

Libri di base

Andrea Bernocchi-Domenico De Lucia
DIRITTO ED ECONOMIA

Allegato

**ADDETTI ALLA
SEGRETERIA**

MURSIA

Definizione di addetto alla segreteria d'azienda

L'addetto alla segreteria d'azienda è un operatore che, in possesso di conoscenze, competenze, capacità ed abilità specifiche, collabora e coopera con la dirigenza ed è in grado di inserirsi operativamente in un contesto aziendale/ produttivo. È una figura capace di gestire e organizzare le disposizioni della dirigenza in ambito organizzativo, amministrativo e commerciale.

1 Organizzazione aziendale

Obiettivi

L'organizzazione aziendale ha come obiettivo quello di costituire struttura idonea al raggiungimento di fini prefissati.

Le caratteristiche essenziali di ogni organizzazione sono la razionalizzazione e il coordinamento degli sforzi al fine di una idonea suddivisione del lavoro, del potere e delle responsabilità con il proposito di perseguire gli scopi prefissati.

Da che cosa è costituita l'azienda

L'azienda può essere considerata un *sistema socio-tecnico*, ossia costituito da:

- persone (le *risorse umane* che costituiscono l'*organismo personale* dell'azienda);
- tecnologie (mezzi strumentali e *know how*).

L'azienda definisce i propri obiettivi in funzione delle risorse interne e delle opportunità fornite dall'ambiente esterno.

La gestione dell'organizzazione aziendale deve adeguare il comportamento aziendale al contesto e alle richieste dell'ambiente esterno. Riguardo le risorse interne le aziende adeguano il comportamento in funzione delle:

- *variabili umane*;
- *variabili sociali*;
- *variabili tecniche*;
- *variabili organizzative* (strutture e sistemi operativi).

Particolare attenzione assume nella gestione organizzativa la variabile umana, che deve essere gestita in forma razionale ed efficace adeguando i compiti, mansioni e responsabilità alle competenze e capacità di ogni persona.

Elementi della struttura organizzativa

La **struttura organizzativa** dell'azienda è caratterizzata:

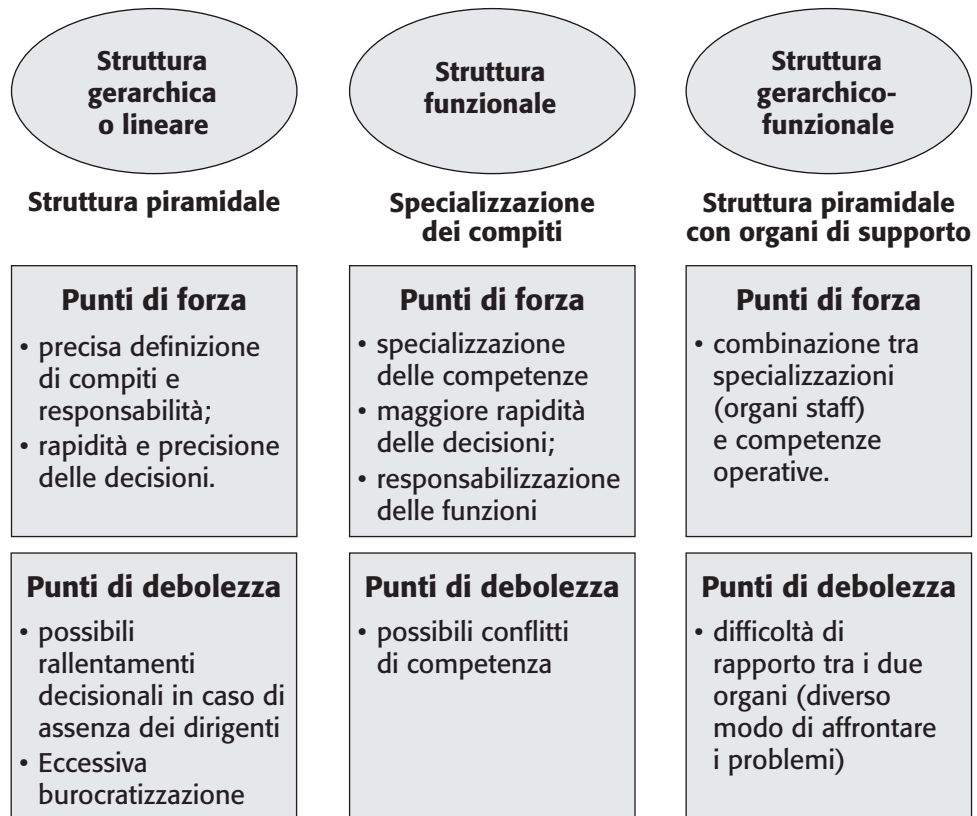
- dalla divisione del lavoro;
- dalla specializzazione del lavoro;
- dall'allargamento dei compiti;
- dalla gerarchia, dalla delega e dal decentramento;
- dai meccanismi di coordinamento;
- dalla *macrostruttura*, che riguarda l'articolazione dell'azienda nelle direzioni intermedie (di funzione, divisione ecc.), che può essere:
 - elementare;
 - polifunzionale;
 - multidivisionale;
 - a matrice;
- dalla *mesostruttura*, che riguarda l'articolazione interna delle direzioni intermedie;
- dalla *microstruttura*, che riguarda l'articolazione interna delle singole unità operative.

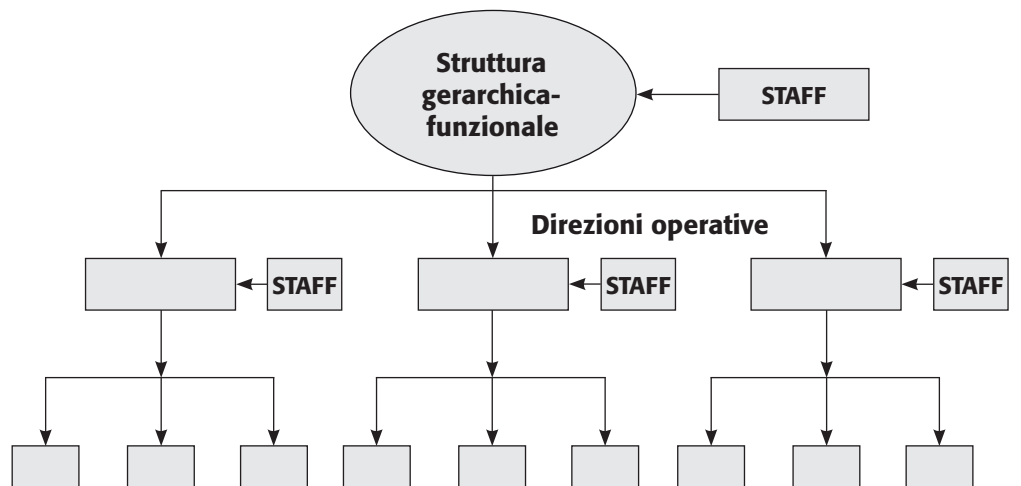
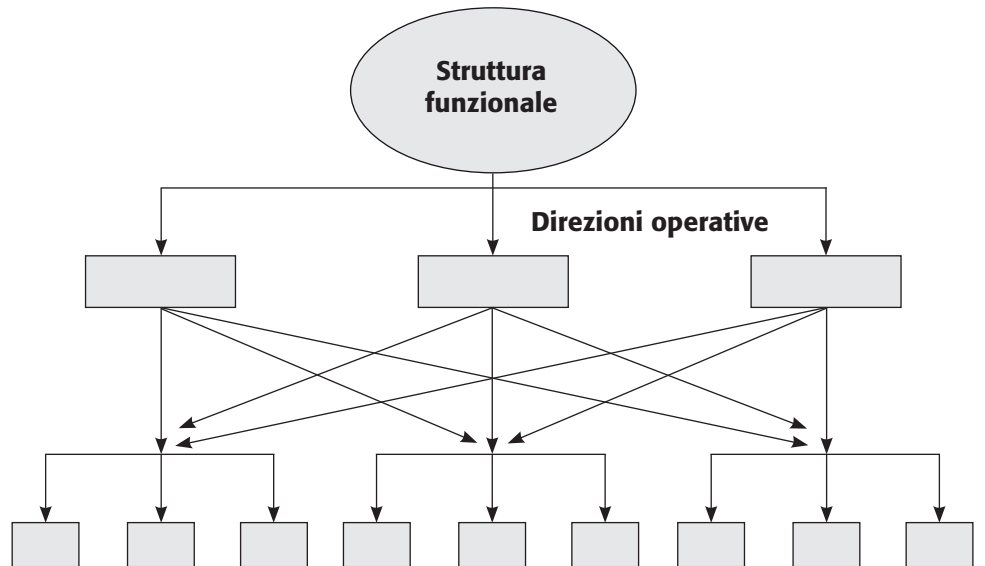
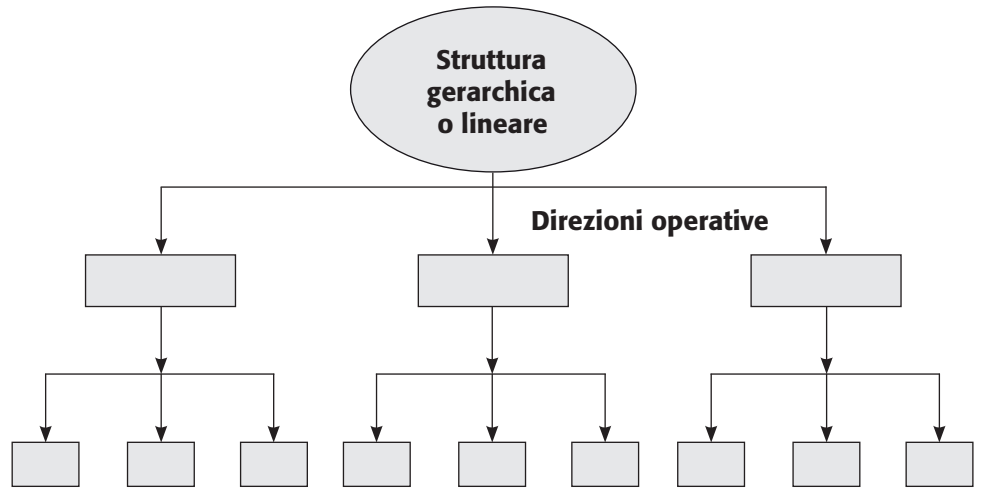
Le relazioni e i rapporti tra i vari soggetti che operano in una azienda possono essere di tipo gerarchico, funzionale, ausiliare e consultivo.

