteristiche funzionali prescritte, garantendo l'eventuale delibera funzionale)
 - Programmatore produzione (lavoratore che, in base a istruzioni ed applicando procedure operative relative al sistema di programmazione della produzione adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza e con riferimento ai dati, alle parti, ai mezzi, ai settori di produzione stabiliti dai programmi generali, definisce con singoli programmi il carico e l'alimentazione equilibrata della macchine o degli impianti, i loro tempi di compimento, intervenendo in caso di anomalie o di variazioni dei programmi, segue lo stato di



avanzamento delle lavorazioni ai fini del rispetto dei loro tempi di compimento; in caso di variazioni dei programmi generali, partecipa alla ricerca di soluzioni atte alla riequilibrio dei loro programmi).

Settore Orafi - Profili:

- Lavoratore che compie a regola d'arte e secondo le prescrizioni o indicazioni tecniche di lavorazione, tutti i lavori la cui specialità o complessità richiedono adeguate cognizioni tecnico-pratiche e conoscenze interpretative del disegno acquisite attraverso istituti professionali di Stato o legalmente riconosciuti, oppure particolari capacità ed abilità corrispondenti alle cognizioni tecnico-pratiche conseguite mediante il necessario tirocinio o acquisite mediante la pratica esperienza nel lavoro
- Lavoratore che, con specifica collaborazione, svolge attività esecutive di particolare rilievo rispetto a quelle previste per la categoria precedente
- Lapidatore, Diamantatore (lavoratore che, su macchine non attrezzate e con autonomia, realizza decorazioni complesse su oggetti di oreficeria fissando i parametri di macchine e di attrezzatura)
- Preparatore (lavoratore che, in autonomia, esegue con perizia operazioni complesse per l'esecuzione di semilavorati, secondo le specifiche di lavorazione, assicurando il grado di qualità richiesto)
- Stampatore (lavoratore che, operando su tutti i tipi di macchine per stampaggio, esegue tutti gli interventi necessari per l'impegnativa messa a punto delle attrezzature e/o la sostituzione di attrezzi ed eseguono, in funzioni di ristrette tolleranze, l'adattamento dei parametri di lavorazione, effettuando il controllo delle operazioni eseguite)
- Montatore (lavoratore che, sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, esegue lavori di natura complessa per il montaggio di oggetti di argenteria e/o oreficeria e/o gioielleria di particolare difficoltà)
- Pulitore (lavoratore che, con scelta della successione delle operazioni e dei mezzi di esecuzione, con autonomia di giudizio circa le modalità ed i punti di intervento, esegue operazioni complesse per la pulitura di oggetti in metallo prezioso di particolare difficoltà)
- Tornitore in lastra (lavoratore che secondo procedure, metodi o indicazioni stabiliti eseguono lavori di elevata precisione e di natura complessa per la tornitura in lastra di oggetti di argenteria di particolare difficoltà)
- Cerista, Tagliatore di gomme (lavoratore che esegue in autonomia tutte le operazioni di preparazione per la microfusione e le operazioni relative alla fusione o lavoratore che esegue il taglio degli stampi in gomma)
- Conduttore di impianti galvanici (lavoratore che, secondo procedure o metodi prestabiliti, procede alla composizione ed al controllo dei bagni galvanici e di sgrassatura apportando correzioni e sostituzioni ed esegue tutte le operazioni galvaniche ed accessorie conducendo i relativi impianti e controllando i tempi di esecuzione e la qualità del prodotto)
- Miniaturista (lavoratore che effettua miniature di semplice esecuzione su metalli, per la realizzazione con smalto di disegni - figure, animali, ecc.)
- Incisore (lavoratore che compie operazioni complesse di incisioni)



- Martellatore, Cesellatore (lavoratore che esegue sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, lavori di elevata precisione e di natura complessa per la martellatura o cesellatura su metalli preziosi di oggetti di particolare difficoltà)
- Incassatore (lavoratore che, su indicazioni generali, compie a mano operazioni complesse di incassatura, anche senza sedi predisposte)
- Preparatore di leghe (lavoratore che effettua reintegri sulla base di indicazioni che partendo da formule di leghe già definite consentono, mediante calcoli semplici, di trasformare una lega in un'altra)
- Manutentore meccanico, Manutentore elettrico, Riparatore (lavoratore che, sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, procede alla individuazione di guasti aventi carattere di variabilità e casualità ed esegue lavori di elevata precisione e di natura complessa per la loro riparazione o per la manutenzione e messa a punto di macchine e impianti o per l'installazione, riparazione, controllo e messa in servizio di impianti meccanici ed elettrici)
- Montatore di macchine, Attrezzista (lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni, disegni o schemi equivalenti, esegue lavori di elevata precisione e di natura complessa per la costruzione e il montaggio su banco o su macchine operatrici non attrezzate, di attrezzature, macchine e loro parti)
- Disegnatore particolarista (lavoratore che, in base a precise istruzioni e documentazioni già esistenti, disegnano particolari semplici di oggetti su metallo prezioso o apportano semplici modifiche su disegni già esistenti riportando norme di valutazione e, se del caso, correda il disegno con la relativa distinta materiali)
- Commesso (lavoratore che, in autonomia, oltre ad effettuare complesse operazioni di pesatura di manufatti aziendali con l'ausilio di macchine elettroniche con la trascrizione dei relativi dati, svolge operazioni di vendita al banco con i relativi conteggi e provvede ad incassarne il prezzo, dispone e cura personalmente l'esposizione e la sistemazione dei prodotti nei locali di vendita)

Settore Autotrasporto Merci c/terzi - Profili:

- Autisti conducenti di autotreni o autoarticolati di portata inferiore a 80 quintali
- Conducenti di motobarche
- Conducenti di natanti azionati da propulsione meccanica
- Trattoristi
- Capisquadra normalmente addetti a traslochi di mobilio ed ai trasporti eccezionali - Addetti a gru semoventi con portata inferiore a 20 tonnellate ed a gru a ponte cabinate
- Conducenti di carrelli elevatori di portata superiore a 30 quintali
- Lavoratori specializzati che, possedendo le necessarie capacità tecniche ed adeguate esperienze professionali, svolgono funzioni di muratori, falegnami, idraulici, elettricisti, saldatori elettrici o autogeni, meccanici - Esecutori di qualsiasi lavoro di natura complessa, sulla base di indicazioni e/o schizzi di massima, per l'imballaggio di attrezzature, macchine o loro parti, provvedendo alla costruzione delle casse o gabbie; imballatori - Conducenti di autocarri con portata superiore ai 30 quintali e fino a 20 quintali se muniti di gru
- Operai specializzati di officina

- Macchinisti frigoristi con patente e con certificato di abilitazione alle operazioni relative all'impiego di gas tossici, ove sia richiesto dalle vigenti leggi
- Conducenti con abilitazione Ferrovie dello Stato al traino di vagoni ferroviari
- Lavoratori che, possedendo la necessaria capacità tecnica, sono adibiti a condurre più mezzi meccanici tali da richiedere patenti o impegno tecnico di notevole livello, con responsabilità della manutenzione ordinaria, ed anche altri mezzi di traslazione e movimento compreso carrelli porta containers
- Operatore di piattaforma aerea
- Operatore di magazzino con utilizzo anche di mappe informatiche per la gestione fisica delle merci
- Meccanici aggiustatori di bilance automatiche; addetti alle bilance automatiche dei soli silos portuali
- Preposti alla conduzione di nastri trasportatori dei silos che compiono lavori ed operazioni di notevole difficoltà, delicatezza e complessità e piccole riparazioni la cui corretta esecuzione richieda specifiche capacità tecnico-pratiche
- Operatori di pompe di azionamento di torrette, conduttori di pompe di aspirazione di silos
- Capisquadra di magazzino e ribalta che coordinano più di tre operai

Settore Alimentari - Profili:

- Operai che guidano, controllano e coordinano, con autonomia nell'ambito delle proprie funzioni, squadre di altri lavoratori
- Operai che eseguono, con elevato grado di autonomia e con l'apporto di particolare competenza tecnico-pratica, interventi ad elevato grado di difficoltà di aggiustaggio, attrezzamento, montaggio, revisione e collaudo di impianti complessi ed effettuano modifiche strutturali sugli stessi
- Lavoratori che, a seguito di prolungata esperienza di lavoro acquisita nell'esercizio della mansione, in condizioni di autonomia operativa e con facoltà di iniziativa, svolgono attività complesse di carattere tecnico e produttivo, conducendo e controllando, con interventi risolutivi per garantire la qualità del prodotto in termini di caratteristiche chimico-fisiche, gusto, igienicità ed aspetto, più impianti particolarmente complessi ed effettuando sugli stessi, con gli opportuni coordinamenti, le operazioni di messa a punto e pronto intervento di manutenzione senza ricorrere agli specialisti di officina
- Cassiere
- Banconiere specializzato provetto

5° Livello – Impiegati – Comune a tutti i settori Declaratoria:

Appartiene a questo livello l'Impiegato di "Elevata Qualificazione" in possesso di ampie competenze settoriali che, con specifica collaborazione, opera in condizioni di autonomia Esecutiva e di adeguata iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni. Avendo padronanza dei programmi gestionali e applicando procedure operative complesse relative al sistema tecnico e/o amministrativo adottato nello specifico ambito di competenza, può coordinare l'organizzazione di un gruppo di altri lavoratori di livello/i inferiore/i senza responsabilità per i singoli lavori da essi effettuati. E' incaricato di svolgere, anche congiuntamente, compiti che richiedano specialistiche conoscenze merceologiche, tecniche, legali, amministrative,



linguistiche o commerciali, approntando i conseguenti interventi operativi, anche con utilizzo di lingue straniere;

Profili ed esemplificazioni di impiegato di 5° livello:

- E' Impiegato di "Elevata Qualificazione", l'impiegato Amministrativo, Tecnico, Commerciale, del Personale, Informatico o Esperto linguistico ed ogni altro Impiegato di Concetto i cui profili siano riconducibili a quelli di 4° livello, ma che coordina sottoposti senza responsabilità diretta per i singoli lavori da essi effettuati e che svolga direttamente le attività di cui alla declaratoria del 5° livello.
- Altri Impiegati di "Elevata Qualificazione" i cui profili sono riconducibili a quelli precedenti, quali:
 - o Specialista di controllo qualità;
 - o Specialista Addetto all'esecuzione di progetti;
 - o Segretario di Direzione.

5° Livello – Operai Declaratoria:

Appartiene a questo livello: - il Lavoratore di "Elevata Qualificazione" che, in autonomia Esecutiva e con specifica collaborazione, sceglie l'impiego di materiali, prodotti, macchine, attrezzature ed utensili, definisce i parametri di lavorazione secondo criteri di buona tecnica e le norme vigenti. Attua, quando richiesto, complessi interventi e/o lavorazioni, essendo in possesso di elevate conoscenze settoriali. Può coordinare l'organizzazione di un gruppo di altri lavoratori di livello/i inferiore/i senza responsabilità tecnica per i singoli lavori da essi effettuati;

Settore Tessili – Abbigliamento – Calzaturiero - Profili:

- Macchinista confezionatore del capo completo
- Addetto alla stiratura finale completa del capo (sia con ferro che con pressa)
- Addetto al montaggio completo del collo al capo senza preventiva imbastitura
- Addetto all'attaccatura della manica senza preventiva imbastitura
- Addetto alla confezione completa del capo-spalla con operazioni effettuate prevalentemente a mano
- Addetto all'imbastitura e alla preparazione a macchina per l'incatenatura della spalla a manica già attaccata con o senza attaccatura del rollino
- Addetto al ripasso completo (tessuto e fodere) del capo finito con ferro da stiro
- Campionarista confezionatore del capo spalla completo (solo cucitura)
- Campionarista/prototipista confezionatore del pantalone completo (cucito e stiro)
- Addetto al taglio che operi indifferentemente con macchine diverse (seghe a nastro, taglierine verticali, taglierine circolari o trince) su materassi di diverso spessore
- Addetto alle disposizioni delle lavorazioni
- Addetto alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con evidenziazione e correzione dei difetti, con classificazione della pezza con autonomia decisionale e, se richiesto, con il riscontro tempestivo in produzione
- Addetto alla ricezione e verifica di tessuti e filati greggi
- Addetto al taglio di fodere od interni
- Addetto alla tranciatura
- Rifilatura al taglio

- Addetto alla divisione, preparazione e distribuzione dei materiali tagliati per la confezione
- Collaudo intermedio o finale su riferimenti obbligati, con riscontro e semplice segnalazione di difetti
- Addetto all'imbastitura della tela lunga (esclusivamente per capo sartoriale)
- Stenditura tessuti
- Campionarista/prototipista confezionatore del pantalone completo (solo cucito)
- Addetto alla confezione completa del pantalone
- Addetto ad operazioni di stiro intermedio con esclusione delle operazioni di semplice apertura delle cuciture
- Addetto alla stiratura finale
- Addetto al taglio tradizionale su tessuto unito e/o a righe e/o a quadri
- Addetto alla riparazione a macchina o a mano che interviene anche per la sostituzione di qualsiasi parte del capo
- Visitaggio, vaporissaggio e trattamento tessuto
- Addetto alle segnature sul davanti delle tasche e del taschino applicati su tessuti a quadri o a righe
- Addetto all'attaccatura e alla finitura con eventuale impuntura del taschino con taglio a mano e cucito con macchina normale o addetto a procedimento analogo per le tasche
- Addetto all'impuntura del margine con macchina normale e a trasporto della barra d'ago senza imbastitura di riferimento
- Addetto alla cucitura del margine davanti con applicazione della fettuccia con macchina taglia-cuci senza imbastitura di riferimento
- Addetto all'imbastitura delle paramonture
- Addetto all'attaccatura tasche a toppa a quadri
- Addetto all'attaccatura del taschino su tessuti rigati e/o quadri con riscontro delle righe e dei quadri al taglio
- Addetto a macchine di taglio a controllo elettronico
- Segnatura su tessuto con modello o sagome già predisposte, con possibilità di spostamento del modello
- Segnatura e taglio su tessuti apportando eventuali modifiche ed adattamenti
- Fresista specialista con autonoma capacità di realizzazione degli utensili
- Ordinatore e smistatore delle merci in magazzino (preparazione delle etichette, ricevimento colli con corrispondenza documenti, sistemazione delle merci)
- Addetto ai servizi di manutenzione
- Addetto all'esecuzione della manutenzione programmata o preventiva
- Addetto in modo prevalente alla rammendatura tessuti in greggio
- Addetto al ricamo a mano
- Capo squadra di pulizia delle macchine
- Foratore specialista
- Addetto in modo continuo alla rammendatura tessuti in greggio o in fino o su capo finito
- Addetto alle operazioni congiunte di taglio e confezione del capo completo (maglieria)