Tipologie di organizzazione aziendale

Le tipologie di organizzazione aziendale sono:

1. la struttura gerarchica o lineare;
2. la struttura funzionale;
3. la struttura gerarchico-funzionale o mista.





2

Struttura e contenuto del bilancio d’esercizio

Che cosa è il bilancio d’esercizio

Il bilancio d’esercizio è un documento amministrativo unitario costituito da tre documenti, due quantitativo-contabili (*Stato patrimoniale e Conto economico*) e uno analitico-descrittivo (*Nota integrativa*). Sono regolati dal codice civile che ne dispone il contenuto:

- Art. 2424 – Stato patrimoniale
- Art. 2425 – Conto economico
- Art. 2427 – Nota integrativa

Il bilancio d’esercizio è un documento che espone i risultati patrimoniali ed economici della gestione di una azienda.

Il bilancio d’esercizio è uno strumento sia di informazione ai soci, ai finanziatori e agli interessati sia un documento da cui è possibile trarre corretti giudizi di efficienza e attendibili valutazioni sulle prospettive gestionali, economiche, finanziarie e patrimoniali future.

3

Stato patrimoniale: art. 2424 del c.c.

Che cosa è lo Stato patrimoniale

Lo Stato patrimoniale analizza la configurazione del patrimonio di funzionamento.

È il documento contabile deputato a rappresentare la composizione quantitativa del capitale di funzionamento alla data di riferimento del bilancio.

La configurazione scelta dal legislatore è a sezioni divise e contrapposte, sezione di sinistra ATTIVITÀ, sezione di destra PASSIVITÀ.

STATO PATRIMONIALE	
ATTIVO	PASSIVO
A. Crediti verso soci per versamenti ancora dovuti , con separata indicazione della parte già richiamata	A. Patrimonio netto:
B. Immobilizzazioni	I. Capitale sociale
I. Immobilizzazioni <i>immateriali</i> :	II. Riserva da sovrapprezzo delle azioni
1. costi di impianto e di ampliamento	III. Riserve di rivalutazione
2. costi di ricerca, di sviluppo e di pubblicità	IV. Riserva legale
3. diritti di brevetto industriale e diritti di utilizzazione delle opere dell’ingegno	V. Riserve statutarie
4. concessioni, licenze, marchi e diritti simili	VI. Riserva per azioni proprie in portafoglio
5. avviamento	VII. Altre riserve, distintamente indicate
6. immobilizzazioni in corso e acconti	VIII. Utili (perdite) portati a nuovo
7. altre	IX. Utile (perdita) dell’esercizio
TOTALE I	TOTALE PATRIMONIO NETTO (A)

STATO PATRIMONIALE	
II. Immobilizzazioni materiali:	B. Fondi per rischi e oneri
1. terreni e fabbricati	1. per trattamento di quiescenza e obblighi simili
2. impianti e macchinari	2. per imposte, anche differite
3. attrezzature industriali e commerciali	3. altri
4. altri beni	
5. immobilizzazioni in corso e acconti	TOTALE FONDI PER RISCHI E ONERI (B)
TOTALE II	C. Trattamento di fine rapporto di lavoro subordinato
	D. Debiti , con separata indicazione, per ciascuna voce, degli importi esigibili oltre l'esercizio successivo:
III. Immobilizzazioni finanziarie , con separata indicazione, per ciascuna voce dei crediti, degli importi esigibili oltre l'esercizio successivo:	
	1. obbligazioni emesse
1. Partecipazioni in:	2. obbligazioni emesse convertibili
a. imprese controllate	3. debiti verso soci per finanziamenti
b. imprese collegate	4. debiti verso banche
c. imprese controllanti	5. debiti verso altri finanziatori
d. altre imprese	6. acconti
2. Crediti:	7. debiti verso fornitori
	8. debiti rappresentati da titoli di credito
a. verso imprese controllate	9. debiti verso imprese controllate
b. verso imprese collegate	10. debiti verso imprese collegate
c. verso imprese controllanti	11. debiti verso controllanti
d. verso altri	12. debiti tributari
3. Altri titoli	13. debiti verso istituti di previdenza e di sicurezza sociale
4. Azioni proprie, con indicazione del valore nominale complessivo	14. altri debiti
TOTALE III	TOTALE DEBITI (D)
TOTALE IMMOBILIZZAZIONI (B)	
	E. Ratei e risconti , con separata indicazione dell'aggio su prestiti
C. Attivo circolante	
I. Rimanenze	
1. materie prime, sussidiarie e di consumo	_____
2. prodotti in corso di lavorazione e semilavorati	Totale Passivo = A + B + C + D + E
3. lavori in corso su ordinazione	
4. prodotti finiti e merci	

STATO PATRIMONIALE	
5. acconti	
TOTALE I	
II. Crediti, con separata indicazione per ciascuna voce, degli importi esigibili entro l'esercizio successivo:	
1. verso clienti	
2. verso imprese controllate	
3. verso imprese collegate	
4. verso controllanti	
4 bis. crediti tributari	
4 ter. imposte anticipate	
5. verso altri	
TOTALE II	
III. Attività finanziarie che non costituiscono immobilizzazioni	
1. partecipazioni in imprese controllate	
2. partecipazioni in imprese collegate	
3. partecipazioni in imprese controllanti	
4. altre partecipazioni	
5. azioni proprie, con indicazioni del valore nominale complessivo	
6. altri titoli	
TOTALE III	
IV. Disponibilità liquide:	
1. depositi bancari e postali	
2. assegni	
3. denaro e valori in cassa	
TOTALE IV	
TOTALE ATTIVO CIRCOLANTE (C)	
D. Ratei e risconti, con separata indicazione del disaggio su prestiti	

Totale Attivo = A + B + C + D	

3.1 Riclassificazione dello Stato patrimoniale

La rielaborazione dei valori che compongono lo Stato patrimoniale consiste nel raggruppare le singole voci secondo criteri finanziari contrapponendo gli impieghi (attività nette) alle fonti (passività e netto).

Gli impieghi vengono riclassificati tenendo conto del grado di liquidità mentre le fonti in funzione del grado di esigibilità.

4

Conto economico: art. 2425 del c.c.

Che cosa è
il Conto
economico

Il Conto economico è un documento che analizza la composizione del reddito d'esercizio.

Accertata l'attendibilità dei valori e dei risultati di bilancio, la fase preliminare dell'analisi economico-finanziaria si conclude con la riclassificazione dei dati esposti nello Stato patrimoniale e nel Conto economico con lo scopo di redigere nuovamente i due prospetti contabili del bilancio ridistribuendo i valori dello Stato patrimoniale e quelli del Conto economico tra definiti e significativi raggruppamenti, secondo criteri coerenti con gli obiettivi di conoscenza perseguiti.

Si tratta, in sostanza, di procedere a una ricomposizione dei dati di bilancio che è stata facilitata dal recepimento della IV Direttiva CEE che ha trasformato questo documento in uno strumento di informazione esterna rivolto a una grande varietà di soggetti.

CONTO ECONOMICO (forma scalare)	
A. VALORE DELLA PRODUZIONE	
1.	Ricavi delle vendite e delle prestazioni
2.	Variazione delle rimanenze di prodotti in corso di lavorazione, semilavorati e finiti
3.	Variazione dei lavori in corso su ordinazione
4.	Incrementi di immobilizzazioni per lavori interni
5.	Altri ricavi e proventi, con separata indicazione dei contributi in conto esercizio
TOTALE (A) <i>valore della produzione</i>	
B. COSTI DELLA PRODUZIONE	
1.	Per materie prime, sussidiarie, di consumo e merci
2.	Per servizi
3.	Per godimento di beni di terzi
4.	Per il personale:
a)	salari e stipendi
b)	oneri sociali
c)	trattamento di fine rapporto
d)	trattamento di quiescenza e simili
e)	altri costi

CONTO ECONOMICO (forma scalare)
5. Ammortamenti e svalutazioni:
a) ammortamento delle immobilizzazioni immateriali
b) ammortamento delle immobilizzazioni materiali
c) altre svalutazioni delle immobilizzazioni
d) svalutazioni dei crediti compresi nell'attivo circolante e delle disponibilità liquide
6. Variazione delle rimanenze di materie prime, sussidiarie, di consumo e merci
7. Accantonamenti per rischi
8. Altri accantonamenti
9. Oneri diversi di gestione
TOTALE (B) <i>Costi della produzione</i>
DIFFERENZA TRA VALORI E COSTI DELLA PRODUZIONE (A-B)
C. PROVENTI E ONERI FINANZIARI
1. proventi da partecipazioni, con separata indicazione di quelli relativi ad imprese controllate e collegate
2. altri proventi finanziari:
a) da crediti iscritti nelle immobilizzazioni, con separata indicazione di quelli da imprese controllate e collegate e di quelli da controllanti; b) da titoli iscritti nelle immobilizzazioni che non costituiscono partecipazioni; c) da titoli iscritti nell'attivo circolante che non costituiscono partecipazioni; d) proventi diversi dai precedenti, con separata indicazione di quelli da imprese controllate e collegate e di quelli da controllanti
3. interessi e altri oneri finanziari, con separata indicazione di quelli verso imprese controllate e collegate e verso controllanti
4. utili e perdite su cambi
TOTALE (C) <i>Proventi e oneri finanziari</i>
D. RETTIFICHE DI VALORE DI ATTIVITÀ FINANZIARIE
1. Rivalutazioni
1. di partecipazioni
2. di immobilizzazioni finanziarie che non costituiscono partecipazioni
3. di titoli iscritti all'attivo circolante che non costituiscono partecipazioni
2. Svalutazioni
1. di partecipazioni
2. di immobilizzazioni finanziarie che non costituiscono partecipazioni
3. di titoli iscritti nell'attivo circolante che non costituiscono partecipazioni
TOTALE (D) <i>Rettifiche di valore di attività finanziarie</i>
▶

E. PROVENTI E ONERI STRAORDINARI
1. Proventi, con separata indicazione delle plusvalenze da alienazioni
2. Oneri, con separata indicazione delle minusvalenze da alienazioni e delle imposte relative a esercizi precedenti
TOTALE (E) <i>Partite straordinarie</i>
RISULTATO PRIMA DELLE IMPOSTE (A-B+/-C+D+E)
1. Imposte sul reddito di esercizio
2. Risultato dell'esercizio
3. Rettifiche di Valore operate esclusivamente in applicazioni di norma tributarie
4. Accantonamenti operati esclusivamente in applicazioni di norma tributarie
5. UTILE (PERDITA) DELL'ESERCIZIO

4.1 Riclassificazione del Conto economico

La rielaborazione dei valori che compongono il Conto economico consiste nel raggruppare i ricavi e i costi in base alle relative aree di gestione (tipica, finanziaria, patrimoniale, straordinaria e fiscale) in modo da evidenziare i risultati parziali ottenuti nel corso della gestione al fine di esaminare la redditività e analizzare i fattori che la determinano.

Le configurazioni che può assumere un Conto economico riclassificato sono:

- configurazione a costi e ricavi della produzione effettuata;
- configurazione a costi e ricavi della produzione venduta;
- configurazione a valore aggiunto.

5 Nota integrativa: art. 2427 del c.c.

Che cosa è
la Nota
integrativa

La Nota integrativa è un documento che ha una funzione di carattere descrittivo-informativo ed esplicativo.

La Nota integrativa deve indicare, oltre a quanto stabilito da altre disposizioni:

- 1) i criteri applicati nella valutazione delle voci del bilancio, nelle rettifiche di valore e nella conversione dei valori non espressi all'origine in moneta avente corso legale nello Stato;
- 2) i movimenti delle immobilizzazioni, specificando per ciascuna voce: il costo; le precedenti rivalutazioni, ammortamenti e svalutazioni; le acquisizioni, gli spostamenti da una ad altra voce, le alienazioni avvenute nell'esercizio; le rivalutazioni, gli ammortamenti e le svalutazioni effettuati nell'esercizio; il totale delle rivalutazioni riguardanti le immobilizzazioni esistenti alla chiusura dell'esercizio;
- 3) la composizione delle voci: "costi di impianto e di ampliamento" e "costi di ricerca, di sviluppo e di pubblicità", nonché le ragioni della iscrizione ed i rispettivi criteri di ammortamento;

- 3-bis) la misura e le motivazioni delle riduzioni di valore applicate alle immobilizzazioni materiali e immateriali, facendo a tal fine esplicito riferimento al loro concorso alla futura produzione di risultati economici, alla loro prevedibile durata utile e, per quanto rilevante, al loro valore di mercato, segnalando altresì le differenze rispetto a quelle operate negli esercizi precedenti ed evidenziando la loro influenza sui risultati economici dell'esercizio;
- 4) le variazioni intervenute nella consistenza delle altre voci dell'attivo e del passivo; in particolare, per le voci del patrimonio netto, per i fondi e per il trattamento di fine rapporto, la formazione e le utilizzazioni;
- 5) l'elenco delle partecipazioni, possedute direttamente o per tramite di società fiduciaria o per interposta persona, in imprese controllate e collegate, indicando per ciascuna la denominazione, la sede, il capitale, l'importo del patrimonio netto, l'utile o la perdita dell'ultimo esercizio, la quota posseduta e il valore attribuito in bilancio o il corrispondente credito;
- 6) distintamente per ciascuna voce, l'ammontare dei crediti e dei debiti di durata residua superiore a cinque anni, e dei debiti assistiti da garanzie reali su beni sociali, con specifica indicazione della natura delle garanzie e con specifica ripartizione secondo le aree geografiche;
- 6-bis) eventuali effetti significativi delle variazioni nei cambi valutari verificatesi successivamente alla chiusura dell'esercizio;
- 6-ter) distintamente per ciascuna voce, l'ammontare dei crediti e dei debiti relativi ad operazioni che prevedono l'obbligo per l'acquirente di retrocessione a termine;
- 7) la composizione delle voci "ratei e risconti attivi" e "ratei e risconti passivi" e della voce "altri fondi" dello Stato patrimoniale, quando il loro ammontare sia apprezzabile, nonché la composizione della voce "altre riserve";
- 7-bis) le voci di patrimonio netto devono essere analiticamente indicate, con specificazione in appositi prospetti della loro origine, possibilità di utilizzazione e distribuibilità, nonché della loro avvenuta utilizzazione nei precedenti esercizi;
- 8) l'ammontare degli oneri finanziari imputati nell'esercizio ai valori iscritti nell'attivo dello Stato patrimoniale, distintamente per ogni voce;
- 9) gli impegni non risultanti dallo Stato patrimoniale; le notizie sulla composizione e natura di tali impegni e dei conti d'ordine, la cui conoscenza sia utile per valutare la situazione patrimoniale e finanziaria della società, specificando quelli relativi a imprese controllate, collegate, controllanti e a imprese sottoposte al controllo di queste ultime;
- 10) se significativa, la ripartizione dei ricavi delle vendite e delle prestazioni secondo categorie di attività e secondo aree geografiche;
- 11) l'ammontare dei proventi da partecipazioni, indicati nell'art. 2425, n. 15), diversi dai dividendi;
- 12) la suddivisione degli interessi ed altri oneri finanziari, indicati nell'art. 2425, n. 17), relativi a prestiti obbligazionari, a debiti verso banche, e altri;

- 13) la composizione delle voci: "proventi straordinari" e "oneri straordinari" del Conto economico, quando il loro ammontare sia apprezzabile;
- 14) un apposito prospetto contenente:
 - a) la descrizione delle differenze temporanee che hanno comportato la rilevazione di imposte differite e anticipate, specificando l'aliquota applicata e le variazioni rispetto all'esercizio precedente, gli importi accreditati o addebitati a conto economico oppure a patrimonio netto, le voci escluse dal computo e le relative motivazioni;
 - b) l'ammontare delle imposte anticipate contabilizzato in bilancio attinente a perdite dell'esercizio o di esercizi precedenti e le motivazioni dell'iscrizione, l'ammontare non ancora contabilizzato e le motivazioni della mancata iscrizione;
- 15) il numero medio dei dipendenti, ripartito per categoria;
- 16) l'ammontare dei compensi spettanti agli amministratori ed ai sindaci, cumulativamente per ciascuna categoria;
- 16-bis) salvo che la società sia inclusa in un ambito di consolidamento e le informazioni siano contenute nella Nota integrativa del relativo bilancio consolidato, l'importo totale dei corrispettivi spettanti al revisore legale o alla società di revisione legale per la revisione legale dei conti annuali, l'importo totale dei corrispettivi di competenza per gli altri servizi di verifica svolti, l'importo totale dei corrispettivi di competenza per i servizi di consulenza fiscale e l'importo totale dei corrispettivi di competenza per altri servizi diversi dalla revisione contabile;
- 17) il numero e il valore nominale di ciascuna categoria di azioni della società e il numero e il valore nominale delle nuove azioni della società sottoscritte durante l'esercizio;
- 18) le azioni di godimento, le obbligazioni convertibili in azioni e i titoli o valori simili emessi dalla società, specificando il loro numero e i diritti che essi attribuiscono;
- 19) il numero e le caratteristiche degli altri strumenti finanziari emessi dalla società, con l'indicazione dei diritti patrimoniali e partecipativi che conferiscono e delle principali caratteristiche delle operazioni relative;
- 19-bis) i finanziamenti effettuati dai soci alla società, ripartiti per scadenze e con la separata indicazione di quelli con clausola di postergazione rispetto agli altri creditori;
- 20) i dati richiesti dal terzo comma dell'art. 2447-septies con riferimento ai patrimoni destinati ad uno specifico affare ai sensi della lettera a) del primo comma dell'art. 2447-bis;
- 21) i dati richiesti dall'art. 2447-decies, ottavo comma;
- 22) le operazioni di locazione finanziaria che comportano il trasferimento al locatario della parte prevalente dei rischi e dei benefici inerenti ai beni che ne costituiscono oggetto, sulla base di un apposito prospetto dal quale risulti il valore attuale delle rate di canone non scadute quale determinato utilizzando tassi di interesse pari all'onere finanziario effettivo inerenti i singoli contratti, l'onere finanziario effettivo attribuibile ad essi e riferibile all'esercizio, l'ammontare complessivo al quale i

beni oggetto di locazione sarebbero stati iscritti alla data di chiusura dell'esercizio qualora fossero stati considerati immobilizzazioni, con separata indicazione di ammortamenti, rettifiche e riprese di valore che sarebbero stati inerenti all'esercizio;

22-bis) le operazioni realizzate con parti correlate, precisando l'importo, la natura del rapporto e ogni altra informazione necessaria per la comprensione del bilancio relativa a tali operazioni, qualora le stesse siano rilevanti e non siano state concluse a normali condizioni di mercato. Le informazioni relative alle singole operazioni possono essere aggregate secondo la loro natura, salvo quando la loro separata evidenziazione sia necessaria per comprendere gli effetti delle operazioni medesime sulla situazione patrimoniale e finanziaria e sul risultato economico della società;

22-ter) la natura e l'obiettivo economico di accordi non risultanti dallo Stato patrimoniale, con indicazione del loro effetto patrimoniale, finanziario ed economico, a condizione che i rischi e i benefici da essi derivanti siano significativi e l'indicazione degli stessi sia necessaria per valutare la situazione patrimoniale e finanziaria e il risultato economico della società.

Ai fini dell'applicazione del primo comma, numeri 22-bis) e 22-ter), e degli artt. 2427-bis e 2428, terzo comma, numero 6-bis), per le definizioni di "strumento finanziario", "strumento finanziario derivato", "fair value", "parte correlata" e "modello e tecnica di valutazione generalmente accettato" si fa riferimento ai principi contabili internazionali adottati dall'Unione Europea.

6 Il budget

Che cosa è il budget

Il budget è un documento che analizza ed espone gli obiettivi economici e finanziari dell'azienda.

È uno strumento che confronta a breve termine (massimo un anno) gli obiettivi della gestione corrente con i risultati effettivi.

Il budget consente di:

- fare simulazioni di gestione futura;
- analizzare le prestazioni economiche dell'azienda e fare dei confronti;
- individuare i valori ed i dati che maggiormente interessano;
- verificare ed ipotizzare come le variazioni del mercato possono influenzare l'azienda;
- ipotizzare piani alternativi alle variazioni di mercato;
- motivare e coordinare gli interventi dei vari reparti per raggiungere un obiettivo.

Da quanto esposto si può rilevare che il budget è uno strumento che può servire per ipotizzare e programmare le attività aziendali future da parte dei dirigenti (o proprietari) ma anche per dare informazioni al settore amministrativo-contabile.