- Addetto alle macchine rettilinee a mano di qualsiasi finezza che dopo adeguato tirocinio esegue in piena autonomia la tessitura delle parti componenti il capo con conseguente sviluppo delle taglie
- Addetto alle operazioni di taglio su segnato per le sole lavorazioni inerenti ad abiti, mantelli, soprabiti, tailleurs fatti con tessuto a maglia
- Addetto alle macchine rettilinee elettroniche
- Addetto alla confezione del capo completo per le sole lavorazioni inerenti ad abiti, mantelli, soprabiti, tailleurs fatti con tessuto a maglia o misto pelle maglia
- Addetto ai telai elettronici cotton
- Addetto alla verifica del colore (sceglie le miscele dei colori tra quelle già elaborate, in base agli articoli e alle fibre, anche a campione, effettuando la verifica finale
- Addetto al controllo colore con divisione taglie e distribuzione sulle macchine del prodotto con controllo del filato
- Addetto alla conduzione del ciclo acque reflue o trattate con responsabilità della dosatura degli ingredienti e delle relative prove di controllo
- Addetto in modo continuativo alla rammendatura tessuti in greggio o in fino
- Addetto alla conduzione di linea o linee di lavaggi di lane succide con o senza asciugatoio con responsabilità della dosatura degli ingredienti e dello standard qualitativo
- Addetto alla pesatura di coloranti anche con l'utilizzo di impianti di pesatura e distribuzione automatica e/o alla preparazione feltrino
- Addetto a operazioni di regolazione e registrazione di macchine di binatura e/o ritorcitura con autonomia e responsabilità nei confronti degli standard qualitativi e quantitativi
- Addetto al cambio catena (carico, scarico e/o annodatura) con messa a punto del telaio fino all'inizio del tessi mento
- Addetto al controllo delle testane di inizio catena con ricerca e individuazione difetti a telaio
- Addetto all'annodatura che effettua anche le operazioni complete di avvio del telaio
- Addetto di laboratorio alle prove di pulizia, colore, lunghezza, regolarità, resistenza, maturità, ecc. sul cotone sodo
- Conduttore delle macchine per candeggio con responsabilità della dosatura manuale degli ingredienti
- Conduttore delle macchine per tintura con responsabilità della dosatura manuale degli ingredienti
- Addetto al taglio delle parti principali della tomaia
- Addetto alla ripiegatura a mano di tomaie in pellame pregiato
- Addetto alla ripiegatura a macchina di tomaie in pellame pregiato e in modelli che presentano difficoltà operative e in grado di eseguire anche raccordi a mano
- Addetto alla complessiva operazione di scarnitura di tomaia in pellame pregiato e di fodere e di rinforzi e di puntali con regolazione delle macchine e determinazione dei vari tipi di smussatura
- Addetto alla giuntatura completa della tomaia
- Addetto alla riprofilatura di tomaie in modelli fantasia e in pelli pregiate
- Addetto alla cucitura strobel di pelli pregiate
- Addetto alla premontatura ed eventuale simultanea montatura di calzature

- Addetto alla rettifica a mano della premontatura
- Addetto all'incisione e spianatura incrine nelle lavorazioni blake e good-year
- Addetto alle riparazioni.

Settore Metalmeccanici - Profili:

- Lavoratore che svolge attività per l'esecuzione della quale si richiedono cognizioni tecnico-pratiche inerenti la tecnologia del lavoro ed alla interpretazione del disegno, conseguite in istituti professionali o mediante istruzione prevalente, ovvero particolari capacità conseguite mediante il necessario tirocinio (tale lavoratore deve compiere con perizia il lavoro affidatogli inerente la propria specialità e richiedente le caratteristiche professionali indicate)
- Lavoratore che, con specifica collaborazione, svolge attività di semplice coordinamento e controllo di carattere tecnico o attività esecutiva di particolare rilievo rispetto a quelle prevista per il livello successivo
- Guida macchine attrezzate (lavoratore che conduce una o più macchine operatrici attrezzate automatiche o semiautomatiche, o a trasferimento, o a teste multiple e che esegue tutti gli interventi necessari per l'impegnativa messa in fase delle attrezzature in funzione di ristrette tolleranze e che esegue l'impegnativa sostituzione utensili e relativa registrazione, l'adattamento dei parametri di lavorazione, effettuando, ove previsto, il controllo delle operazioni eseguite)
- Attrezzatore di macchine (lavoratore che provvede alla preparazione ed avviamento di macchine operatrici, affidate ad altro personale, richiedenti attrezzamenti di normale difficoltà, registrazioni e messe a punto, l'adattamento dei parametri di lavorazione, la scelta e predisposizione degli utensili e degli strumenti di misura, eseguendo i primi pezzi o assistendo gli addetti alla conduzione nell'esecuzione dei primi pezzi e fornendo le necessarie informazioni, intervenendo durante la lavorazione per la correzione di eventuali anomalie)
- Riparatore (lavoratore che, sulla base di indicazioni e disegni o schemi equivalenti, procedono alla individuazione dei guasti aventi carattere di variabilità e casualità ed eseguono interventi per la loro riparazione di elevata precisione e/o di natura complessa su apparecchiature anche in serie o loro parti, assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte)
- Collaudatore (lavoratore che, sulla base di indicazioni o disegni, effettua lavori di natura complessa per il collaudo delle caratteristiche dimensionali di attrezzature, macchinario, parti, anche di provenienza esterna, con la scelta e la predisposizione degli strumenti di misura, segnalando eventuali anomalie)
- Addetto prove di laboratorio, Addetto sala prove (lavoratore che, sulla base di prescrizioni, metodi di analisi o di misurazione, capitolati, disegni o schemi equivalenti, eseguono prove di natura complessa per il controllo delle caratteristiche fisiche, chimiche, tecnologiche, funzionali, di materiali, apparecchiature o loro parti anche prodotte a serie con l'ausilio di strumenti e/o di apparecchiature - senza l'effettuazione di una loro impegnativa predisposizione - , rilevano e registrano i risultati ottenuti, confrontandoli con quanto previsto dalla documentazione fornita e segnalando le eventuali discordanze)
- Addetto conduzione impianti (lavoratore che, sulla base di indicazioni o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti o disegni ed avendo pratica dei processi utilizzati nelle



- fasi operative, effettua, con la conduzione di impianti, interventi di natura complessa per manovre e regolazioni dei parametri di lavorazione ricavando i dati necessari dalla lettura di strumenti o diagrammi al fine di ottenere le caratteristiche finali richieste dal processo)
- Colatore (lavoratore che, sulla base di indicazioni, guidando le operazioni di trasferimento e posizionamento della secchia, effettuano complesse operazioni di colaggio di getti medi o pesanti non di serie o di colaggio di acciaio in lingotterie, regolando il flusso del liquido in relazione alla temperatura, al tipo ed alle caratteristiche del materiale)
 - Fonditore (lavoratore che, sulla base di indicazioni o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti, ed avendo pratica dei processi utilizzati nelle fasi operative, effettua, al fine di ottenere le caratteristiche chimicofisiche richieste dal prodotto, anche coadiuvando lavoratori di categoria superiore, conducendo forni di fusione, interventi di natura complessa per manovre e regolazione dei parametri di lavorazioni, ricavando i dati necessari dalla lettura di strumenti o diagrammi)
 - Laminatore (lavoratore addetto agli impianti di laminazione che, sulla base di indicazioni o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti, ed avendo pratica dei processi utilizzati nelle fasi operative, effettua, al fine di ottenere dimensioni e forma richieste dal prodotto, anche coadiuvando lavoratori di categoria superiore, interventi di natura complessa per manovre di laminazione e regolazioni delle calibrature, anche riferendosi all'indicatore della luce fra i cilindri)
 - Montatore meccanico, Costruttore sul banco, Costruttore su macchine utensili (lavoratore che esegue, sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, lavori di elevata precisione e di natura complessa o per la costruzione, su banco o su macchine operatrici non attrezzate, o per il montaggio di attrezzature o macchinario o loro parti)
 - Manutentore meccanico, Manutentore elettrico, Installatore di impianti (lavoratore che, sulla base di indicazioni e disegni o schemi equivalenti, procedendo alle necessarie individuazioni dei guasti, esegue lavori di elevata precisione e di natura complessa per l'aggiustaggio, la riparazione, la manutenzione e la messa a punto di macchine e di impianti elettrici e fluidodinamici)
 - Saldatore (lavoratore che, sulla base di indicazioni o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti o disegni, ed avendo pratica dei messi e dei metodi utilizzati nella pratica operativa, esegue, con la scelta dei parametri, lavori di saldatura di natura complessa in relazione alla difficoltà delle posizioni di lavoro in cui operano e/o alle prove previste per tali saldature)
 - Modellista in legno (lavoratore che sulla base di indicazioni o disegni, esegue lavori di natura complessa per la costruzione di modelli in legno anche scomponibili o loro parti con la rilevazione dal disegno, anche mediante calcoli, di quote correlate non indicate, e con la costruzione dei calibri di controllo necessari)
 - Formatore a mano, Animista a mano (lavoratore che, sulla base di indicazioni o disegni o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti, ed avendo pratica dei messi e dei sistemi utilizzati nella pratica operativa, esegue, provvedendo all'opportuna collocazione dei montanti, dei raffreddatori, delle tirate d'aria e, se necessario previa sagomatura, delle armature, lavori di natura complessa per la formatura a mano con modelli o casse d'anima)

- Imballatore (lavoratore che, sulla base di indicazioni o disegni o schizzi di massima, esegue qualsiasi lavoro di natura complessa per l'imballaggio di attrezzature, macchinari, impianti, o loro parti, di particolare forma e dimensione, costruendo e stabilendo l'opportuna collocazione di tiranti, sostegni, protezioni, ancoraggi in legno, necessari secondo le specifiche esigenze per garantire la sicurezza del trasporto, provvedendo, ove necessario, alla costruzione delle casse e delle gabbie)
- Conduttore mezzi di trasporto (lavoratore che, sulla base di indicazioni e in ausilio ad operazioni di installazione o manutenzione o montaggio, conduce autogru effettuando manovre di elevata precisione e di natura complessa per il sollevamento, il trasporto, il piazzamento, l'installazione di impianti, macchinari o loro parti, ovvero conduce autocarri o automezzi o locomotori – anche in collegamento con le F.S. – per il trasporto di materiale, effettuando interventi di registrazione e di manutenzione ordinaria e, in caso di guasti, gli interventi di riparazione meccanica ed elettrica consentiti dai mezzi disponibili a bordo)
- Gruista, Imbragatore (lavoratore che manovra gru anche con più ganci indipendenti effettuando anche operazioni congiunte con altre gru che richiedono grande precisione ed elevata complessità per il sollevamento, il trasporto, il ribaltamento, il posizionamento, il montaggio di parti ingombranti e di difficoltoso piazzamento in relazione agli accoppiamenti da realizzare di macchinari o impianti o di strutture metalliche complesse, ovvero lavoratore che esegue lavori di elevata difficoltà per la scelta dei punti di attacco e delle attrezzature e per l'imballaggio di materiale, in ausilio ad operazioni di montaggio e sistemazione di impianti, strutture metalliche, macchinari, di notevole dimensione, guidando le operazioni di sollevamento, di trasporto e di piazzamento, provvedendo, ove necessario, alla predisposizione di nuove attrezzature)
- Guardafili, Giuntista (lavoratore che, sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, compie con autonomia esecutiva e anche con l'aiuto di altri lavoratori, lavori di natura complessa relativi alle diverse fasi di installazione di reti elettriche e/o reti telefoniche. Provvede inoltre all'idoneo posizionamento degli appoggi, alle prove di pressione con registrazione dei valori riscontrati, segnalando il consumo del materiale utilizzato, ovvero opera su cavi anche funzionanti sia per giunzioni sia per riparazioni, effettuando le operazioni di taglio e ribaltamento di reti telefoniche, eseguendo misure di pressione con registrazione dei valori riscontrati)
- Installatore impianti elettrici, di sicurezza e di telefonia interna, Tubista impianti idrotermosanitari e di condizionamento, Ramista, Primarista (lavoratore che esegue, sulla base di indicazioni e/o con lettura di disegni o schemi equivalenti, con autonomia esecutiva, da soli o con l'aiuto di altri lavoratori, lavori di natura complessa relativi alle diverse fasi di installazione di impianti elettrici, di sicurezza e di telefonia interna, civili ed industriali, in bassa e media tensione con controllo e relativa individuazione delle anomalie, messa a punto e messa in servizio, eseguendo ogni tipo di conseguente riparazione e le opportune verifiche, ovvero di posa in opera e/o manutenzione di reti civili e/o industriali per la distribuzione di fluidi per centrali termiche e/o frigorifere e/o idriche di natura complessa con controllo e relativa individuazione delle anomalie, messa a punto e messa in servizio, eseguendo ogni tipo di conseguente riparazione e le opportune verifiche)