Tipi di budget

Il budget è un documento di comunicazione non solo interno ma anche esterno (creditori, fornitori, clienti e dipendenti).

Il budget si articola in:

- budget economico;
- budget patrimoniale;
- budget finanziario.

Il *budget economico* assume la forma di un Conto economico e rileva:

- i costi e i ricavi dell'esercizio futuro;
- i risultati parziali;
- il reddito d'esercizio.

Il *budget patrimoniale* assume la forma di uno Stato patrimoniale e rileva:

- i investimenti di capitale;
- le modalità di finanziamento aziendale.

Il *budget finanziario* analizza i valori di natura finanziaria previsti per l'esercizio futuro.

7

Attrezzature munite di videotermini

Art. 172 - Campo di applicazione

1. Le norme del presente *Titolo* si applicano alle attività lavorative che comportano l'uso di attrezzature munite di videotermini.
2. Le norme del presente *Titolo* non si applicano ai lavoratori addetti:
 - a) ai posti di guida di veicoli o macchine;
 - b) ai sistemi informatici montati a bordo di un mezzo di trasporto;
 - c) ai sistemi informatici destinati in modo prioritario all'utilizzazione da parte del pubblico;
 - d) alle macchine calcolatrici, ai registratori di cassa e a tutte le attrezzature munite di un piccolo dispositivo di visualizzazione dei dati o delle misure, necessario all'uso diretto di tale attrezzatura;
 - e) alle macchine di videoscrittura senza schermo separato.

Art. 173 - Definizioni

1. Ai fini del presente Decreto Legislativo si intende per:
 - a) *videoterminale*: uno schermo alfanumerico o grafico a prescindere dal tipo di procedimento di visualizzazione utilizzato;
 - b) *posto di lavoro*: l'insieme che comprende le attrezzature munite di videoterminale, eventualmente con tastiera ovvero altro sistema di immissione dati, incluso il mouse, il software per l'interfaccia uomo-macchina, gli accessori opzionali, le apparecchiature connesse, comprendenti l'unità a dischi, il telefono, il modem, la stampante, il supporto per i documenti, la sedia, il piano di lavoro, nonché l'ambiente di lavoro immediatamente circostante;

- c) *lavoratore*: il lavoratore che utilizza un'attrezzatura munita di videoterminali, in modo sistematico o abituale, per venti ore settimanali, dedotte le interruzioni di cui all'art. 175.

OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO, DEI DIRIGENTI E DEI PREPOSTI

Art. 174 - Obblighi del datore di lavoro

1. Il datore di lavoro, all'atto della valutazione del rischio di cui all'art. 28, analizza i posti di lavoro con particolare riguardo:
 - a) ai rischi per la vista e per gli occhi;
 - b) ai problemi legati alla postura e all'affaticamento fisico o mentale;
 - c) alle condizioni ergonomiche e di igiene ambientale.
2. Il datore di lavoro adotta le misure appropriate per ovviare ai rischi riscontrati in base alle valutazioni di cui al comma 1, tenendo conto della somma ovvero della combinazione della incidenza dei rischi riscontrati.
3. Il datore di lavoro organizza e predispone i posti di lavoro di cui all'art. 173, in conformità ai requisiti minimi.

Art. 176 - Sorveglianza sanitaria

1. I lavoratori sono sottoposti alla sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41, con particolare riferimento:
 - a) ai rischi per la vista e per gli occhi;
 - b) ai rischi per l'apparato muscolo-scheletrico.
2. Sulla base delle risultanze degli accertamenti di cui al comma 1 i lavoratori vengono classificati ai sensi dell'art. 41, comma 6.
3. Salvi i casi particolari che richiedono una frequenza diversa stabilita dal medico competente, la periodicità delle visite di controllo è biennale per i lavoratori classificati come idonei con prescrizioni o limitazioni e per i lavoratori che abbiano compiuto il cinquantesimo anno di età; quinquennale negli altri casi.
4. Per i casi di inidoneità temporanea il medico competente stabilisce il termine per la successiva visita di idoneità.
5. Il lavoratore è sottoposto a visita di controllo per i rischi di cui al comma 1 a sua richiesta, secondo le modalità previste all'art. 41, comma 2, lettera c).
6. Il datore di lavoro fornisce a sue spese ai lavoratori i dispositivi speciali di correzione visiva, in funzione dell'attività svolta, quando l'esito delle visite di cui ai commi 1, 3 e 4 ne evidenzia la necessità e non sia possibile utilizzare i dispositivi normali di correzione.

Art. 177 - Informazione e formazione

1. In ottemperanza a quanto previsto in via generale dall'art. 18, comma 1, lettera l), il datore di lavoro:
 - a) fornisce ai lavoratori informazioni, in particolare per quanto riguarda:
 - 1) le misure applicabili al posto di lavoro, in base all'analisi dello stesso di cui all'art. 174;

- 2) le modalità di svolgimento dell'attività;
- 3) la protezione degli occhi e della vista;
- b) assicura ai lavoratori una formazione adeguata in particolare in ordine a quanto indicato al comma 1, lettera a).

VIDEOTERMINALI

Requisiti minimi

1. Attrezzature

a) Osservazione generale

L'utilizzazione in sé dell'attrezzatura non deve essere fonte di rischio per i lavoratori.

b) Schermo

La risoluzione dello schermo deve essere tale da garantire una buona definizione, una forma chiara, una grandezza sufficiente dei caratteri e, inoltre, uno spazio adeguato tra essi.

L'immagine sullo schermo deve essere stabile; esente da farfallamento, tremolio o da altre forme di instabilità.

La brillantezza e/o il contrasto di luminanza tra i caratteri e lo sfondo dello schermo devono essere facilmente regolabili da parte dell'utilizzatore del videoterminale e facilmente adattabili alle condizioni ambientali.

Lo schermo deve essere orientabile ed inclinabile liberamente per adeguarsi facilmente alle esigenze dell'utilizzatore.

È possibile utilizzare un sostegno separato per lo schermo o un piano regolabile.

Sullo schermo non devono essere presenti riflessi e riverberi che possano causare disturbi all'utilizzatore durante lo svolgimento della propria attività.

Lo schermo deve essere posizionato di fronte all'operatore in modo che, anche agendo su eventuali meccanismi di regolazione, lo spigolo superiore dello schermo sia posto un po' più in basso dell'orizzontale che passa per gli occhi dell'operatore e ad una distanza dagli occhi pari a circa 50-70 cm, per i posti di lavoro in cui va assunta preferenzialmente la posizione seduta.

c) Tastiera e dispositivi di puntamento

La tastiera deve essere separata dallo schermo e facilmente regolabile e dotata di meccanismo di variazione della pendenza onde consentire al lavoratore di assumere una posizione confortevole e tale da non provocare l'affaticamento delle braccia e delle mani.

Lo spazio sul piano di lavoro deve consentire un appoggio degli avambracci davanti alla tastiera nel corso della digitazione, tenendo conto delle caratteristiche antropometriche dell'operatore.

La tastiera deve avere una superficie opaca onde evitare i riflessi.

La disposizione della tastiera e le caratteristiche dei tasti devono agevolare l'uso. I simboli dei tasti devono presentare sufficiente contrasto ed essere leggibili dalla normale posizione di lavoro.

Il mouse o qualsiasi dispositivo di puntamento in dotazione alla postazione

di lavoro deve essere posto sullo stesso piano della tastiera, in posizione facilmente raggiungibile e disporre di uno spazio adeguato per il suo uso.

d) Piano di lavoro

Il piano di lavoro deve avere una superficie a basso indice di riflessione, essere stabile, di dimensioni sufficienti a permettere una disposizione flessibile dello schermo, della tastiera, dei documenti e del materiale accessorio.

L'altezza del piano di lavoro fissa o regolabile deve essere indicativamente compresa fra 70 e 80 cm. Lo spazio a disposizione deve permettere l'alloggiamento e il movimento degli arti inferiori, nonché l'ingresso del sedile e dei braccioli se presenti.

La profondità del piano di lavoro deve essere tale da assicurare una adeguata distanza visiva dallo schermo.

Il supporto per i documenti deve essere stabile e regolabile e deve essere collocato in modo tale da ridurre al minimo i movimenti della testa e degli occhi.

e) Sedile di lavoro

Il sedile di lavoro deve essere stabile e permettere all'utilizzatore libertà nei movimenti, nonché una posizione comoda. Il sedile deve avere altezza regolabile in modo indipendente dallo schienale e dimensioni della seduta adeguate alle caratteristiche antropometriche dell'utilizzatore.

Lo schienale deve fornire un adeguato supporto alla regione dorsolombare dell'utente. Pertanto deve essere adeguato alle caratteristiche antropometriche dell'utilizzatore e deve avere altezza e inclinazione regolabile.

Nell'ambito di tali regolazioni l'utilizzatore dovrà poter fissare lo schienale nella posizione selezionata.

Lo schienale e la seduta devono avere bordi smussati. I materiali devono presentare un livello di permeabilità tali da non compromettere il comfort dell'utente e pulibili.

Il sedile deve essere dotato di un meccanismo girevole per facilitare i cambi di posizione e deve poter essere spostato agevolmente secondo le necessità dell'utilizzatore.

Un poggiapiedi sarà messo a disposizione di coloro che lo desiderino per far assumere una postura adeguata agli arti inferiori. Il poggiapiedi non deve spostarsi involontariamente durante il suo uso.

f) Computer portatili

L'impiego prolungato dei computer portatili necessita della fornitura di una tastiera e di un mouse o altro dispositivo di puntamento esterni nonché di un idoneo supporto che consenta il corretto posizionamento dello schermo.

2. Ambiente

a) Spazio

Il posto di lavoro deve essere ben dimensionato e allestito in modo che vi sia spazio sufficiente per permettere cambiamenti di posizione e movimenti operativi.

b) Illuminazione

L'illuminazione generale e specifica (lampade da tavolo) deve garantire un illuminamento sufficiente e un contrasto appropriato tra lo schermo e l'ambiente circostante, tenuto conto delle caratteristiche del lavoro e delle esigenze visive dell'utilizzatore.

Riflessi sullo schermo, eccessivi contrasti di luminanza e abbagliamenti dell'operatore devono essere evitati disponendo la postazione di lavoro in funzione dell'ubicazione delle fonti di luce naturale e artificiale.

Si dovrà tener conto dell'esistenza di finestre, pareti trasparenti o traslucide, pareti e attrezzature di colore chiaro che possono determinare fenomeni di abbagliamento diretto e/o indiretto e/o riflessi sullo schermo.

Le finestre devono essere munite di un opportuno dispositivo di copertura regolabile per attenuare la luce diurna che illumina il posto di lavoro.

c) Rumore

Il rumore emesso dalle attrezzature presenti nel posto di lavoro non deve perturbare l'attenzione e la comunicazione verbale.

d) Radiazioni

Tutte le radiazioni, eccezion fatta per la parte visibile dello spettro elettromagnetico, devono essere ridotte a livelli trascurabili dal punto di vista della tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori.

e) Parametri microclimatici

Le condizioni microclimatiche non devono essere causa di discomfort per i lavoratori.

Le attrezzature in dotazione al posto di lavoro non devono produrre un eccesso di calore che possa essere fonte di discomfort per i lavoratori.

3. Interfaccia elaboratore/uomo

All'atto dell'elaborazione, della scelta, dell'acquisto del software, o allorché questo venga modificato, come anche nel definire le mansioni che implicano l'utilizzazione di unità videoterminali, il datore di lavoro terrà conto dei seguenti fattori:

- a) il software deve essere adeguato alla mansione da svolgere;
- b) il software deve essere di facile uso adeguato al livello di conoscenza e di esperienza dell'utilizzatore. Inoltre nessun dispositivo di controllo quantitativo o qualitativo può essere utilizzato all'insaputa dei lavoratori;
- c) il software deve essere strutturato in modo tale da fornire ai lavoratori indicazioni comprensibili sul corretto svolgimento dell'attività;
- d) i sistemi devono fornire l'informazione di un formato e ad un ritmo adeguato agli operatori;
- e) i principi dell'ergonomia devono essere applicati in particolare all'elaborazione dell'informazione da parte dell'uomo.

8 Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per i dipendenti da aziende del Commercio, dei Servizi e del Terziario

INDICE

Premessa

• **TITOLO I - Validità e sfera di Applicazione**

Art. 1 - Validità

Art. 2 - Sfera di applicazione

• **TITOLO II - Assunzione**

Art. 3 - Modalità di assunzione

Art. 4 - Documenti per l'assunzione

Art. 5 - Previsione contrattuale per ricercatori a contratto extracomunitari

• **TITOLO III - Lavoro Part-Time**

Art. 6 - Definizione

Art. 7 - Adempimenti

Art. 8 - Minimo orario

Art. 9 - Part-time verticale

• **TITOLO IV - Apprendistato**

Art. 10 - Campo d'azione

Art. 11 - Rapporto numerico

Art. 12 - Adempimenti

Art. 13 - Retribuzione degli apprendisti

• **TITOLO V - Contratto di Inserimento**

Art. 14 - Definizione

Art. 15 - Beneficiari

Art. 16 - Aziende eleggibili

Art. 17 - Norma di salvaguardia

Art. 18 - Progetto formativo

Art. 19 - Durata del progetto

Art. 20 - Deroghe per i portatori di handicap

Art. 21 - Norme contrattuali

Art. 22 - Modelli formativi

Art. 23 - Ente Bilaterale

Art. 24 - Rimando alla normativa

• **TITOLO VI - Gli Istituti del Nuovo Mercato del Lavoro**

Art. 25 - Premessa

Art. 26 - Richiami normativi

Art. 27 - Somministrazione di lavoro a tempo determinato

Art. 28 - Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato

Art. 29 - Obblighi di informazione

Art. 30 - Diritti dei lavoratori somministrati

Art. 31 - Lavoro intermittente

Art. 32 - Diritti e doveri del lavoratore intermittente

Art. 33 - Lavoro ripartito

Art. 34 - Soglie numeriche

Art. 35 - Gestione delle controversie

• **TITOLO VII - Classificazione del Personale**

Art. 36 - Declaratoria

Art. 37 - Automatismo di carriera

Art. 38 - Mansioni di attesa

• **TITOLO VIII - Quadri**

Art. 39 - Declaratoria

Art. 40 - Orario Part-time

Art. 41 - Formazione ed aggiornamento

Art. 42 - Assegnazione della qualifica

Art. 43 - Polizza assicurativa

Art. 44 - Indennità di funzione

Art. 45 - Orario flessibile

Art. 46 - Orario annuale

• **TITOLO IX - Ricercatori e Quadri ad Alto Contenuto tecnologico-Professionale**

Art. 47 - Premessa

Art. 48 - Definizione di Ricercatore

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

Art. 50 - Periodo sabbatico

Art. 51 - Norme di salvaguardia

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

Art. 53 - Proprietà intellettuale

Art. 54 - Brevetti

Art. 55 - Lavoro ciclico

• **TITOLO X - Quadri di Direzione**

Art. 56 - Declaratoria

Art. 57 - Accesso alla qualifica

Art. 58 - Minimi retributivi

Art. 59 - Contrattazione collettiva di miglior favore

Art. 60 - Norme di salvaguardia

• TITOLO XI - Periodo di Prova

Art. 61 - Periodo di prova

Art. 62 - Sospensione del periodo di prova

• TITOLO XII - Orario di Lavoro

Art. 63 - Orario di lavoro settimanale

Art. 64 - Esposizione orario di lavoro

• TITOLO XIII - Lavoro Straordinario

Art. 65 - Lavoro straordinario

Art. 66 - Lavoro supplementare

Art. 67 - Registro lavoro supplementare

Art. 68 - Registro lavoro straordinario

Art. 69 - Lavoro ordinario notturno

• TITOLO XIV - Telelavoro

Art. 70 - Definizione

Art. 71 - Campo di applicazione

Art. 72 - Dotazioni strumentali

Art. 73 - Rottura o danneggiamento di dotazioni strumentali

Art. 74 - Furto di dotazioni strumentali

Art. 75 - Orario di lavoro

Art. 76 - Durata

Art. 77 - Sicurezza e prevenzione degli infortuni

Art. 78 - Infortuni

Art. 79 - Santo Patrono

Art. 80 - Comunicazione dell'Accordo di telelavoro

Art. 81 - Ricercatori delocalizzati

Art. 82 - Rimando alla normativa

• TITOLO XV - Riposo settimanale, Festività, Ferie, Permessi

Art. 83 - Riposo settimanale

Art. 84 - Festività nazionali

Art. 85 - Ferie

Art. 86 - Permessi

• TITOLO XVI - Congedo Matrimoniale - Servizio Militare

Art. 87 - Congedo matrimoniale

Art. 88 - Servizio militare

• TITOLO XVII - Missioni e Trasferimenti

Art. 89 - Missioni

Art. 90 - Trasferimenti

Art. 91 - Disposizioni per i trasferimenti

• TITOLO XVIII - Sospensione dal Lavoro

Art. 92 - Sospensione dal lavoro

• TITOLO XIX - Anzianità di Servizio

Art. 93 - Aumenti per anzianità

Art. 94 - Anzianità convenzionale

• TITOLO XX - Congedi - Diritto allo Studio

Art. 95 - Congedi retribuiti

Art. 96 - Diritto allo studio

• TITOLO XXI - Gravidanza e Puerperio

Art. 97 - Astensione dal lavoro della lavoratrice

Art. 98 - Astensione dal lavoro del lavoratore

Art. 99 - Permessi per assistenza

Art. 100 - Normativa

• TITOLO XXII - Malattie ed Infortuni

Art. 101 - Malattia

Art. 102 - Normativa

Art. 103 - Obblighi del lavoratore

Art. 104 - Periodo di comportamento

Art. 105 - Trattamento economico di malattia

Art. 106 - Infortunio

Art. 107 - Trattamento economico di infortunio

Art. 108 - Quota giornaliera per malattia ed infortunio

Art. 109 - Festività

Art. 110 - Aspettativa non retribuita per malattia ed infortunio

Art. 111 - Tubercolosi

Art. 112 - Rimando alla vigente normativa

• TITOLO XXIII - Part-Time Temporaneo per Malattia o Assistenza

Art. 113 - Definizione

Art. 114 - Durata temporale del Part-Time temporaneo

Art. 115 - Beneficiari

Art. 116 - Malati Oncologici

Art. 117 - Assistenza Anziani

Art. 118 - Assistenza minori di anni 3 a carico

Art. 119 - Assistenza minori di anni 14 portatori di handicap

Art. 120 - Trasformazione Part-Time temporaneo in definitivo

- Art. 121 - Richiesta di annullamento del Part-Time temporaneo
 Art. 122 - Deleghe all'Ente Bilaterale
- TITOLO XXIV - Trattamento Economico
 - Art. 123 - Voci retributive
 - Art. 124 - Divisore orario
 - Art. 125 - Paghe contrattuali
 - Art. 126 - Indennità cassa
 - Art. 127 - Modello di cedolino paga
 - TITOLO XXV- Condizioni di miglior favore ed eventuali eccedenze tabellari
 - Art. 128 - Condizioni di miglior favore
 - Art. 129 - Procedure di prima applicazione del presente contratto
 - TITOLO XXVI - Mensilità Aggiuntive
 - Art. 130 - Tredicesima
 - Art. 131 - Quattordicesima
 - TITOLO XXVII - Fondo Pensioni Integrativo
 - Art. 132 - Adempimenti Legge 335/95
 - Art.133 - Competenze
 - TITOLO XXVIII - Doveri del Personale e Norme Disciplinari
 - Art. 134 - Obbligo del prestatore di lavoro
 - Art. 135 - Divieti
 - Art. 136 - Giustificazioni delle assenze
 - Art. 137 - Rispetto orario di lavoro
 - Art. 138 - Comunicazione mutamento di domicilio
 - Art. 139 - Provvedimenti disciplinari
 - Art. 140 - Codice disciplinare
 - Art. 141 - Normativa provvedimenti disciplinari
 - TITOLO XXIX - Composizione delle Controversie
 - Art. 142 - Campo di intervento
 - Art. 143 - Commissione di Conciliazione paritetica nazionale
 - Art. 144 - Commissioni di Conciliazione paritetiche territoriali
 - TITOLO XXX - Risoluzione del Rapporto di Lavoro - Preavviso
 - Art. 145 - Scioglimento del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2118 cod. civ.
 - Art. 146 - Recesso ex art. 2119 cod. civ.
 - Art. 147 - Normativa
 - Art. 148 - Nullità del licenziamento
 - Art. 149 - Nullità del licenziamento per matrimonio
 - Art. 150 - Licenziamento simulato
 - Art. 151 - Periodo di preavviso
 - Art. 152 - Preavviso per dimissioni
 - Art. 153 - Decorrenza del periodo di preavviso
 - Art. 154 - Indennità sostitutiva del preavviso
 - Art. 155 - Trattamento di fine rapporto
 - Art. 156 - Decesso del dipendente
 - Art. 157 - Corresponsione del trattamento di fine rapporto
 - Art. 158 - Dimissioni
 - Art. 159 - Dimissioni per matrimonio
 - Art. 160 - Dimissioni per maternità
 - TITOLO XXXI - Sicurezza sul Lavoro
 - Art. 161 - Premessa
 - Art. 162 - Richiami normativi
 - Art. 163 - Adempimenti preliminari
 - Art. 164 - Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza - RLS
 - Art. 165 - Disposizioni finali
 - TITOLO XXXII - Tutela della Dignità e Parità dei Lavoratori
 - Art. 166 - Tutela delle lavoratrici madri
 - Art. 167 - Pari Opportunità
 - Art. 168 - Azioni Positive
 - Art. 169 - Molestie sui luoghi di lavoro
 - Art. 170 - Lavoratori di lingua non italiana
 - Art. 171 - Lavoratori stranieri
 - Art. 172 - Aspettativa per tossicodipendenza
 - Art. 173 - Aspettativa per alcolismo
 - Art. 174 - Salubrità degli ambienti di lavoro
 - Art. 175 - Tutela dei genitori di portatori di handicap
 - Art. 176 - Mobbing
 - TITOLO XXXIII - Relazioni Sindacali
 - Art.177 - Relazioni Nazionali
 - Art. 178 - Relazioni Territoriali
 - Art. 179 - Rappresentanze Sindacali Unitarie
 - Art. 180 - Clausola di salvaguardia
 - Art. 181 Regolamento elettorale RSU
 - Art. 182 - Contrattazione aziendale
 - Art. 183 - Assemblea
 - Art. 184 - Referendum
 - Art. 185 - Delegato Provinciale