- Disegnatore particolarista, lucidista particolarista (lavoratore che, in base a precise istruzioni o documentazioni già esistenti, disegna particolari semplici di una costruzione o schemi di componenti semplici di un impianto e/o apportano semplici modifiche su disegni già esistenti, riporta quotature e dati ricavati da tabellari o norme di lavorazione e, se del caso, correda il disegno con la relativa distinta materiali, ovvero esegue in lucido schemi funzionali, disegni di una costruzione, disegni di disposizione di apparecchiature o dà corretta veste formale a schizzi già completi)
- Programmatore produzione (lavoratore che, in base a precise istruzioni e seguendo le procedure operative relative al sistema di programmazione della produzione adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, compila, rilevando le informazioni dalla distinta base e/o dai cicli di lavorazione, i documenti necessari all'approntamento dei materiali e/o all'avanzamento delle lavorazioni, elabora le relative tabelle adeguandole in funzione della documentazione di ritorno e, se del caso, compila i relativi diagrammi)

Settore Autotrasporto Merci c/Terzi - Profili:

- Lavoratori con mansioni multiple di magazzino e/o terminal (carico, scarico, spunta documenti, prelievo e approntamento delle merci)
- Operatore di terminal contenitori che segnala i danni ai contenitori, il posizionamento e la movimentazione degli stessi in base a disposizioni ricevute
- Gruisti, conduttori di gru a pulsantiera ed analoghe attrezzature per la movimentazione e stivaggio delle merci - Lavoratori che, esercitando normalmente le funzioni di pesatura, sono autorizzati dall'azienda a rilasciare a terzi i documenti del peso eseguito
- Altri autisti non compresi nel 3° e nel 4° livello
- Preparatori di ordini addetti anche al montaggio e riempimento di elementi prefabbricati, casse, gabbie, scatole, palette, ecc.; addetti alla reggettatura
- Facchino specializzato: lavatore che esegue le proprie mansioni con cognizioni tecnico-pratiche inerenti l'utilizzazione di una pluralità di macchine, tecnologie e mezzi di sollevamento in analogia ai profili professionali del presente livello, ovvero facchino con responsabilità delle operazioni di carico-scarico
- Conducenti di carrelli elevatori di portata inferiore a 30 quintali
- Addetti alle bilance automatiche
- Addetti alla conduzione di nastri trasportatori
- Personale di custodia che svolge controlli, sorveglianze e verifiche delle merci e degli impianti
- Aiuto macchinisti frigoristi, trattoristi, carrellisti
- Manovratori sui raccordi ferroviari insistenti su aree geografiche intersecanti sedi stradali interpedonali
- Altri caposquadra

Settore Alimentari - Profili:

- I lavoratori specializzati che, in condizione di autonomia operativa, svolgono attività per l'esecuzione delle quali occorrono conoscenze ed esperienze tecnico-professionali inerenti la tecnologia del processo produttivo e/o l'interpretazione di schemi costruttivi e funzionali,

nonché i lavoratori che, in possesso dei requisiti di cui sopra, conducono e controllano impianti di produzione particolarmente complessi

6° Livello – Impiegati – Comune a tutti i settori - Declaratoria

Appartiene a questo livello l'Impiegato Tecnico, Amministrativo o Commerciale "Qualificato" che, con specifica collaborazione, opera in condizioni di elevata autonomia operativa, per la provata esperienza e le proprie competenze, garantendo il raggiungimento del risultato. Egli sceglie soluzioni e svolge con personale responsabilità mansioni specialistiche settoriali, anche di vendita, e relative operazioni complementari. Risponde al proprio Capo Ufficio o Coordinatore.

Profili ed Esemplicazioni di impiegato di 6° livello:

- Impiegato "Amministrativo Qualificato" che, con specifica competenza ed elevata collaborazione, svolga uno o più compiti quali: raccolta di dati, registrazione di schede, compilazione di registri o reperti obbligatori, situazioni contabili, tenuta di scadenziario o di estratti conto, solleciti, ecc., rispondendo al proprio Capo Ufficio:
 - o Segretario con gestione pratiche riservate ed uso della strumentazione elettronica d'ufficio;
 - o Addetto Ufficio Paghe e Contributi;
 - o Contabile Clienti/Banche e Fornitori
 - o Fatturista;
 - o Addetto CED;
 - o Preparatore di commissioni;
 - o Addetto a pratiche doganali e valutarie
- Impiegato "Qualificato" che, con apporto di propria specifica personale ed adeguata competenza, in elevata autonomia operativa, effettua servizi a favore delle aziende, delle comunità o delle persone, quali:
 - o Addetto ai centri elaborazione dati;
 - o Indossatrice
 - o Addetto all'espletamento delle formalità del trasporto merci nazionale ed internazionale;
 - o Addetto ai negozi o filiali di esposizione;
 - o Addetto alle ricerche di informazioni e accesso in banche dati;
 - o Addetto al controllo di sistemi di sorveglianza e sicurezza che non contrastino specifiche normative di legge;
 - o Altri impiegati "Qualificati" i cui profili siano riconducibili a quelli precedenti.

6° Livello – Operai Declaratoria:

Appartiene a questo livello il Lavoratore "Qualificato" che, a fronte di specifiche richieste e/o interventi previsti a calendario, effettua in elevata autonomia operativa lavori richiedenti conoscenze tecniche particolari ed adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite. Individua guasti di normale rilevazione ed effettua riparazioni, manutenzioni elettriche, idrauliche e/o meccaniche o la messa a punto di macchine o di impianti, rispondendo ad un Coordinatore di settore.

Settore Tessili – Abbigliamento – Calzaturiero - Profili:



- Addetto alla cucitura spalle tessuto con distribuzione della lentezza sul dietro
- Addetto alla confezione della fodera degli spacchi senza preventiva imbastitura
- Addetto all'imbastitura della tela
- Addetto alla sorfilatura del davanti del pantalone con o senza tasche eseguite con applicazione contemporanea della fodera senza preventiva imbastitura o fissaggi diversi
- Addetto alla cucitura delle cinture al pantalone classico con inserimento dei laccini (passanti) senza riferimenti determinati
- Addetto alla cucitura cavallo pantaloni in unica soluzione (dal davanti al dietro) con rimessa sul dietro in vita e segna segnatura indicativa della cucitura stessa
- Addetto alle impunture con l'esecuzione di puntini a mano
- Addetto alla confezione a mano degli occhielli aperti
- Addetto al taglio su segnato
- Addetto alla tranciatura colli, polsi e varie
- Addetto alla faldatura
- Addetto al controllo metrico dei tessuti
- Confezionatori del capo completo (camicie da uomo)
- Addetto alla cucitura dei cappelli di paglia e lavori diversi su qualsiasi forma, guarnitura, nastrificazione, racellatura, tagliatura, tranciatura, imballaggio e spedizione
- Addetto a stiro intermedio di berretti e cappelli, cucitura parti seccate, taglio foderami ed accessori interni, guarnitura semplice, stampaggio delle fodere e marocchini con o senza composizione, imballaggio e spedizione
- Addetto al taglio accessori e parti secondarie di maglieria, cuciture semplici, stiratura, imbustatura, imballaggio e spedizione
- Addetto a stiratura parziale, a mano o mediante uso di manichini, toppe e cabinet di indumenti maschili, femminili in genere e/o stiratura di indumenti casual e denim; alla stiratura e piegatura a mano e/o a macchina di lenzuola, tovagliati e biancheria in genere o alla numerazione e relativo confezionamento, alla lavatura ad acqua, a mano o a macchina di ogni indumento, imballaggio e spedizione (lavanderie)
- Addetto alla movimentazione di materie prime, semilavorati e prodotti finiti
- Addetto ai servizi di manutenzione sotto la guida di altro personale (meccanici, elettricisti, saldatori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori) o Infermiere generico
- Addetto alla misurazione, avvolgimento, faldatura di pezze, con marcatura dei tipi di difetti e correzione degli stessi per mezzo di interventi semplici e di pulizia
- Personale che compie lavori od operazioni in produzione non compresi nei livelli superiori
- Segnatura su tessuto con modello e sagome già predisposte
- Ricamatore senza programmazione della macchina.

Settore Metalmeccanici - Profili:

- Lavoratore qualificato che svolge attività richiedenti una specifica preparazione risultante da diploma di qualifica di istituti professionali o acquisita attraverso una corrispondente esperienza di lavoro
- Guida macchine attrezzate (lavoratore che conduce una o più macchine operatrici attrezzate automatiche o semiautomatiche, o a teste multiple, o a trasferimento, e che

- esegue impegnative sostituzioni di utensili e le relative registrazioni effettuando, ove previsto, il controllo delle operazioni eseguite con strumenti non prerogolati e/o prerogolati)
- Riparatore (lavoratore che effettua, anche su linee di montaggio, interventi di ,normale difficoltà su apparecchiature a serie o loro parti per la riparazione di guasti aventi carattere di ricorrenza)
 - Collaudatore (lavoratore che effettua, anche su linee di montaggio, sulla base di prescrizioni, schede, disegni, lavori di normale difficoltà di esecuzione con l'ausilio di strumenti elettrici predisposti e/o strumenti meccanici non prerogolati e/o prerogolati per il collaudo di apparecchiature a serie o loro parti per la individuazione di anomalie e per l'opportuna segnalazione)
 - Addetto prove di laboratorio; Addetto sala prove (lavoratore che, sulla base di prescrizioni, specifiche, disegni, metodi definiti di analisi o di misurazione, eseguono, con l'ausilio di apparecchiature predisposte o con interventi semplici per la loro predisposizione e/o strumenti meccanici non prerogolati e/o prerogolati, prove di normale difficoltà per il controllo delle caratteristiche fisiche, chimiche, tecnologiche di materiali, apparecchiature o loro parti anche prodotte a serie, registrando i dati e segnalando le eventuali discordanze)
 - Addetto conduzione impianti (lavoratore che, sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione o documenti equivalenti, conducendo impianti effettua manovre di normale difficoltà per la regolazione dei parametri di lavorazione)
 - Colatore (lavoratore che, sulla base di dettagliate indicazioni, anche coadiuvando lavoratori di categoria superiore, guida le operazioni di trasferimento e posizionamento della secchia, effettuano operazioni di normale difficoltà per il colaggio e per la regolazione opportuna del flusso del liquido)
 - Montatore macchinario; Costruttore su banco; Costruttore su macchine utensili (lavoratore che, sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione e/o disegni esegue lavori di normale difficoltà o per la costruzione, su banco o su macchine operatrici normalmente non attrezzate, o per montaggio di attrezzature o macchinario o loro parti)
 - Manutentore meccanico; Manutentore elettrico; Installatore impianti (lavoratore che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni eseguono con l'individuazione di semplici guasti di facile rilevazione, lavori di normale difficoltà di esecuzione per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di macchine o impianti, oppure per l'installazione di impianti elettrici di luce e forza motrice o fluidodinamici)
 - Saldatore (lavoratore che, sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione o disegni, esegue saldature ad arco e/o ossiacetileniche di normale difficoltà)
 - Imballatore (lavoratore che, su istruzioni o informazioni anche ricavabili da disegni o schemi equivalenti, provvede alle varie operazioni per l'imballaggio in casse o in gabbie di attrezzature, macchinari, prodotti o loro parti, costruendo e stabilendo l'opportuna collocazione di tiranti, sostegni, ancoraggi di legno, necessari, secondo le specifiche esigenze, provvedendo alla collocazione delle casse o gabbie, con opportuni sostegni e tiranti sui mezzi di trasporto o in container)
 - Conduttore mezzi di trasporto (lavoratore che, sulla base di istruzioni dettagliate, conduce carrelli elevatori o traslo elevatori per il trasporto, smistamento, sistemazione di materiale, ecc., ovvero conducono trattori o carrelli trainati o rimorchi per il trasporto di materiali)



- Gruista, Imbragatore (lavoratore che manovra gru effettuando operazioni che richiedono precisione per il sollevamento, il trasporto, il posizionamento su macchine, il montaggio di pezzi ingombranti di difficile maneggio, ovvero lavoratore che esegue lavori di normale difficoltà per la scelta dei punti di attacco e delle attrezzature e per l'imbragaggio di materiale, ecc. guidandone il sollevamento, il trasporto e la sistemazione)
- Guardafili; Giuntista (lavoratore che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni, esegue lavori di normale difficoltà, anche coadiuvando lavoratori di categoria superiore, per operazioni di palificazione, posa e recupero cavi e cavetti, eseguendo inoltre i necessari interventi per collegamenti e per opere accessorie su reti elettriche e/o telefoniche, ovvero per operazioni di giunzioni, comprese quelle accessorie, cooperando su cavi eventualmente anche funzionanti)
- Installatore impianti elettrici, di sicurezza e di telefonia interna; Tubista impianti termosanitari e di condizionamento; Ramista; Primarista (lavoratore che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o semplici disegni, esegue, anche coadiuvando lavoratori di categoria superiore, lavori di normale difficoltà di esecuzione, per installazione di impianti elettrici, di sicurezza e di telefonia interna, civili ed industriali in bassa e media tensione, richiedenti cablaggi ripetitivi anche con interventi relativi al loro aggiustaggio, riparazione, ovvero eseguendo i necessari interventi per collegamenti e per lavori accessori, per la posa in opera di reti di tubazioni civili e/o industriali e/o la relativa manutenzione di tubazioni per la distribuzione dei fluidi e/o di corpi scaldanti o refrigeranti)
- Addetto lucidi; Addetto trascrizione disegni (lavoratore che, su documenti già esistenti e seguendo istruzioni dettagliate, ricopia disegni)
- Infermiere; Autista non meccanico; Addetto al servizio di estinzione incendi.