Art. 186 - Attivazione della trattenuta per il Delegato Provinciale
Art. 187 - Deleghe Sindacali
Art. 188 - Quote di riserva per le categorie numericamente minori
Art. 189 - Dirigenti sindacali
Art. 190 - Permessi sindacali ex punto a) dell'art. 181
Art. 191 - Permessi retribuiti RSU
Art. 192 - Permessi non retribuiti RSU
Art. 193 - Aspettativa per incarichi sindacali
Art. 194 - COVELCO

• TITOLO XXXIV - Ente Bilaterale

Art. 195 - Ente Bilaterale
Art. 196 - Finanziamento dell'Ente Bilaterale
Art. 197 - Funzioni di promozione e attivazione della formazione continua in seno all'Ente Bilaterale
Art. 198 - Finanziamento dell'Ente Bilaterale per il "Fondo Formazione del Terziario-Fo.Fo.Ter"

• TITOLO XXXV - Operatori di Vendita

Art. 199 - Definizione di Operatore di Vendita
Art. 200 - Deroghe al presente contratto collettivo

SUBTITOLO A - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 201 - Classificazione del personale
Art. 202 - Assunzione
Art. 203 - Documentazione
Art. 204 - Periodo di prova

SUBTITOLO B - ELEMENTI RETRIBUTIVI ED ECONOMICI

Art. 205 - Retribuzione mensile
Art. 206 - Paga base
Art. 207 - Provvigioni
Art. 208 - Diarie
Art. 209 - Assorbimenti
Art. 210 - Rischio macchina
Art. 211 - Trattamento economico di malattia e infortunio

SUBTITOLO C - GESTIONE DEL RAPPORTO

Art. 212 - Prestazione lavorativa settimanale
Art. 213 - Riposo settimanale
Art. 214 - Normativa retribuzione ferie
Art. 215 - Tutela del posto di lavoro
Art. 216 - Mansioni del lavoratore
Art. 217 - Mansioni promiscue
Art. 218 - Passaggi di livello
Art. 219 - Trasferimenti
Art. 220 - Trattenimento in sede

SUBTITOLO D RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 221 - Trattamento di Fine Rapporto - TFR
Art. 222 - Cessione o trasformazione dell'azienda

SUBTITOLO E VARIE E RIMANDI

Art. 223 - Obblighi del prestatore di lavoro
Art. 224 - Cauzioni
Art. 225 - Diritto di rivalsa
Art. 226 - Ritiro cauzioni per cessazione rapporto

• TITOLO XXXVI - Archivio Contratti

Art. 227 - Deposito contratto collettivo

• TITOLO XXXVII - Decorrenza e Durata

Art. 228 - Decorrenza e durata

TITOLO I

Validità e sfera di Applicazione

Art. 1 (Validità)

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

Art. 2 (Sfera di applicazione)

A titolo di esemplificazione, non esaustiva e da interpretarsi per analogia, si elencano le tipologie contrattuali alle quali si applica il presente contratto collettivo nazionale di lavoro:

ATTIVITÀ DI VENDITA

- commercio all'ingrosso, al minuto, al chiuso, all'aperto di generi alimentari;
- commercio all'ingrosso, al dettaglio, al chiuso, all'aperto di generi non alimentari;
- supermercati, supermercati integrati, ipermercati, soft e hard discount;
- importatori e torrefattori di caffè;
- commercio all'ingrosso di bestiame e carni macellate, macellerie, norcinerie, tripperie, spacci di carni fresca e congelata; di pollame, uova, selvaggina e affini; commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti della pesca;
- commercio all'ingrosso ed al minuto di tessuti di ogni genere o tessili;
- articoli casalinghi, specchi e cristalli, cornici, chincaglierie, ceramiche e maioliche, porcellane, stoviglie;
- terraglie, vetrerie e cristallerie;
- giocattoli, negozi d'arte antica e moderna, arredamenti e oggetti sacri; prodotti artistici e dell'artigianato;
- case di vendita all'asta; articoli per regalo, articoli per fumatori e tabacchi;
- oreficerie e gioiellerie, argenterie, metalli preziosi, pietre preziose, perle; articoli di orologeria;
- librai (comprese le librerie delle case editrici e i rivenditori di libri usati); rivenditori di edizioni musicali;
- cartolai (dettaglianti di articoli di cartoleria, cancelleria e da disegno); grossisti di cartoleria e cancelleria; commercianti di carta da macero; distributori di libri, giornali e riviste, biblioteche circolanti;
- ferro e acciai, metalli non ferrosi, rottami, ferramenta e coltellinerie; macchine in genere; armi e munizioni; articoli di ferro e metalli;
- apparecchi elettronici ed elettrodomestici;
- autoveicoli (commissionari e concessionari di vendita, importatori, anche se esercitano il posteggio o il noleggio con o senza officine di assistenza e per riparazioni); cicli o motocicli (anche se esercitano il posteggio o il noleggio con o senza officine o laboratori di assistenza e per riparazioni); parti di ricambio e accessori per automotocicli; pneumatici; olii lubrificanti, prodotti petroliferi in genere (compreso il petrolio agricolo);

- gestori di impianti di distribuzione di carburante; imprese di riscaldamento;
- commercio all'ingrosso ed al dettaglio di articoli per l'edilizia;
- aziende distributrici di specialità medicinali e prodotti chimico-farmaceutici;
- rivendite di generi di monopolio, magazzini di generi di monopolio;
- prodotti per l'agricoltura (fertilizzanti, anticrittogamici, insetticidi; materiale enologico; sementi da cereali, da prato, da orto e da giardino; mangimi e panelli; macchine e attrezzi agricoli; piante non ornamentali, altri prodotti di uso agricolo).

ATTIVITÀ DI SERVIZIO

- mediatori pubblici e privati; commissionari;
- fornitori di enti pubblici e privati (imprese di casermaggio, fornitori carcerari, fornitori di bordo ecc.);
- compagnie di importazione ed esportazione e case per il commercio internazionale (importazioni ed esportazioni di merci promiscue);
- agenti di commercio preposti da case commerciali e/o da società operanti nel settore distributivo di prodotti petroliferi e accessori;
- imprese portuali di controllo;
- imprese di leasing; recupero crediti, factoring; noleggio e vendita di audiovisivi;
- telemarketing, televendite e allestimenti di interni e vetrine; servizi di ricerca, collaudi, analisi, certificazione tecnica e controllo qualità; agenzie pubblicitarie; concessionarie di pubblicità; aziende di pubblicità; agenzie di distribuzione e consegna di materiale pubblicitario; promozione vendite; agenzie fotografiche; uffici Residences; società di organizzazione e gestione congressi, esposizioni, mostre e fiere; intermediazione merceologica; altri servizi alle imprese e alle organizzazioni, quali fornitura di servizi generali, logistici e tecnologici, gestione parcheggi; autorimesse e autoriparatori non artigianali; uffici cambi extrabancari; servizi fiduciari; buying office; agenzie di brokeraggio; attività di garanzia collettiva fidi; aziende e agenzie di consulenza, intermediazione e promozione immobiliare, amministrazione e gestione beni immobili; agenzie di operazioni doganali; servizi di traduzioni e interpretariato; agenzie di recapiti, corrispondenza, stampa e plichi; vendita di multiproprietà; autoscuole; agenzie di servizi matrimoniali; agenzie di scommesse; servizi di ricerca e consulenza meteorologica;
- altri servizi alle persone.

ATTIVITÀ DI RICERCA E/O AD ALTO CONTENUTO TECNOLOGICO-PROFESSIONALE

- servizi di ricerca, formazione e selezione del personale;
- ricerche di mercato, economiche, sondaggi di opinione;
- consulenza di direzione e organizzazione aziendale;
- agenzie di relazioni pubbliche;
- agenzie di informazioni commerciali;
- servizi di design, grafica, progettazione;
- società per lo sfruttamento commerciale di brevetti, invenzioni e scoperte;
- agenzie pubblicitarie;- recupero e risanamento ambientale;
- analoghe aziende operanti nel campo della ricerca pura o applicata sia in proprio che per conto di soggetti terzi: pubblici o privati.

TITOLO II

Assunzione

Art. 3 (Modalità di assunzione)

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore.

L'assunzione può essere sia a tempo indeterminato che determinato; dell'avvenuta assunzione deve essere data comunicazione all'ufficio di collocamento il giorno successivo non festivo.