Settore Orafi - Profili:

- Lavoratore qualificato che svolge attività richiedenti una specifica preparazione risultante da diploma di qualifica di istituti professionali dopo il tirocinio previsto dalla legge vigente o acquisita attraverso una corrispondente esperienza di lavoro o di apprendistato
- Lapidatore (lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni esegue operazioni di lapidatura di normale difficoltà su articoli in metalli preziosi)
- Montatore orafo e/o argentiero (lavoratore che, sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione, e/o disegni, esegue lavori di montaggio di normale difficoltà)
- Laminatore, Trafilatore
- Fonditore
- Pulitore (lavoratore che secondo procedure o metodi prestabiliti esegue operazioni complesse di pulitura su oggetti in metallo prezioso)
- Tornitore di lastra (lavoratore che, sulla base di dettagliate indicazioni, secondo procedure o metodi prestabiliti, esegue lavori di normale difficoltà per la tornitura in lastra di pezzi di argenteria e/o posateria)
- Cerista (lavoratore che esegue operazioni di estrazione di cerie particolarmente complesse)
- Impiombatore (lavoratore che secondo procedure e metodi prestabiliti esegue tutte le operazioni di imbottitura delle lame ai manici di coltello, assicurando la perfetta qualità della centratura e della rettifica del punto di giunzione)

- Stampatore (lavoratore che conduce macchine per stampaggio eseguendo sostituzioni di attrezzi e le relative registrazioni effettuando, dove previsto, il controllo delle operazioni eseguite)
- Addetto ai bagni galvanici (lavoratore che secondo procedure o metodi prestabiliti esegue tutte le operazioni galvaniche ed accessorie, conducendo i relativi impianti e controllando i tempi di esecuzione)
- Smaltatore (lavoratore che esegue operazioni di smaltatura completa nelle fasi su oggetti di metallo prezioso, con sede già predisposta)
- Incisore (lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni esegue semplici operazioni di incisione a mano)
- Martellatore, Cesellatore (lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione e/o disegni esegue semplici operazioni di martellatura o cesellatura su metalli preziosi)
- Incassatore (lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni compie operazioni semplici di incassatura su oggetti con sede già preparata)
- Manutentore meccanico, Manutentore elettrico (lavoratore che esegue interventi di normale difficoltà per la riparazione e la manutenzione di macchine e impianti)
- Montatore di macchine, Attrezzista (lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni o disegni esegue lavori di normale difficoltà per la costruzione o il montaggio su banco o su macchine operatrici normalmente non attrezzate di stampe o trance o attrezzi equivalenti o macchine e loro parti)
- Preparatore (lavoratore che, sulla base di procedure o metodi prestabiliti, esegue normali operazioni per l'esecuzione di semilavorati, secondo le specifiche di lavorazione richieste)
- Commesso (lavoratore che, secondo procedure stabilite, svolge operazioni di vendita al banco con i relativi conteggi e provvede ad incassare il relativo prezzo).

Settore Autotrasporto Merci c/terzi - Profili:

- Addetti al rizzaggio ed al derizzaggio (operazioni portuali)
- Addetti al magazzino - Fachino qualificato: lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali non occorrono conoscenze professionali ma è sufficiente un periodo minimo di pratica; non comportano responsabilità ed autonomia se non quella della corretta esecuzione del proprio lavoro. Tali lavoratori, qualora indirizzati verso attività semplici, superato il periodo di prova ed un lavoro effettivo di diciotto mesi, saranno inquadrati al 5° livello
- Operai qualificati quali muratori, elettricisti, falegnami, idraulici, meccanici
- Addetti alle attività di carico e scarico merci con utilizzo di transpallets manuali ed elettrici, conducenti di carrelli elettrici
- Addetti all'imbragaggio di materiale o merci
- Conducenti di macchine operatrici di piccole dimensioni che richiedono normale capacità esecutiva
- Addetti alla preparazione degli ordini (picking) con conseguente monitoraggio e riempimento di elementi prefabbricati (casse, gabbie, pallet, roller, ecc.) ed operazioni di reggetta tura
- Addetti alla manovra di gru che effettuano operazioni di sollevamento, trasporto e deposito di materiali o merci, ovvero operazioni di carico e scarico merci anche a bordo di mezzi di conduzione semplice (gru regolate a terra)



- Manutentore sui raccordi ferroviari di limitata complessità

Settore Alimentari - Profili:

- Lavoratori qualificati che svolgono attività tecnico-pratiche nelle operazioni di manutenzione di impianti di produzione o macchine complesse e con capacità di regolazione e messa a punto
- Lavoratori qualificati che, in possesso delle caratteristiche di cui al precedente capoverso, svolgono analoghe attività nella distribuzione o in altri settori aziendali, nonché i lavoratori qualificati che, avendo acquisito professionalità specifica per prolungato esercizio della mansione, operano normalmente su tutte le macchine semplici per la lavorazione ed il confezionamento, curando anche la loro messa a punto ed effettuando, oltre il cambio dei formati, interventi di ordinaria manutenzione

7° Livello – Impiegati – Comune a tutti i settori: Declaratoria

Appartiene a questo livello l'impiegato di "Ordine" che, con le competenze richieste dalla natura del lavoro, e con specifica collaborazione, svolga in condizioni di autonomia Operativa uno o più lavori che richiedano competenze, acquisite anche mediante prolungata esperienza nel settore in cui operano e che garantiscono il raggiungimento del risultato. Risponde al Capo Ufficio o Capo Servizio o al Coordinatore o al Titolare od altro Lavoratore inquadrato al livello superiore.

Profili ed esemplificazioni di impiegato di 7° livello:

- Impiegato Amministrativo di "Ordine" che in autonomia operativa svolge una o diverse operazioni d'ordine che richiedano esperienza e diligenza, quali:
 - o Addetti alla fotocopiatura di documenti complessi, fascicolazione e/o plastificazione testi;
 - o Magazziniere che provvede a segnalare il riordino delle scorte (carta, toner, cancelleria, ecc.);
 - o Centralinista addetto telefonate entrata/uscita. Affranca tira e ricevimento posta, ricevimento ed eventuale registrazione visitatori;
- Impiegato Amministrativo di "Ordine" che svolge compiti amministrativi che richiedano ordinarie conoscenze specifiche ed elevata diligenza ed attenzione e che, utilizzando schemi o programmi già predisposti, raccoglie, spunta, impronta, registra ed elabora dati, con verifica e controllo delle operazioni effettuate:
 - o Operatore di videoscrittura con conoscenza dei programmi Word, Excel, ecc.;
 - o Addetto a mansioni di segreteria e ricevimento;
 - o Centralinista provetto (gestione telefonate, preparazione posta, ecc.) anche con l'uso dell'inglese;
 - o Fatturista;
 - o Archivista, protocollista;
 - o Addetto salvataggi EDP.
- Altri impiegati di "Ordine" i cui profili siano riconducibili a quelli precedenti, quali:
 - o Codificatore (traduce in codice dati contabili, statistici, ecc.);
 - o Figurinista;
 - o Vetrinista;

- Dimostratore (addetto alla propaganda e dimostrazione con mansioni prevalentemente manuali);
- Servizi accoglienza – steward e hostess;
- Segretaria;
- Controllo attestati d'ingresso;
- Addetto alle informazioni telefoniche;
- Spedizionario patentato;
- Addetto ai servizi di vigilanza non armata;
- Addetto ai servizi di portineria diurna/notturna;
- Telemarketing, televendita e promozione di vendite;
- Addetto ai servizi di richiesta certificati, al disbrigo pratiche;
- Addetto all'espletamento delle formalità del trasporto merci nazionale.

7° Livello – Operai: Declaratoria

Appartiene a questo livello l'operaio di "Ordine" che, con semplice autonomia, nel rispetto delle disposizioni di lavoro ricevute e sotto la direzione od il controllo di altro responsabile, esegue semplici operazioni, anche diverse e concatenate, con l'uso di normali macchine e/o apparecchiature, che richiedano modesta formazione specifica e/o breve esperienza pratica.

Settore Tessili – Abbigliamento – Calzaturiero - Profili:

- Addetto fotocopiatura/stampa di testi anche su fronte e verso con graffettatura, quando prevista;
- Addetto a cucitura di parti semplici e lineari;
- Addetto ad operazioni di semplice taglio;
- Addetto a lavori di inchiodatura e lavori semplici;
- Addetto alla divisione ed alla preparazione dei materiali tagliati per la confezione
- Addetto alla preparazione degli accessori per la confezione, al montaggio cerniere, serrature, rivettature;
- Addetto alla semplice stiratura e piegatura del capo, all'imbustatura e spedizione;
- Addetto al taglio e/o confezione di pantofole di qualsiasi tipo, tranciatura sottopiede, taglio delle parti secondarie della tomaia delle calzature su succedanei o tessuto, orlatura delle parti secondarie della tomaia, confezione tacchi e soles, spalmatura collanti, ribattitura a macchina, spazzolatura, sfibatura della suola, imbustatura, imballo e spedizione;
- Addetto alla bollonatura, pesatura e conteggio, preparazione campionari, stampaggio resine, taglierine semiautomatiche, composizione pani resine e lastre in plastica, imballaggio e spedizione (bottoni);
- Addetto a montaggio impugnatura, montaggio puntine, pezzuole, montaggio rosetta, graffature, imballaggio e spedizione (ombrelli);
- Addetto all'imballaggio e al confezionamento di merci;
- Centralinista addetto alle telefonate entrata/uscita;
- Operatore di "call center/customer care";
- Addetto al riordino di schede e simili in successione numerica e/o ordine alfabetico;
- Addetto imbustatore e/o confezione pacchi;
- Addetto ai servizi esterni per disbrigo commissioni ordinarie.



Settore Metalmeccanici - Profili:

- Guida macchine attrezzate
- Montatore (montaggi semplici a serie anche su linea)
- Collaudatore (controlli semplici con strumenti prerogolati e/o predisposti)
- Addetto conduzione impianti (loro alimentazione e sorveglianza)
- Allievo attrezzista
- Allievo manutentore
- Saldatore (saldature a punto e a rotella)
- Formatore a mano (formatura di anime e forme semplici)
- Animista a mano
- Cassaio (costruzione di casse o gabbie di imballaggio in legno di semplice fattura e/o loro parti)
- Conduttore mezzi di trasporto (trasporto di materiale con operazioni di carico e scarico)
- Gruista, Imbragatore (operazioni semplici per il sollevamento, il trasporto, il deposito di materiali, macchinario, ecc. – esecuzione di imbragaggi semplici di materiale ecc. guidandone il sollevamento, il trasporto, il deposito)
- Custodi, fattorini, uscieri, lavoratori con compiti di vigilanza o di sorveglianza del patrimonio aziendale.

Settore Orafi - Profili:

- Lavoratore che esegue attività per abilitarsi alle quali è sufficiente un periodo di pratica e non occorrono conoscenze professionali
- Allievo montatore, Montatore di cocce e manici, Montatore che esegue operazioni di elementare impegno (lavoratore che, coadiuvando i lavoratori di categoria superiore, eseguono lavori semplici e/o ausiliari su oggetti in metallo prezioso)
- Allievo laminatore, Allievo trafilatore, Allievo fonditore, Allievo smaltatore (lavoratore che, coadiuvando lavoratori di categoria superiore, esegue operazioni semplici di laminazione o di trafilatura o di fusione o di smaltatura)
- Pulitore, Burattatore (lavoratore che esegue con l'ausilio di macchine lavori ripetitivi per la pulitura di oggetti semplici, oppure lavoratore che esegue la prepulitura di particolari di oggetti in metallo prezioso)
- Bruschiatore, Sgrassatore, Asciugatore, Telaista (lavoratore che esegue attività semplici a carattere ripetitivo a telai di bruschiatura o sgrassatura o asciugatura o ossidatura)
- Addetto alla lavorazione a cera persa (lavoratore che esegue singole fasi di lavorazione della cera persa [iniezioni cere o estrazione cere o formazione grappoli o preparazione gessi])
- Impiombatore (lavoratore che esegue semplici operazioni per l'impiombatura dei coltelli)
- Stampatore (lavoratore che esegue semplici operazioni di stampaggio su macchine attrezzate)
- Aiuto attrezzista (lavoratore che, coadiuvando il lavoratore di categoria superiore, esegue in fase di studio lavori semplici di costruzione e/o di montaggio di attrezzature, di macchinari, di impianti o loro parti, oppure esegue attività ausiliarie nell'attrezzamento di macchinari o in operazioni similari)

- Aiuto manutentore e riparatore (lavoratore che, coadiuvando i lavoratori di categoria superiore, esegue in fase di ausilio, lavori semplici di manutenzione e/o riparazione di macchinari, apparecchi o impianti).

Settore Autotrasporto Merci c/terzi - Profili:

- Uomini di garage (lavaggio vetture, riparazioni gomme, pulizia locali garage)
- Guardiani e portinai notturni e diurni con semplici compiti di sorveglianza dell'accesso agli impianti
- Addetti al recupero di contenitori ed attrezzature di imballaggio
- Addetti comuni di manutenzione di garage e di officina
- Fattorini addetti alla presa ed alla consegna
- Telefonisti e centralinisti addetti ad impianti fino a tre linee esterne
- Addetti a mansioni semplici di segreteria

Settore Alimentari - Profili:

- Lavoratori che nei reparti di produzione o di distribuzione conducono, con le normali regolazioni, macchine per la lavorazione, il confezionamento e la movimentazione di merci e prodotti
- Lavoratori che svolgono attività produttive semplici nonché gli aiutanti dei livelli superiori
- Lavoratori addetti al processo produttivo, che passano dall'8° al 7° livello dopo 12 mesi di effettiva prestazione nell'8° livello

8° livello – Operai – Comune a tutti i settori - Declaratoria

Appartiene a questo livello il Lavoratore che, con semplice autonomia, nel rispetto delle disposizioni di lavoro ricevute e sotto la direzione od il controllo di altro responsabile, esegue semplici operazioni, anche diverse e concatenate, con l'uso di normali macchine e/o apparecchiature, che richiedano modesta formazione specifica e/o breve esperienza pratica. Risponde al Coordinatore di settore, o al Titolare od altro Lavoratore inquadrato a livello superiore;

Profili:

- Guardiano diurno e/o notturno, custode, usciere, imballatore, portapacchi con o senza facoltà di esazione
- Conducente di motofurgone
- Addetto al carico e scarico manuale dei colli pesanti
- Addetto alla pulizia sulle macchine e/o nei reparti e/o negli uffici
- Addetto a mansioni di manovalanza
- Addetto al recupero filato a mano e a macchina
- Fattorino per servizi presso Enti, Banche ecc. con uso di motociclo e/o autovettura
- Inserviente e simile
- Lavoratori non addetti al processo produttivo che svolgono attività manuali semplici per le quali non occorrono conoscenze professionali o che eseguono lavori di semplice manovalanza, anche se svolti nei reparti di produzione o nei magazzini

Art. 111 – Operatori di vendita – viaggiatori - Classificazione del Personale

- Agli effetti del presente contratto si considera:



- a. Operatore di vendita di 1^a categoria: l'impiegato di "Concetto" che, oltre ad avere tutte le caratteristiche dell'Operatore di Vendita di 2^a categoria, coordina un gruppo di altri Operatori di Vendita con responsabilità dei risultati anche formativi.
- b. Operatore di vendita di 2^a categoria: l'impiegato di "Elevata Qualificazione" assunto stabilmente da una Azienda con l'incarico di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa, anche effettuando il collocamento degli articoli per i quali ha avuto incarico;
- c. Operatore di vendita di 3^a categoria: l'impiegato "Qualificato" assunto stabilmente dall'Azienda con l'incarico di collocare gli articoli trattati dalla medesima, anche quando provveda contemporaneamente alla loro diretta consegna.

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

Art. 112 – Assunzione Operatori di Vendita

Fermo restando quanto già previsto dal presente CCNL, la lettera di assunzione dell'Operatore di Vendita dovrà contenere anche:

- il periodo di tempo minimo annuale per cui l'Azienda si impegna a tenere in viaggio l'operatore di vendita;
- eventuali compiti dell'operatore di vendita durante il periodo in cui non viaggia, tenuto presente che non debbono essere affidate allo stesso mansioni incompatibili con la sua qualifica;
- i rapporti derivanti dall'eventuale uso di automezzi;
- l'ambito operativo provvigionale (zona, prodotti, ecc.) ed i profili provvigionali;
- i limiti d'uso dell'autovettura aziendale concessa, o di uso e rimborso per l'autovettura personale per motivi di lavoro.

Art. 113 – Retribuzione Variabile: provvigioni

L'Operatore di vendita sarà retribuito con una parte di retribuzione fissa mensile, come precisato nella tabella retributiva del presente CCNL, ed una parte variabile, a raggiungimento degli obiettivi o con provvigioni, correlata al risultato conseguito dall'Operatore di vendita.

La retribuzione condizionata variabile, o provvigioni, sarà regolamentata nella lettera di assunzione o nel Contratto di secondo livello; in ogni caso, non potranno essere dedotti dall'importo a cui è raggugliata la provvigione gli sconti di valuta accordati per condizioni di pagamento, né altre spese di qualsiasi natura non addebitate in fattura al cliente.

Le provvigioni, o i premi, a raggiungimento degli obiettivi concordati, dovranno garantire un importo pari ad almeno il 10% della Paga Base Nazionale Mensile spettante nel periodo considerato.

Le Parti, vista l'evidente natura incentivante della provvigione e la sua aleatorietà, sin da ora prevedono per tali somme l'applicabilità dei benefici di Legge in tema di detassazione e decontribuzione, fermo restando l'obbligo di un accordo territoriale di secondo livello, sottoscritto dalle Parti territoriali contraenti, che recepisca quanto precede. I premi o le

provvigioni saranno dovuti anche per gli affari conclusi dall'Azienda con terzi che l'operatore di vendita aveva in precedenza acquisito come clienti per gli affari dello stesso tipo, o appartenenti alla zona o categoria di sua competenza.

L'operatore di vendita ha diritto ai premi od alla provvigione sugli affari conclusi dopo la data di cessazione, se la proposta sia pervenuta all'Azienda o direttamente all'operatore di vendita in data antecedente la cessazione, gli affari siano conclusi entro sei mesi dalla data di scioglimento del contratto e la conclusione dell'affare sia da condurre prevalentemente all'attività dell'operatore di vendita stesso. Specifiche circostanze possono rendere equa la ripartizione della provvigione tra gli operatori di vendita intervenuti (uscente e subentrante).

Ai soli fini del diritto alla provvigione, le proposte d'ordine s'intendono accettate se non respinte per iscritto dall'Azienda entro 60 giorni dalla data di ricevimento.

In caso si siano verificati eventi che facciano dubitare della solvibilità del cliente (es. elevazione protesti), l'Azienda può rifiutarsi di evadere l'ordine ed all'operatore di vendita non spetta alcuna provvigione. Le provvigioni maturate nel mese sono liquidate entro e non oltre i successivi 90 giorni.

Entro l'ultimo giorno del mese successivo alla scadenza del trimestre considerato, l'Azienda invierà all'operatore di vendita il conto provvigioni, con l'indicazione degli elementi essenziali in base ai quali è stato effettuato il calcolo, nonché il relativo importo, con l'adempimento delle formalità richieste dalle vigenti norme fiscali.

L'Operatore di Vendita dovrà rispettare i prezzi, le condizioni di fornitura, la zona assegnata ed i criteri di politica commerciale dell'Azienda.

L'Azienda ha l'obbligo di fornire tutte le informazioni per la verifica sulla liquidazione entro e non oltre 30 giorni dalla richiesta dell'operatore di vendita. Qualora le informazioni richieste non siano fornite dall'Azienda entro 60 giorni dalla reiterazione della richiesta, l'operatore di vendita ha diritto di risolvere il rapporto di lavoro senza preavviso per grave inadempimento da parte dell'Azienda (giusta causa), con conseguente obbligo di ricevere l'indennità sostitutiva del preavviso.

Le provvigioni per affari conclusi con clienti della zona dell'operatore di vendita, in occasione di fiere o mostre, possono essere ridotte fino ad un massimo del 50%.

In tal caso la riduzione deve risultare da apposita clausola contrattuale.

Ove l'Azienda ed il cliente si accordino per non dare in tutto o in parte esecuzione all'affare, l'operatore di vendita ha diritto alla provvigione piena per la parte eseguita e nella misura del 50% per la parte ineseguita.

Le parti possono concordare provvigioni o premi diversi per determinati affari individuati di volta in volta o per gruppi di clienti. Tale pattuizione deve essere concordata per iscritto.

Art. 114 – Patto di prova

L'assunzione del Lavoratore con patto di prova deve risultare da atto scritto. Non sono ammesse né la protrazione, né il rinnovo, salvo quanto previsto dal comma successivo.

Nel caso in cui il patto di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio, per un periodo superiore a giorni 15 di calendario, il Lavoratore, previo assenso scritto Aziendale, sarà ammesso a completare il patto di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio



entro 3 mesi, anche superando così, per effetto della sola interruzione, la durata massima complessiva di calendario prevista per la prova dal presente CCNL.

La durata del patto di prova, salvo quanto precede, non potrà superare i seguenti limiti:

Quadro	6 mesi
1° livello	5,5 mesi
2° livello	5 mesi
3° livello	4 mesi
4° livello Operatore di Vendita 1 ^a Cat.	3 mesi
5° livello Operatore di Vendita 2 ^a Cat.	2 mesi
6°-7°-8° livello Operatore di Vendita 3 ^a Cat.	2 mese

Art. 115 – Tabelle retributive

Dal 01/08/2019 la Paga Base Nazionale Mensile da riconoscere, per 13 mensilità e per ciascun livello d'inquadramento, è la seguente:

Livello	PBNM
Quadro	1.900,00
1°	1.600,00
2°	1.430,00
3°	1.220,00
4°	1.020,00
5°	950,00
6°	870,00
7°	820,00
8°	750,00
Op. di Vendita 1 Cat.	1.165,00
Op. di Vendita 2 Cat.	1.040,00
Op. di Vendita 3 Cat.	955,00

Art. 116 – Indennità di cassa

Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità e per almeno 15 giorni solari nel mese, *qualora abbia obbligo di quadratura dei conti e completa responsabilità per errori, che comporti l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze*, compete, per tutto il tempo dell'incarico e della responsabilità, un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 8% della Paga Base Nazionale Mensile, eventualmente pro-quota (in caso di Tempo Parziale).

Art. 117 – Aumenti periodici d’anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa Azienda o gruppo aziendale il Dipendente ha diritto a 5 aumenti biennali (scatti).

Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dal primo giorno del mese successivo alla data d’assunzione.

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

Livelli	Importo
Quadro – 1°	26.00
2°	22.50
3°	20.00
4°	18.00
5°	16.00
6°	15.00
7°	14.00
8°	13.00
Op. di vendita 1 ^a -2 ^a -3 ^a Cat.	15.00

In occasione del nuovo scatto d’anzianità l'importo riportato in tabella va a sommarsi all’importo degli scatti precedentemente maturati.

In caso di passaggio di livello l’importo degli scatti già maturati si sommerà ai valori degli scatti che matureranno nel nuovo livello, sempre entro il limite massimo complessivo di cinque scatti.

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

In caso di prima applicazione aziendale del presente CCNL, con provenienza da altro CCNL, all’atto del passaggio l’importo totale degli scatti singolarmente maturati sarà diviso per il nuovo valore dello scatto spettante per il diverso livello d’inquadramento. Il quoziente intero originerà il nuovo numero di scatti biennali maturati. Il resto sarà riconosciuto al Lavoratore come elemento assorbibile all’atto della maturazione dello scatto successivo. Da quanto precede, al Lavoratore dovrà essere riconosciuto un importo (scatti più elemento assorbibile) uguale a quello maturato con il precedente contratto. Tale importo sarà incrementato del valore dello scatto o del complemento a tale valore assorbibile al momento di compimento del nuovo biennio. La retribuzione degli scatti concorrerà a formare la “retribuzione complessivamente equivalente” dovuta al Lavoratore per effetto dell’applicazione del presente CCNL.

Gli scatti d’anzianità non possono essere assorbiti da aumenti di merito.

Art. 118 – Lavoro Ordinario

Le ore di lavoro ordinario, saltuariamente prestate nella giornata di domenica o nelle giornate festive, saranno retribuite con una maggiorazione oraria del 10%, da calcolarsi sulla Retribuzione Oraria Normale, quale corrispettivo del maggior disagio per il lavoro festivo prestato.

In caso di lavoro ordinario festivo diurno, previsto da regolari turni periodici, la percentuale di maggiorazione della Retribuzione Oraria Normale sarà del 5%.

Art. 119 – Lavoro Notturno

Si considera lavoro notturno quello prestato dalle ore 22.00 alle ore 6.00. Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne è maggiorato del 15%, da calcolarsi sulla Retribuzione Oraria Normale. In caso di lavoro ordinario notturno previsto da regolari turni periodici, la percentuale di maggiorazione della Retribuzione Oraria Normale sarà del 10%.

Art. 120 – Lavoro Festivo Notturno

Il lavoro ordinario, prestato occasionalmente nelle ore notturne di una giornata festiva, è maggiorato del 20% da calcolarsi sulla Retribuzione Oraria Normale.

In caso di lavoro ordinario notturno festivo previsto da regolari turni periodici, la percentuale di maggiorazione della Retribuzione Oraria Normale sarà del 15%.

Riepilogo delle maggiorazioni per lavoro ordinario festivo o notturno

Descrizione	Maggiorazione sulla RON*	
	Lavoro non a turni	Lavoro a turni
Ordinario festivo	10%	5%
Ordinario notturno	15%	10%
Ordinario festivo notturno	20%	15%

*Maggiorazione da effettuarsi sulla Retribuzione Oraria Normale dovuta al Lavoratore.

Le maggiorazioni per lavoro ordinario notturno, festivo o festivo notturno hanno solo qualificazione risarcitoria della maggiore onerosità della prestazione e, pertanto, sono ininfluenti nella determinazione delle retribuzioni differite (tredicesima mensilità), per festività, per ferie, nonché del TFR.

Art. 121 – Lavoro straordinario e supplementare

Il lavoro straordinario, salvo deroghe ed eccezioni di Legge, salvo quello svolto in regime di flessibilità (Banca delle Ore) e salvo l'eventuale lavoro straordinario autorizzato a recupero di ritardi od assenze, è quello effettivamente prestato oltre l'orario settimanale contrattualmente predeterminato.

Il lavoro supplementare nel tempo pieno è l'effettivo lavoro richiesto e svolto oltre l'orario giornaliero contrattuale predeterminato, ma entro i limiti settimanali d'orario contrattuale (cosiddetti recuperi).