L'assunzione sia a tempo indeterminato che determinato dovrà risultare da atto scritto contenente le seguenti indicazioni:

- data di assunzione;
- durata del periodo di prova;
- qualifica di inquadramento;
- trattamento economico;
- indicazione del CST che eseguirà gli adempimenti di legge e contrattuali connessi con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

Art. 4 (Documenti per l'assunzione)

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

- numero di Codice fiscale;
- certificato del titolo di studio e/o documento equipollente allo stesso;
- libretto di lavoro o tesserino di disoccupazione o equipollente autocertificazione;
- documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano in possesso;
- libretto di idoneità sanitaria per il personale che deve essere adibito alla preparazione, manipolazione di sostanze alimentari;
- documenti e dichiarazioni necessari per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
- accettazione della lettera di assunzione;
- dichiarazione di accettazione della normativa del presente contratto collettivo;
- altri documenti e certificati che la ditta riterrà opportuno richiedere;
- autorizzazione al trattamento dei dati sensibili per lo svolgimento degli adempimenti di legge;
- permesso di soggiorno (per lavoratori extracomunitari).

NOTA A VERBALE

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

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

Le Parti sottoscrittrici del presente CCNL intendono richiamare la loro convinta adesione ai principi ispiratori che sono alla base dell'attuale attività degli organi della UE per la definizione di una nuova Direttiva che regoli gli operatori dello spazio europeo della ricerca nonché l'arrivo nei paesi comunitari di ricercatori e/o lavoratori ad alta professionalità extracomunitari.

A tal fine, in attesa della prossima approvazione della Direttiva Comunitaria e del suo successivo recepimento da parte del Parlamento italiano, le Parti intendono con il presente ed i seguenti articoli inseriti nel presente CCNL, definire sin da subito il pronto recepimento della suddetta norma.

NOTA A VERBALE

Le Parti concordano che dal momento del recepimento da parte dell'ordinamento nazionale entro 60 giorni si riuniranno, in sede di Ente Bilaterale, per la definizione delle norme contrattuali.

Altresì le parti stabiliscono che se entro 90 giorni dall'avvio dei negoziati non si dovesse arrivare ad un accordo, la normativa verrà recepita come da testo ufficiale e a far data da quel giorno direttamente applicabile dalle aziende.

TITOLO III Lavoro Part-Time

Art. 6 (Definizione)

Per lavoro a tempo parziale (part-time) si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto.

Il rapporto a tempo parziale ha la funzione di consentire flessibilità della forza lavoro, in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno, nel contempo una risposta valida ad esigenze individuali dei lavoratori.

Art. 7 (Adempimenti)

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

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

Art. 8 (Minimo orario)

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

L'orario minimo giornaliero è fissato in 3 ore.

Art. 9 (Part-time verticale)

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

TITOLO IV

Apprendistato

Art. 10 (Campo d'azione)

La disciplina dell'apprendistato è regolata dalla norma di legge, dal relativo regolamento e dalle disposizioni contenute nel presente contratto.

È considerato apprendista il lavoratore, in età ed ai sensi della legge, che venga assunto dall'azienda per conseguire attraverso un addestramento pratico, la qualifica professionale.

La durata del periodo di apprendistato è fissata in 4 anni per tutte le tipologie.

Gli eventuali periodi di addestramento effettivamente compiuti presso altre aziende verranno riconosciuti per intero all'apprendista ai fini del compimento del periodo prescritto, sempre che si riferiscano alla stessa attività e non siano intercorse tra l'uno e l'altro periodo, interruzioni superiori a 12 mesi.

La durata dell'addestramento o del tirocinio sarà di sei mesi per i giovani in possesso di qualifica rilasciata dagli Istituti Professionali di Stato, o di attestati di qualifica rilasciati dalle Scuole di Addestramento Professionale Regionale e da Enti ed Istituti riconosciuti dalla Regione, sempre che i suddetti titoli siano dell'indirizzo didattico specifico rispetto all'attività esplicata nell'apprendimento.

Per quanto si riferisce all'assunzione, all'orario di lavoro e alle ferie valgono le norme di legge.

In caso di malattia superiore ai 3 (tre) giorni e che non comporti ricovero in strutture ospedaliere, agli apprendisti sarà riconosciuto, per un massimo di 15 giorni l'anno, un trattamento di malattia pari al 60% della retribuzione dell'apprendista, a completo carico del datore di lavoro. Ulteriori giornate di malattia nel corso dell'anno non daranno diritto a percepire alcuna integrazione economica.

In caso di ricovero ospedaliero l'azienda corrisponderà il 60% del trattamento economico giornaliero dell'apprendista per tutto il periodo del ricovero.

Art. 11 (Rapporto numerico)

Il numero massimo di apprendisti per ogni azienda non potrà superare la proporzione di tre apprendisti per il titolare e di un apprendista per ogni lavoratore o familiare coadiuvante che partecipano effettivamente al lavoro.

L'azienda che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o ne ha meno di due può assumere apprendisti in numero non superiore a due.

Per l'età di assunzione degli apprendisti si applica la normativa vigente.

Il periodo di prova per gli apprendisti è fissato in trenta giorni lavorativi; compiuto il periodo di prova l'assunzione diventa definitiva fino al termine dell'apprendistato.

Art. 12 (Adempimenti)

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare, entro i termini di legge al competente Centro per l'Impiego ed al CST competente, i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

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

Art. 13 (Retribuzione degli apprendisti)

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

Livello/ anzianità	1° anno	2° anno	3° anno	4° anno
III livello	60%	65%	75%	85%
IV livello	65%	70%	75%	85%
V livello	70%	80%	85%	-----
VI livello	70%	85%	-----	-----

Ovvero i minimi retributivi saranno i seguenti:

Livello	1° anno	2° anno	3° anno	4° anno
III livello	€ 792,00	€ 858,00	€ 990,00	€ 1.122,00
IV livello	€ 786,50	€ 847,00	€ 907,50	€ 1.028,50
V livello	€ 799,40	€ 913,60	€ 970,70	-----
VI livello	€ 753,90	€ 915,45	-----	-----

**TITOLO V
Contratto di Inserimento**

Art. 14 (Definizione)

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

Art. 15 (Beneficiari)

Possono essere assunte con contratto di inserimento le seguenti categorie:

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

Art. 16 (Aziende eleggibili)

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

NOTA A VERBALE

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

Art. 17 (Norma di salvaguardia)

In considerazione delle esigue dimensioni caratteristiche della tipologia media delle imprese operanti nel terziario ed inquadrare dal presente contratto collettivo, resta comunque garantita la facoltà per le Aziende di promuovere contratti di inserimento anche dopo il mancato rinnovo dei primi tre lavoratori assunti con tale strumento.

Art. 18 (Progetto formativo)

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

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

Art. 19 (Durata del progetto)

La durata del contratto di inserimento è, a secondo dei progetti e del livello professionale di approdo, ricompresa tra un minimo di 9 mesi ed uno massimo di 18.

La durata del progetto formativo non può, per alcun motivo, essere modificata estendone il periodo.

In qualsiasi momento l'azienda può, viceversa, passare il lavoratore nel ruolo a tempo indeterminato.

Art. 20 (Deroghe per i portatori di handicap)

Per i soggetti portatori di handicap psichici, mentali o fisici il contratto di inserimento, previa certificazione da parte dell'Ente Bilaterale, può prevedere una durata massima di 36 mesi.

In questa fattispecie le ore dedicate alla formazione teorica del lavoratore dovranno essere aumentate per consentire una perfetta conoscenza da parte dello stesso di tutte le problematiche connesse con la sicurezza e la prevenzione degli infortuni.

Art. 21 (Norme contrattuali)

Ai lavoratori con contratto di inserimento si applicherà integralmente il presente contratto collettivo con la sola esclusione del titolo riguardante il trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro dove, con analogia a quanto già previsto per i Contratti di Formazione e Lavoro, il contratto potrà prevedere diverse durate. Il limite minimo di copertura è comunque fissato in 70 giorni di calendario.

In considerazione delle caratteristiche intrinseche del livello VII non è consentito assu-

mere lavoratori con contratto di inserimento che preveda alla fine del percorso formativo il suddetto livello.

Art. 22 (Modelli formativi)

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

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

Art. 23 (Ente Bilaterale)

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

Art. 24 (Rimando alla normativa)

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

NOTA A VERBALE

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

TITOLO VI Gli Istituti del Nuovo Mercato del Lavoro

Art. 25 (Premessa)

Nel presente Titolo trovano luogo alcuni fra i principali istituti introdotti dalla "Riforma Biagi" (D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276) con particolare riferimento alle soluzioni contrattuali che garantiscono, al contempo, maggiore flessibilità strutturale e organizzativa all'impresa e migliore occupabilità dei lavoratori inoccupati e disoccupati.

Le singole tipologie negoziali disciplinate negli articoli che seguono rappresentano il momento più alto di confronto necessario fra le parti e rispondono alla coniugazione dei contrapposti interessi in un bilanciamento di tutele frutto degli sforzi e della volontà conciliativa dei firmatari del presente CCNL.

Art. 26 (Richiami normativi)

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

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

Art. 27 (Somministrazione di lavoro a tempo determinato)

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, così come introdotto dagli artt. 20 e segg. del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, serve a soddisfare le esigenze a tempo determinato dell'impresa, che assume le vesti negoziali di "utilizzatore".

Il contratto di somministrazione a tempo determinato può essere stipulato con una delle Agenzie per il lavoro autorizzate e iscritte alla Sezione I dell'Albo nazionale informatico delle Agenzie per il lavoro, nei casi in cui è possibile stipulare un normale contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, e può essere concluso quindi ogniqualvolta l'impresa debba fronteggiare particolari problemi legati a motivate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'impresa stessa.

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

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

Art. 28 (Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato)

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

- a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet ed extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;
- b) per servizi di pulizia, custodia, portineria;
- c) per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
- d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;
- e) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione

delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;

- f) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
- g) per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;
- h) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa.

Inoltre il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato potrà essere stipulato per le lavorazioni e/o attività che saranno dettagliate dall'Ente Bilaterale, mediante gli strumenti operativi individuati dal presente CCNL.

Art. 29 (Obblighi di informazione)

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

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

Analoga comunicazione andrà effettuata entro il 1° marzo al CST competente, che provvederà ad inoltrarla all'Ente Bilaterale.