È facoltà del Datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative straordinarie a carattere individuale, *nel limite massimo di 260 ore annue*, rispettando comunque i limiti legali e/o contrattuali dell'orario di lavoro giornaliero/settimanale. *Per il dovere di collaborazione, lo straordinario richiesto entro i limiti contrattuali è obbligatorio*, fatte salve le comprovate situazioni personali di obiettivo impedimento. L'Azienda potrà fare ricorso al lavoro straordinario sia nei casi di necessità urgenti ed occasionali, sia riferiti alla peculiarità del settore, oltre ai casi previsti come deroga ed eccezione dalle norme di Legge.

Il Lavoratore dipendente effettuerà lavoro straordinario previa richiesta od autorizzazione del Datore di lavoro o da chi ne fa le veci. Il preavviso per la richiesta dello svolgimento del lavoro straordinario non potrà essere inferiore a giorni tre, salvo casi di estrema urgenza. In tal caso è consentito un preavviso di un solo giorno.

Le maggiorazioni da calcolarsi sulla Retribuzione Oraria Normale, sono:

- a) 5% per le prestazioni di lavoro supplementare nel contratto a tempo pieno;
- b) 10% per le prestazioni di lavoro dalla 41° alla 48° ora settimanale;
- c) 15% per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48° ora settimanale;
- d) 20% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo;
- e) 25% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno;
- f) 30% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo.

Nei contratti a tempo pieno il lavoro straordinario, prestato in modo fisso e continuativo nei limiti previsti dal presente CCNL e dalla Legge, non può in nessun caso considerarsi un prolungamento ordinario dell'orario di lavoro, (non dà origine al c.d. "consolidamento") né può trasformare la relativa retribuzione per straordinario in retribuzione ordinaria; esso è ininfluenza nella determinazione delle retribuzioni differite (tredicesima mensilità), per festività, per ferie nonché del TFR.

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

Riepilogo delle maggiorazioni per lavoro straordinario	
Descrizione	Maggiorazione su RON*
Supplementare nel Tempo Pieno	5%
Straordinario entro le 48 ore settimanali	10%
Straordinario eccedente la 48° ora settimanale	15%
Straordinario diurno festivo	20%
Straordinario notturno	25%
Straordinario notturno festivo	30%

*Maggiorazione da effettuarsi sulla Retribuzione Oraria Normale dovuta al Lavoratore.

Art. 122 – Banca delle ore

Nel caso di lavoro per più intensa attività, con successivi prevedibili periodi d'attività ridotta, il Datore potrà, utilizzare l'istituto della Banca delle Ore da concordare con accordo di secondo livello con la RSA aziendale.

Art. 123 – Trasferimento - Trasferta - Distacco o Comando

Il trasferimento, la trasferta ed il distacco si hanno ogniqualvolta il Lavoratore, per un tempo significativo, sia tenuto a prestare la sua opera in locali diversi dalla sede abituale di lavoro. Nelle Aziende plurilocalizzate, il trasferimento o il distacco possono essere giustificati anche al fine di salvaguardare le risorse lavorative che siano in esubero in una sede.

Art. 124 – Trasferimento

Il trasferimento sposta la titolarità del rapporto di lavoro tra sedi diverse della medesima Azienda.

Esso avviene normalmente con il consenso del Lavoratore, salvo che per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Il trasferimento non può discriminare i Lavoratori per motivi sindacali o per altre ragioni inerenti alla sfera personale, e non è mai possibile senza il consenso dell'interessato quando lo stesso sia eletto a cariche sindacali o pubbliche, o quando l'interessato sia genitore di figlio equiparato minore di anni uno.

Il trasferimento non può in ogni caso assumere la valenza di sanzione disciplinare atipica.

Il trasferimento dà diritto alle seguenti indennità o rimborsi:

- rimborso delle spese effettive e documentate di trasferimento e trasporto, avvenuto conformemente alle disposizioni aziendali ed al decoro del Lavoratore. Qualora il trasferimento preveda il cambio di domicilio, rientrano nel rimborso delle spese sostenute anche gli oneri documentati di trasloco;
- il rimborso dell'eventuale affitto o del mancato godimento ad equo canone dell'alloggio, qualora il preavviso al trasferimento sia inferiore a mesi 6, fino a concorrenza di tale termine;
- un'indennità di trasferimento pari a quella prevista per il personale in trasferta, per un massimo di 9 settimane, ridotte di una settimana per ciascun mese di preavviso ricevuto;
- in caso di trasloco del mobilio, il Lavoratore avrà diritto a 24 ore di permesso straordinario retribuito od alla relativa indennità sostitutiva;
- nel caso di Lavoratore capofamiglia, il rimborso delle spese di trasporto di cui al punto 1 che precede dovrà comprendere le spese effettive sostenute e documentate, anche per ciascun convivente a carico. Inoltre, si riconoscerà per ciascun convivente, con i criteri di cui al punto 3 che precede, il 50% della diaria per il tempo ivi previsto.

Resta inteso che il complesso dei rimborsi e dell'indennità poste a carico del Datore di lavoro si giustifica con l'effettivo trasferimento del Dipendente e di suoi familiari e con la sua ragionevole permanenza nella nuova sede di lavoro per un tempo almeno pari al preavviso di trasferimento dovuto.

Una minor permanenza, salvo diverso accordo tra le parti ed i casi di forza maggiore, determinerà il diritto del Datore di trattenere pro-quota i rimborsi e le indennità riconosciute al Lavoratore, anche per i suoi familiari, di cui ai punti da 1 a 5 che precedono.

Il Lavoratore trasferito all'estero avrà diritto alla corresponsione di un'indennità di trasferimento commisurata a 3 retribuzioni normali mensili. Quando, invece, si trasferisca con persone di famiglia, detta indennità è aumentata del 50% per ogni familiare a carico che si trasferisca con il Lavoratore, purché sia comprovato l'effettivo trasferimento del nucleo familiare.

Art. 125 – Trasferta

Quando la prestazione lavorativa non coincide con la sede ordinaria di lavoro e la stessa avviene per almeno il 50% dell'orario normale giornaliero e ad almeno 50 Km dalla sede abituale o, comunque, quando il luogo della prestazione giornaliera di lavoro è raggiungibile, dalla sede abituale, con i mezzi normali, ivi compresa l'autovettura del dipendente, se ne è autorizzato l'uso, in un tempo normalmente superiore ad un'ora, si configura la trasferta, con il diritto alla relativa indennità. In tal caso, oltre al rimborso delle spese di viaggio dalla sede abituale al luogo di lavoro comandato e d'altre eventuali spese sostenute per conto dell'Azienda (purché analiticamente documentate e nei limiti della normalità o aziendalmente definite), al Lavoratore dovrà essere corrisposto quanto segue:

- rimborso spese non documentabili, purché analiticamente attestate dal Dipendente, fino ad un importo massimo giornaliero di € 15,00;
- diaria giornaliera, anche detta "Indennità di trasferta", pari a € 46 giornalieri
- Laddove al Lavoratore siano attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, i relativi costi saranno a carico dell'Azienda.

Qualora il mezzo di trasporto sia di proprietà del Lavoratore dovrà essere corrisposto, a titolo di rimborso delle spese per carburanti, lubrificanti, per rischio d'uso, per manutenzione e per usura del mezzo, un compenso pari al valore del costo chilometrico derivato dalle tabelle ACI in vigore al momento.

Tale compenso esclude i costi per quota interessi, tassa di circolazione, riparazioni e quota capitale, in quanto costi totalmente indipendenti dall'uso aziendale, mentre comprende l'assicurazione RCA per il rischio conseguente a danni subiti dal mezzo a causa di incidente.

Il Lavoratore, salvo previsione nel Contratto di assunzione, non può essere inviato in trasferta all'estero, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative, commerciali o produttive.

La trasferta all'estero dovrà essere comunicata, normalmente per iscritto, con preavviso di almeno 5 giorni.

Al Lavoratore inviato in trasferta all'estero dovranno essere corrisposti, oltre al rimborso analitico delle spese sostenute, limitatamente alla durata dell'invio, una diaria giornaliera ed un rimborso spese non documentabili, con i limiti pari al doppio dell'importo previsto come trattamento di trasferta nazionale di cui ai punti a) e b) che precedono.

I dipendenti che prestano abitualmente la loro opera fuori dalla sede nella quale hanno titolarità del rapporto, si definiscono "trasferisti".

Ai trasfertisti (piazziisti, viaggiatori, autisti, ecc.), oltre al rimborso delle spese sostenute, analiticamente documentate, nei limiti della normalità o aziendalmente definiti, sarà riconosciuta la diaria giornaliera di cui al punto b) che precede, avente solo parziale natura retributiva, oltre all'indennità di cui al punto a), alle condizioni precisate.



Ai trasfertisti sarà riconosciuta la retribuzione di eventuale lavoro straordinario quando esso sia stato effettivamente svolto presso il Cliente, sia da esso documentato e sia stato preventivamente autorizzato dall'Azienda.

Art. 126 – Distacco

L'ipotesi del distacco si configura quando un Datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più Lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

In caso di distacco il Datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del Lavoratore, il quale dovrà rispettare la disciplina del lavoro della realtà presso la quale è distaccato.

Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del Lavoratore interessato e, nel caso che il distacco comporti mansioni superiori, al Lavoratore sarà riconosciuta la PBNM del livello professionale in cui opera. Nel caso di distacco, poiché la disciplina del lavoro è determinata dall'Azienda ricevente la prestazione, fermo restando l'adeguamento retributivo di cui al capoverso precedente, vi è deroga alle previsioni legali e contrattuali in tema di definitiva automatica acquisizione del livello superiore secondo il presente CCNL. Il tempo del distacco sarà quindi neutro rispetto alla decorrenza del termine di 3 mesi, ivi previsto. Quando comporti un trasferimento ad un'unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il Lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

Fermo restando quanto previsto dalla Direttiva 96/71/CE, il Lavoratore in distacco all'estero conserverà il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o ai particolari modi di rendere la prestazione presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione. Presso la località di nuova destinazione il Lavoratore acquisirà, sino a concorrenza, quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità dei Lavoratori, o inerenti alle proprie specifiche prestazioni, in modo che il trattamento complessivo del personale distaccato non sia più svantaggioso di quello riservato ai Lavoratori residenti.

Al Lavoratore in distacco all'estero per un tempo inferiore a 6 mesi dovrà essere corrisposto il medesimo trattamento previsto per la trasferta estero, di cui all'articolo che precede. Per un previsto tempo superiore, salvo diverso accordo tra le parti, si applicheranno i medesimi criteri già definiti per il trasferimento.

Art. 127 – Modificabilità della presente disciplina

Nel presente titolo, tenuto conto della possibilità che il contratto sia applicato in Aziende di ridotte dimensioni, ove la contrattazione di secondo livello potrebbe non svolgersi od essere difficoltosa, si è fatta la scelta, apparentemente contraria al principio di sussidiarietà, di definire in modo molto analitico le condizioni per il trasferimento, la trasferta ed il distacco. Per quanto precede, non è però impedito alla contrattazione di secondo livello di modificare anche *in peius* singoli aspetti disciplinati nel presente Titolo, sulla base di valutazioni di carattere particolare e nel complesso degli istituti e benefici da essa garantiti.

Art. 128 – Apprendistato professionalizzante

L'apprendistato è un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed all'occupazione dei giovani. E' un contratto di lavoro speciale in quanto convivono due tipi di rapporto: un normale rapporto di lavoro subordinato che è a tempo indeterminato, ed un rapporto di formazione che, invece, ha una durata determinata (c.d. periodo formativo) a seconda della tipologia dell'apprendistato

Art. 129 – Durata

La durata massima del contratto di Apprendistato è quella indicata nella tabella seguente:

Inquadramento Finale	Durata Primo Periodo	Durata Secondo Periodo	Durata Totale
1° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
2° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
3° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
4° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
5° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
6° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
7° Livello	15 mesi	15 mesi	30 mesi

Art. 130 – Disciplina previdenziale e assistenziale

Per tutti i contratti d'Apprendistato resta valida la disciplina previdenziale e assistenziale prevista dal D.Lgs. 167/2011, successive modificazioni ed integrazioni.

Ai fini previdenziali gli Apprendisti saranno assicurati:

- per invalidità, vecchiaia, superstiti;
- per gli assegni al nucleo familiare;
- per la malattia e la maternità;
- per infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- disoccupazione, così come previsto dall'Art. 2, Legge 92/2012;
- trattamenti di integrazione salariale

Art. 131 – Assunzione

Il contratto d'Apprendistato può essere stipulato per Lavoratori d'età compresa tra i 18 e 29 anni.

L'assunzione può essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del trentesimo anno d'età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni).

Il contratto potrà altresì essere stipulato con diciassetenni in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della Legge 28 marzo 2003, n. 53.

La durata è stabilita dall'Art. 133 in relazione al tipo di qualificazione da conseguire, ma in ogni caso non supererà i 36 mesi.

Per quanto riguarda la qualifica finale da attribuire all'Apprendista, si fa riferimento all'art. 115 del presente CCNL.

Per l'assunzione degli Apprendisti, il contratto deve essere in forma scritta e deve specificare:



- a. periodo di prova;
- b. l'indicazione della mansioni, il luogo della prestazione, l'orario di lavoro;
- c. la durata del periodo d'Apprendistato;
- d. il livello d'inquadramento iniziale, intermedio e finale;
- e. il piano formativo individuale (che, peraltro, dovrà recepire le indicazioni e le direttive contenute nei contratti collettivi di lavoro nazionali, territoriali, aziendali e nella normativa regionale di settore);
- f. la definizione della qualifica professionale ai sensi della Legge 53/2003, (per il contratto di tipo b);
- g. la formazione deve essere registrata nel libretto formativo d'ogni singolo Apprendista partecipante;
- h. la definizione della qualifica professionale ai sensi della Legge n. 53/2003;
- i. l'indicazione di un monte ore di formazione che non può essere inferiore a 120 ore all'anno. La regolamentazione dei profili formativi spetta alle regioni, province autonome di Trento e Bolzano d'intesa con il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero della Pubblica Istruzione, dell'Università e della Ricerca, sentite le associazioni dei Datori di lavoro e dei Lavoratori. La formazione formale può essere espletata attraverso strutture accreditate o nell'impresa stessa e potrà essere svolta anche con modalità "e-learning" ove consentito dalla Regione competente;
- j. la presenza di un tutor aziendale con formazione e competenze adeguate.
- k. che Il compenso dell'Apprendista non potrà essere legato a tariffe di cottimo e che vige il divieto, per il Datore di lavoro, di recedere dal contratto d'Apprendistato senza giusta causa o giustificato motivo.

L'Azienda, se composta da più di 10 Lavoratori dipendenti, potrà assumere Apprendisti qualora abbia mantenuto in servizio almeno il 30% dei contratti di Apprendistato scaduti nei 36 mesi precedenti. Se nei 36 mesi precedenti sono scaduti meno di 3 contratti d'Apprendistato, l'Azienda è esonerata dal vincolo che precede.

Non sono computati tra i contratti scaduti, oltre ai rapporti risolti nel corso o al termine del periodo di prova:

- i dimissionari;
- i licenziati per giusta causa;
- chi rifiuta di rimanere in servizio.

Art. 132 – Il Periodo di Prova

L'assunzione dell'Apprendista diviene definitiva al positivo compimento del periodo di prova, la cui durata non potrà superare i limiti previsti dall'Art. 119 del presente CCNL validi per il livello finale di qualificazione dell'Apprendista.

Entro il termine del periodo di prova le Parti sono libere di recedere dal contratto o di continuare il rapporto di lavoro; in quest'ultimo caso il tempo di prova va calcolato nell'anzianità di servizio.

Il patto di prova, con l'indicazione precisa delle mansioni del Lavoratore, deve essere scritto e firmato dal Dipendente al momento della stipula del contratto.

Durante la prova l'Apprendista ha diritto ai trattamenti previsti dalla Legge e dal contratto, previsti per gli Apprendisti di uguale qualifica, che abbiano superato il patto di prova.



Nel contratto di apprendistato, in deroga alla previsione dell'art. 119 del presente CCNL, è comunque ammesso interrompere la prova in qualunque momento senza obbligo di preavviso di una specifica motivazione.

La malattia dell'Apprendista sospende il periodo di prova per un massimo di 60 giorni, per le qualifiche finali di Quadro od Impiegato direttivo, mentre è di 30 giorni per le altre qualifiche.

La sospensione proroga di ugual tempo la durata del patto di prova.

In caso di ricovero ospedaliero, per tutte le qualifiche la sospensione e la proroga sono nel limite massimo di 60 giorni. La sospensione e la proroga del termine devono essere documentate dalla richiesta dell'Apprendista e dall'accettazione scritta che il Datore invierà all'Apprendista prima del compiersi del termine del patto. Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

Art. 133 – Proporzione Numerica

Un Datore di lavoro nel numero di Apprendisti da assumere non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate presenti in azienda.

In caso di Aziende che occupano un numero di Lavoratori inferiore a 10, il numero di Apprendisti non può superare il 100%.

Se un Datore di lavoro non ha lavoratori in forza o ha alle proprie dipendenze Lavoratori qualificati in numero inferiore a 3, potrà assumere al massimo 3 Apprendisti.

Art. 134 – Competenze degli Enti Bilaterali

Le Parti contraenti sottolineano l'importanza della formazione esterna per l'Apprendistato professionalizzante, da svolgere prioritariamente presso strutture accreditate dagli Enti Pubblici Regionali conformemente ai programmi certificati dagli Enti Bilaterali Competenti (Nazionali o territoriali).

Gli Enti Bilaterali sono altresì indicati come soggetti ai quali il Datore di lavoro e l'Apprendista possono richiedere il parere di conformità sul contratto di Apprendistato da attivare.

Le Organizzazioni stipulanti il presente contratto ritengono che un Organismo bilaterale nazionale possa concorrere alla definizione dei profili professionali, dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza, con specifico riferimento all'inserimento dell'Apprendista nell'Azienda.

Ai fini del conseguimento della qualificazione, l'Apprendista è destinato alla formazione teorica, effettuata in aula, mediante corsi esterni o interni, su temi inerenti la qualifica da conseguire, nel rispetto di un modulo formativo predefinito e di un monte orario di 80-120 ore medie annue retribuite (a seconda dell'importanza e dell'inerenza del titolo di studio conseguito).

Per completare l'addestramento dell'Apprendista in possesso di titolo di studio post-obbligo ovvero di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione è ridotta a 60 ore medie annue retribuite.

Le Parti, anche attraverso l'Ente Bilaterale, definiranno in tempo utile per consentire la tempestiva attuazione dell'istituto:

- 1 le modalità di erogazione e di articolazione della formazione, strutturata in forma modulare, esterna e interna alle Aziende;
- 2 la quota parte di 120 ore di formazione - da svolgere con priorità temporale - da destinare alla sicurezza, all'igiene del lavoro e alla prevenzione degli infortuni;



3 le modalità e la tipologia di formazione erogabile agli Apprendisti che avessero intrattenuto precedenti rapporti di Apprendistato professionalizzante, anche in mansioni non analoghe, e che possano attestare di aver già ricevuto una parte di formazione.

L'Apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'Azienda. In caso di interruzione del rapporto prima del termine il Datore di lavoro, a richiesta dell'Apprendista, attesta l'attività formativa svolta.

Art. 135 – Trattamento normativo

L'Apprendista, ove non diversamente stabilito, ha diritto, durante il periodo d'Apprendistato, al trattamento normativo dei Lavoratori di pari qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

Le ore d'insegnamento sono comprese nell'orario di lavoro e sono quindi retribuite. Eventuale formazione esterna all'orario di lavoro sarà retribuita con la normale retribuzione oraria di lavoro ordinario dell'Apprendista. Sul foglio paga, possibilmente, sarà riportata con apposita voce "formazione retribuita" o equipollente.

Art. 136 – Trattamento retributivo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di Apprendistato, al trattamento retributivo dei Lavoratori di pari qualifica per la quale egli compie il tirocinio, così ridotto:

- a. due livelli inferiori per la prima metà del periodo ed all' 80% dello stesso
- b. un livello inferiore per la seconda metà del periodo ed all'85% dello stesso

L'apprendista di 7° livello manterrà il livello immediatamente inferiore (8° ed all'85% dello stesso) per tutta la durata del periodo di Apprendistato.

Art. 137 – Malattia- Infortuni

In caso di malattia ed infortunio non sul lavoro spetta al Lavoratore apprendista – nei limiti del periodo di comparto – il seguente trattamento complessivo, integrativo dell'indennità corrisposta dall'INPS, posto a carico del Datore di lavoro:

- dal 4° al 20° giorno di malattia: 20% della retribuzione normale dell'apprendista
- dal 21° al 180° giorno di malattia: 25% della retribuzione normale dell'apprendista

Art. 138 – Obblighi del Datore di Lavoro

Il Datore di lavoro ha l'obbligo di:

- impartire o fare impartire, all'Apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario al fine di conseguire la capacità per assumere i compiti previsti dalla qualifica e dal contratto di Apprendistato;
- non sottoporre l'Apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo od analoghe forme di incentivo;
- non adibire l'Apprendista a lavori di manovalanza e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per il quale è stato assunto;
- accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;

- accordare all'Apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di 8 ore settimanali per non più di 20 settimane l'anno;
- per gli Apprendisti minori, informare periodicamente la famiglia dell'Apprendista, o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.

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

Art. 139 – Doveri dell'Apprendista

L'Apprendista deve:

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

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

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

Art. 140 – Diritti dell'Apprendista

L'Apprendista ha diritto a ricevere la formazione e l'assistenza prevista per il suo percorso professionale nei vari cicli formativi, conformemente al piano formativo individuale.

L'Apprendista non potrà essere adibito a:

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

Art. 141 – Recesso dal contratto.

Durante il periodo formativo le parti possono recedere soltanto per giusta causa o giustificato motivo.

Al termine del periodo formativo le parti possono recedere senza alcuna motivazione specifica, dando il preavviso previsto dal contratto collettivo per il livello finale di inquadramento dell'apprendista. Durante il preavviso si continua ad applicare la disciplina del contratto di apprendistato.



Pur non essendo richieste specifiche motivazioni, sarà necessario comunicare la volontà di recedere all'altra parte in forma scritta

Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto continua come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Art. 142 – Recesso in costanza di “protezione”

Premesso che esistono periodi di “protezione” quali, ad esempio:

- a. il periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio fino ad un anno dopo la celebrazione dello stesso;
- b. il periodo intercorrente dall'inizio della maternità fino all'anno di età del bambino;
- c. in costanza di malattia, infortunio, congedo parentale

nel caso in cui entro detto termine di “protezione” si compia il termine del periodo di apprendistato ed il Datore di lavoro intenda recedere dal rapporto, dovrà rispettare la seguente procedura:

- 1 comunicherà con lettera raccomandata o altro mezzo equipollente l'intenzione di esercitare il recesso entro il termine del rapporto di apprendistato, anche eventualmente prorogato per effetto dei periodi di sospensione;
- 2 alla fine del periodo di interdizione o di sospensione degli effetti del licenziamento, il Datore comunicherà al Lavoratore, nei modi legalmente e/o contrattualmente previsti, il licenziamento, con decorrenza dal giorno successivo al termine del periodo di preavviso contrattualmente dovuto. Durante il preavviso lavorato non operano le cause sospensive del rapporto (per malattia, maternità, infortunio o simili).

Nel periodo lavorato oltre il compimento della durata totale dell'apprendistato, per effetto del temporaneo divieto o della nullità del licenziamento, l'apprendista mantiene “in proroga” tale qualifica, fermo restando che i 12 mesi di proroga dei benefici contributivi decorreranno, in ogni caso, dal compiersi della durata totale del periodo di apprendistato inizialmente previsto e/o prorogato.

Art. 143 – Rinvio

Le Parti, vista la recente modificazione dell'Apprendistato, per quanto qui non disciplinato, rinviano all'Accordo Interconfederale, di cui all'allegato 1) del presente CCNL.

Art. 144 – Indumenti - attrezzi di lavoro

Nel caso in cui sia fatto obbligo al Lavoratore di indossare speciali divise od indumenti, la relativa spesa sarà a carico dell'Azienda.

Parimenti, sarà a carico del Datore di lavoro la spesa relativa agli indumenti che i Lavoratori siano tenuti ad utilizzare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico-sanitari, in applicazione della vigente normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'Azienda è inoltre tenuta a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione della prestazione lavorativa.

Il Lavoratore dovrà conservare in buono stato tutto quanto sia messo a sua disposizione, senza apportarvi alcuna modifica se non dopo aver richiesto e ottenuto la relativa autorizzazione da parte dell'Azienda.

Qualunque modifica arbitrariamente effettuata darà all'Azienda, previa contestazione formale dell'addebito, il diritto di rivalersi per il danno subito, sulle competenze del Lavoratore.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, indumenti, divise, attrezzi e strumenti ricevuti in dotazione temporanea dovranno essere riconsegnati al personale incaricato. In caso di smarrimento delle suddette dotazioni per scarsa diligenza, il Lavoratore è tenuto a provvedere personalmente alla loro sostituzione od al rimborso.

Art. 145 – Doveri del Lavoratore

Il Lavoratore ha l'obbligo di svolgere con impegno e la massima diligenza, correttezza e fedeltà, le proprie mansioni, per le quali sia stato assunto o alle quali sia stato successivamente adibito. In particolare, il Lavoratore deve:

- rispettare l'orario di lavoro stabilito e adempiere a tutte le formalità previste per il controllo delle presenze sul luogo di lavoro;
- osservare scrupolosamente le disposizioni ricevute dal Datore di lavoro o dai preposti, nel rispetto della disciplina del lavoro, delle norme di Legge vigenti e del presente CCNL;
- ricevere, salvo giustificato impedimento, le comunicazioni formali del Datore di lavoro accusandone ricevuta;
- osservare il più assoluto riserbo sugli interessi dell'Azienda, evitando di diffondere, in particolar modo alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato messe in atto dall'Azienda stessa;
- astenersi dall'assumere impegni e dallo svolgere attività che siano in contrasto con i doveri e gli obblighi derivanti dal vincolo fiduciario instaurato con l'Azienda e da azioni in contrasto con l'obbligo di correttezza nei confronti della stessa;
- usare modi cortesi nei riguardi della clientela e di terzi che, per qualsiasi motivo, intrattengano rapporti con l'Azienda;
- evitare di accedere ai locali dell'Azienda e di trattenervisi oltre l'orario di lavoro prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione dell'Azienda;
- utilizzare le dotazioni informatiche e telefoniche nei limiti d'uso prescritti dal Datore di lavoro;
- astenersi dall'estrarre copie di dati, archivi e simili senza apposita autorizzazione del Datore di lavoro;
- osservare tutte le disposizioni disciplinari e di lavoro in uso presso l'Azienda, nel rispetto del potere organizzativo e disciplinare del Datore di Lavoro, delle norme di Legge vigenti e del presente CCNL.

Art. 146 – Disposizioni Disciplinari

Il mancato rispetto dei doveri di cui all'articolo precedente da parte del personale comporta l'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari, in relazione all'entità delle infrazioni/mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- 1 rimprovero verbale per le infrazioni più lievi;
- 2 rimprovero scritto;
- 3 multa in misura non superiore all'importo di 4 ore della normale retribuzione oraria;
- 4 sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a 10 giorni;
- 5 licenziamento disciplinare.



Ai fini dell'irrogazione di provvedimenti disciplinari diversi dal rimprovero verbale sarà in ogni caso necessaria la preventiva contestazione formale dell'addebito al Lavoratore e sentirlo a sua difesa.

Tale comunicazione dovrà essere fatta per iscritto e dovrà contenere la specifica indicazione dell'infrazione commessa. Il Lavoratore avrà la possibilità di presentare le proprie giustificazioni entro 5 giorni lavorativi dalla ricezione della contestazione e di richiedere, al contempo, di essere ascoltato dal Datore di lavoro.

L'adozione del provvedimento disciplinare, a pena di decadenza, dovrà avvenire entro 20 giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato al Lavoratore per presentare le proprie giustificazioni, e dovrà essere comunicata allo stesso mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, o comunicazione scritta con indicazione di ricevuta.

Provvedimento del rimprovero scritto

si applica in caso di recidiva, da parte del Lavoratore, nelle infrazioni che abbiano già dato origine a rimprovero verbale, e nelle infrazioni disciplinari che, pur non avendo determinato un danno effettivo all'Azienda, siano potenzialmente dannose.

Provvedimento della multa

si applica, nei limiti previsti dal CCNL, nei confronti del Lavoratore che sia recidivo a rimproveri per medesime fattispecie o che abbia determinato un danno all'Azienda involontario ma riconducibile a mancata diligenza.

A titolo esemplificativo:

- a. ritardi, anche dopo rimproveri specifici, nell'inizio del lavoro senza giustificazione;
- b. esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- c. si rifiuti di osservare la disciplina vigente sul luogo di lavoro e di adempiere ai compiti rientranti nel profilo del proprio livello;
- d. si assenti dal lavoro per almeno un'ora senza comprovata giustificazione;
- e. non dia immediata notizia all'Azienda di ogni mutamento della propria dimora;
- f. si presenti al lavoro in stato di alterazione etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti.
- g. commetta recidiva nelle infrazioni che abbiano già dato origine a rimprovero scritto.

L'importo derivante dalle multe sarà destinato all'INPS.

Provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione

si applica, nei termini previsti dal CCNL, nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo:

- a. arrechi danno alle cose ricevute in uso e in dotazione, con comprovata responsabilità;
- b. si presenti recidivo in servizio in stato di ubriachezza etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti;
- c. non dia immediata notizia all'Azienda di ogni mutamento della propria dimora durante i congedi o la malattia;
- d. si assenti dal lavoro per un'intera giornata senza comprovata giustificazione;
- e. commetta recidiva specifica, oltre la seconda volta nell'anno solare, in qualunque delle infrazioni che prevedono la multa. Ferma restando l'assenza ingiustificata, la quale potrà comportare l'adozione di più gravi provvedimenti.

Provvedimento del licenziamento disciplinare

salvo ogni altra azione legale, si applica per le infrazioni di seguito indicate:

A) Licenziamento per giustificato motivo soggettivo (con preavviso)

Si applica nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo:

- si assenti dal lavoro per più di 3 giorni consecutivi, o per più di 4 giornate nell'anno solare successive a giorni festivi, senza comprovata giustificazione;
- commetta grave violazione degli obblighi di cui all'Art. 149;
- commetta recidiva nell'infrazione delle norme sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro;
- commetta abuso di fiducia, concorrenza alla propria Azienda o violazione del segreto d'ufficio;
- svolga, in concorrenza con l'attività dell'Azienda, prestazioni lavorative, per conto proprio o altrui, al di fuori dell'orario di lavoro;
- mantenga, reiteratamente, un comportamento oltraggioso nei confronti del Datore di lavoro, dei superiori, dei colleghi o dei sottoposti;
- commetta recidiva, oltre la seconda volta nell'anno solare, in qualunque delle infrazioni che abbiano già determinato la sospensione dalla retribuzione e dal servizio;
- falsifichi le scritture contabili dell'Azienda, senza trarne personale beneficio;
- abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro di custode con danno potenziale all'Azienda;
- partecipi a rissa sul luogo di lavoro o rivolga gravissime minacce ed offese ai colleghi, senza manifesto pericolo di reiterazione nell'infrazione;
- commetta comprovate molestie sessuali, senza manifesto pericolo di reiterazione;
- commetta grave e comprovato comportamento di mobbing senza manifesto pericolo di reiterazione;
- colpevolmente non comunichi al Datore di Lavoro il coinvolgimento e gli estremi del terzo responsabile;
- commetta grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle eventuali procedure contenute nel Modello di organizzazione e gestione adottato dall'Azienda ai sensi degli Artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01, che non siano in contrasto con le norme di Legge e le disposizioni contrattuali.

B) Licenziamento per giusta causa (senza preavviso)

Si applica nei confronti del Lavoratore che commetta infrazioni od assuma comportamenti che siano tali da rendere impossibile la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro, per grave ed irreversibile lesione del rapporto fiduciario. A titolo esemplificativo:

- violi l'obbligo di fedeltà all'Azienda, comunicando a terzi notizie e informazioni riservate e/o riproducendo o esportando documenti, progetti, apparecchiature o altri oggetti di proprietà aziendale;
- svolga, in concorrenza con l'attività dell'Azienda, prestazioni lavorative, per conto proprio o altrui, durante l'orario di lavoro;
- commetta furto, frode, danneggiamento volontario od altri simili reati;
- falsifichi le scritture contabili dell'Azienda, traendone personale beneficio;
- abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro di custode con conseguente danno all'Azienda;



- commetta violenza privata nei confronti del Datore di lavoro e dei colleghi, con pericolo di reiterazione;
- commetta comprovate molestie sessuali, con pericolo di reiterazione;
- commetta grave e comprovato comportamento di mobbing con pericolo di reiterazione;
- commetta, volontariamente, qualsiasi atto che possa compromettere la sicurezza e l'incolumità del personale, o del pubblico, e/o arrecare grave danneggiamento alle attrezzature, impianti o materiali aziendali.

Qualora il Lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui alle lettere del precedente alinea "Licenziamento per giusta causa", l'Azienda potrà disporre, con effetto immediato, la sospensione cautelare, non disciplinare, per un periodo non superiore a 15 giorni, al fine di consentire l'esaurirsi della procedura di contestazione ex Art. 7, L. 300/1970.

Nel caso in cui l'Azienda decida di procedere al licenziamento, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare non produrrà alcun effetto di tipo normativo, retributivo e temporale.

Qualora l'Azienda non proceda al licenziamento per giusta causa, salvo diverso accordo con il Lavoratore, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare dovrà essere retribuito.

Il Lavoratore, a norma di Legge, è tenuto al risarcimento dei danni arrecati.

Art. 147 – Codice disciplinare

Ai sensi e per gli effetti dell'Art. 7 della L. 300/70, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente Titolo, nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari, devono essere portate a conoscenza dei Lavoratori mediante affissione in luoghi accessibili a tutti.

Il Lavoratore colpito da provvedimento disciplinare, il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso, potrà avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'Art. 7 della L. 300/70 e successive modificazioni ed integrazioni, o di quelle previste dal presente CCNL.

Art. 148 – Recesso del Datore di lavoro

Come detto, fermo restando quanto previsto dalla L. 15 luglio 1966, n. 604 e L. 20 maggio 1970, n. 300, così come modificate dalla L. 11 maggio 1990, n. 108, e dalla L. 92/2012, il Datore di lavoro può recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato per "giusta causa" o "giustificato motivo", come di seguito specificato:

A. Recesso per "giustificato motivo soggettivo" (con preavviso)

Si ha, ai sensi dell'Art. 1 della L. 604/1966, in caso di notevole o prolungato inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del Lavoratore, ma non così grave da impedire la prosecuzione provvisoria del rapporto di lavoro. Può essere comminato anche nel caso di plurirecidenza specifica violazione di norme disciplinari che abbiano dato luogo a sanzioni. Ricadono sotto tale fattispecie i casi di cui al paragrafo A) dell'Art. 150 che precede.

B. Recesso per "giustificato motivo oggettivo" (con preavviso)

Si ha nel caso di soppressione del posto di lavoro (licenziamento individuale) o di alcuni posti (licenziamento individuale plurimo) di lavoro (fino al massimo di 5 lavoratori negli ultimi 120 giorni di calendario).

Tale recesso è stato fortemente rinnovato dal comma 40 dell'art. 1 della L. 92/2012 (riforma del lavoro "Fornero" e successive modifiche/integrazioni) che prevede una specifica procedura *tassativa* alla quale si rinvia.

C. Recesso per “giusta causa” (senza preavviso)

Si ha quando si configura una delle fattispecie previste dal paragrafo B) dell’Art. 150 che precede.

Art. 149 – Recesso del Lavoratore

Le dimissioni volontarie, volte a dichiarare l’intenzione di recedere dal contratto di lavoro, devono essere presentate dal Dipendente, pena la nullità del recesso, mediante le procedure indicate dal comma 4, Art. 55 del D.Lgs. 151/2001 e dai commi 17 e segg., Art. 4 della Legge 92/2012.

Art. 150 – Periodo di preavviso

Il periodo di preavviso contrattuale non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale, salvo richiesta del Lavoratore ed accordo tra le Parti.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente articolo del CCNL, o con preavviso insufficiente, dovrà corrispondere all’altra un’indennità pari all’importo della Retribuzione lorda di fatto che sarebbe spettata per il periodo di mancato od insufficiente preavviso. Tale indennità sostitutiva sarà utile agli effetti del computo del TFR.

Al Lavoratore preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

I termini di preavviso per ambedue le Parti contraenti sono:

Livelli	fino a 5 anni d'anzianità	fino a 10 anni d'anzianità	oltre a 10 anni d'anzianità
Quadro 1° 2°	60 giorni	90 giorni	120 giorni
3° 4° 5° Operatori di Vendita di 1 ^a , 2 ^a e 3 ^a categoria	30 giorni	45 giorni	60 giorni
6 ^a	20 giorni	30 giorni	45 giorni
7 ^a 8 ^a	10 giorni	15 giorni	20 giorni

Il periodo di preavviso si calcola dal giorno successivo alla data di presentazione della lettera di dimissioni o di licenziamento.

Art. 151 – Risarcimento danni

I danni e le perdite imputabili a grave ed accertato dolo, colpa, o negligenza del Lavoratore, che possono comportare trattenute per il risarcimento, devono essere preventivamente e tempestivamente contestati al Lavoratore dal Datore di lavoro (ex. Art 7 L. 300/70).

L’importo del risarcimento del danno effettivamente arrecato, potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione nella misura massima del quinto dello stipendio.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'eventuale trattenuta residua potrà essere effettuata sull'ammontare di quanto, a qualsiasi titolo, spettante al Lavoratore, fatte salve le disposizioni e i limiti inderogabili di Legge.

Art. 152 – Allineamento contrattuale - Lavoratori provenienti da altro CCNL

In caso di prima applicazione del presente CCNL ai dipendenti in precedenza destinatari di altri CCNL, si dovranno osservare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi o definire, in sede di conciliazione sindacale e con l'accordo di tutti i lavoratori, diverse condizioni che tengano comunque conto della **effettività** della retribuzione loro precedentemente corrisposta:

Inquadramento contrattuale.

Il Lavoratore sarà inquadrato in base all'effettiva mansione svolta in Azienda, con riferimento alle previsioni della Classificazione del Personale prevista dal presente CCNL; ciò potrà anche determinare la non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento.

Inquadramento retributivo.

Rispettando il principio di incompressibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non dovrà determinare, per i Lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente ed effettivamente percepito.

La nuova retribuzione annua da riconoscere, dall'applicazione del presente CCNL, sarà determinata dalla Paga Base Nazionale Mensile per 13 mensilità, dall'indennità di mancata contrattazione di secondo livello annuale e mensile per 12 mensilità, o, in alternativa, dalla contrattazione di secondo livello, dal valore annuale di ogni altra voce retributiva dovuta al Lavoratore e da un eventuale importo a titolo di "*Superminimo assorbibile ad personam*", che sarà determinato fino a concorrenza con l'importo annuo precedentemente erogato.

Alcuni esempi di allineamento contrattuale saranno pubblicati nei siti istituzionali.

Inquadramento normativo

Eventuali differenze a sfavore del Lavoratore su Ferie, Permessi e ROL, saranno riconosciute *ad personam* fino alla prevista scadenza del CCNL di provenienza. In alternativa, con accordo scritto tra Datore di lavoro e Lavoratore, le stesse potranno essere temporaneamente monetizzate.

Norma Transitoria: ai fini dell'equipollenza tra i trattamenti retributivi per i dipendenti provenienti da diverso CCNL, le indennità di mancata contrattazione mensile ed annuale si computeranno all' 85% del loro valore pieno.

Art. 153 – Benefici fiscali accordi di secondo livello territoriali od aziendali

Le Parti, specialmente al fine di favorire l'occupazione ed il reddito dei Lavoratori, dichiarano reciproco interesse ad ampliare le forme di retribuzione con ridotta fiscalità e ridotti oneri previdenziali, ed a favorire nella contrattazione gli istituti previsti dalle disposizioni di Legge per attuare la "detassazione" e la "decontribuzione", per le porzioni legalmente possibili della retribuzione che siano riconducibili ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa ed ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

Le Parti si impegnano a rivedere la disciplina di riferimento al presente articolo qualora intervenissero variazioni normative in materia.