Art. 30 (Diritti dei lavoratori somministrati)

Ai lavoratori somministrati in forza dei contratti di cui ai precedenti artt. 21 e 22 presso l'impresa utilizzatrice sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente CCNL, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

Con riferimento alle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa la contrattazione di secondo livello dovrà prevedere la quantificazione e le modalità di corresponsione per le categorie di lavoratori somministrati presenti in azienda. In mancanza di previsione ai lavoratori somministrati verrà riconosciuto, in frazione annua, lo stesso trattamento previsto per i lavoratori a tempo indeterminato occupati in azienda.

I lavoratori somministrati hanno diritto ad esercitare presso l'impresa utilizzatrice, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente dell'impresa utilizzatrice.

Con riferimento al godimento dei permessi retribuiti per lo svolgimento delle attività sindacali, il lavoratore somministrato che ne fa richiesta durante l'esecuzione del contratto di somministrazione conserva il posto presso l'impresa utilizzatrice fino alla scadenza del

contratto, ai sensi e per gli effetti degli artt. 23 e 30 della Legge 20 maggio 1970, n. 300. I lavoratori somministrati non sono computati nell'organico dell'impresa utilizzatrice ai fini della applicazione di normative di legge o del presente CCNL, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.

Art. 31 (Lavoro intermittente)

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

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

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

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

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

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato a tempo indeterminato, ma anche a termine secondo le disposizioni di cui al D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368.

Il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale la RSU e, in mancanza, le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo a livello territoriale.

Analoga comunicazione andrà effettuata entro il 1° marzo al CST competente, che provvederà ad inoltrarla all'Ente Bilaterale.

Art. 32 (Diritti e doveri del lavoratore intermittente)

Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente CCNL, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

Se nel contratto di lavoro intermittente è previsto l'obbligo per il lavoratore di rispondere alla chiamata del datore di lavoro, è altresì stabilita la corresponsione di una indennità mensile di disponibilità per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione, la stessa è prevista nella misura pari al 25% della retribuzione mensile, calcolata ai sensi dell'art. 125 del CCNL. In ogni caso si tiene conto di quanto previsto dal D.M. 10 marzo 2004 del Ministero

del Lavoro e delle Politiche Sociali. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

In caso di malattia o di altro evento da cui deriva la temporanea impossibilità di rispondere alla chiamata, il lavoratore intermittente è tenuto a informare il datore di lavoro secondo le modalità previste dall'art. 102 del presente CCNL; nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità. Se il lavoratore non informa il datore di lavoro nei termini anzidetti perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di 15 giorni, salva diversa previsione del contratto individuale.

Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata, nelle ipotesi di cui al precedente comma 2, è ricompreso nella fattispecie della assenza ingiustificata.

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

Art. 33 (Lavoro ripartito)

Il contratto di lavoro ripartito è uno speciale contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa, per cui ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione. Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro ripartito sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente CCNL, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

I lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, informando preventivamente il datore di lavoro, con cadenza almeno settimanale. Nelle aziende dotate di rilevazione automatica delle presenze non vi è obbligo di preventiva informazione.

Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro.

Le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale, salvo che il datore di lavoro chieda al lavoratore superstite, che si renda disponibile, di adempiere l'obbligazione lavorativa; in tal caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato ai sensi del presente CCNL.

In caso di licenziamento per motivi disciplinari di uno dei lavoratori coobbligati il lavoratore superstite potrà, entro 7 giorni dall'evento, proporre al datore di lavoro un candidato alla sostituzione del lavoratore licenziato. In caso di mancato superamento del periodo di prova da parte del sostituto anche il rapporto di lavoro del lavoratore superstite si estingue ai sensi dell'art. 41, comma 5 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276. Il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale la RSU e, in mancanza, le OO.SS. firmatarie il presente contratto collettivo a livello territoriale, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro ripartito.

Analoga comunicazione andrà effettuata entro il 1° marzo al CST competente, che provvederà ad inoltrarla all'Ente Bilaterale.

Art. 34 (Soglie numeriche)

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

Lavoratori dipendenti	da 0 a 5	da 6 a 10	da 11 a 15	da 16 a 30	da 31 a 50	da 51 a 100	da 101 a 250	da 251 a 500	da 501 a 1000	per ogni scaglione di 1000
Contratti flessibili	4	7	8	14	25	40	60	80	100	ulteriori 80

Nelle unità produttive con oltre 50 dipendenti, la percentuale di lavoratori assunti con contratto di somministrazione di lavoro non potrà superare complessivamente il 22%. La base di computo per il calcolo dei lavoratori somministrati nell'impresa ai sensi dei precedenti artt. 27 e 28 è costituita dal numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e dal numero dei lavoratori assunti con contratto di inserimento all'atto dell'attivazione dei singoli contratti di somministrazione. A tal fine le frazioni di unità si computano per intero.

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

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

Art. 35 (Gestione delle controversie)

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

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

NOTA A VERBALE

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

TITOLO VII Classificazione del Personale

Art. 36 (Declaratoria)

Quadri	Lavoratori che in assoluta autonomia operativa e con capacità di indirizzare, coordinare e gestire il lavoro di altri dipendenti svolgano mansioni di completa responsabilità, oppure lavoratori che per competenze professionali e conoscenze acquisite siano in grado di garantire al processo economico dell'impresa sostanziali apporti.
Primo Livello	Lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale o con responsabilità di direzione esecutiva, quali:
	Capo Servizio – amministrativo o commerciale; Gestore di negozio; Gerente con responsabilità tecnica ed amministrativa; Responsabile esperto di settore; Responsabile laureato in chimica-farmacia previsto dalle leggi sanitarie per magazzini all'ingrosso di prodotti farmaceutici e specialità medicinali; Analista sistemista; Responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti; Responsabile di Reparto e/o sede distaccata; altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.
Secondo Livello	Lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi con funzioni di coordinamento e controllo, quali:
	Cassiere capo; Capo reparto; Contabile con mansioni di concetto; Responsabile di magazzino; altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.
Terzo Livello	Lavoratori che svolgono lavori di concetto o che comportano particolari conoscenze tecniche e adeguata esperienza, quali:
	Capo piazzale impianti di distribuzione carburanti; * Addetto alla vendita di autoveicoli con funzioni di stima per l'usato; Commesso stimatore di gioielleria; Commesso specializzato nel settore dell'alimentazione; Commesso specializzato provetto; Enotecnico diplomato; Ottico diplomato; Meccanico ortopedico; Macellaio specializzato; Vetrinista; Magazziniere con funzioni di vendita; altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.
Quarto Livello	Lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e abilitati a lavori che richiedono conoscenze e capacità tecnico-pratiche, quali:

	Contabile, impiegato amministrativo; Cassiere comune; Commesso alla vendita al pubblico; Banconiere di macelleria; Stenodattilografo, Dattilografo; Aiuto vetrinista; Operaio specializzato; Pompista specializzato; altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.
Quinto Livello	Lavoratori che eseguono lavori qualificati con normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche, quali:
	Operaio comune; Preparatore di commissioni e fatture; Aiuto commesso; Aiuto banconiere di macelleria; Aiuto banconiere di gastronomia; altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.
Sesto Livello	Lavoratori che eseguono lavori con semplici conoscenze pratiche, quali:
	Portiere; * Guardiano; * Custode; * Pompista comune senza responsabilità di cassa; * altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.
Settimo Livello	Lavoratori che svolgono lavori di pulizia o equivalenti, quali:
	Garzone; Addetto alle pulizie, anche con l'ausilio di apposito macchinario.

NOTA A VERBALE

Le mansioni per le quali è previsto un allungamento dell'orario di lavoro ordinario sono quelle indicate da un asterisco, e normate agli artt. 38 e 63 comma 2.

Art. 37 (Automatismo di carriera)

I lavoratori assunti al VII livello acquisiranno automaticamente il VI livello al compimento del 1° anno di anzianità di servizio.

Art. 38 (Mansioni di attesa)

I lavoratori inquadrati nelle seguenti mansioni:

- Capo piazzale impianti di distribuzione carburante;
- Pompista specializzato;
- Portiere;
- Guardiano;
- Custode;
- Pompista comune senza responsabilità di cassa;

al fine della determinazione dell'orario settimanale, sono considerati lavoratori con mansioni di attesa o con mansioni prevalentemente di attesa.

TITOLO VIII Quadri

Art. 39 (Declaratoria)

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

Art. 40 (Orario Part-time)

Per i Quadri, in deroga al successivo art. 105, è consentita l'assunzione con contratto a tempo indeterminato Part-time con il limite minimo di 20 ore mensili.

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

Art. 41 (Formazione ed aggiornamento)

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

Art. 42 (Assegnazione della qualifica)

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

Art. 43 (Polizza assicurativa)

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

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

Art. 44 (Indennità di funzione)

A decorrere dalla data di attribuzione della categoria di Quadro, l'azienda corrisponderà mensilmente ai lavoratori interessati un'indennità di funzione pari a € 150,00 (centocinquanta/00 euro) lordi per 14 mensilità. Per ciò che attiene al secondo livello, le parti firmatarie del presente accordo si impegneranno a perseguire l'obiettivo di caratterizzarlo per i seguenti aspetti:

- valutazione delle prestazioni in relazione al conseguimento di obiettivi prefissati, concordati e correlati alle funzioni assegnate;
- verifica periodica delle potenzialità professionali per una migliore utilizzazione;
- definizione e revisione periodica di bilanci di carriera;
- verifica periodica di qualità, quantità e tempestività dei flussi informativi;

- modalità d’esercizio della formazione continua;
- incentivazione della mobilità professionale e di carriera.

Art. 45 (Orario flessibile)

Le Imprese potranno, senza alcun onere aggiuntivo, richiedere ai Quadri di fornire sino ad un massimo di 12 settimane annue di orario flessibile.

Per orario flessibile si intende la possibilità di lavorare con un orario di 48 ore settimanali e poi, in un periodo di minore carico di lavoro, di effettuare, per uguale numero di settimane, un orario di 32 ore settimanali.

Nel caso di applicazione dell’orario flessibile la retribuzione rimarrà invariata sia per il periodo di maggiore prestazione lavorativa sia per quello con minore prestazione.

L’Impresa che intenda effettuare l’orario flessibile per i Quadri dovrà darne comunicazione scritta agli interessati con un preavviso di almeno 30 giorni; copia della comunicazione andrà inviata al CST competente che provvederà, nel rispetto delle norme sulla privacy, a trasmettere all’Ente Bilaterale i dati per la statisticazione dell’utilizzo del presente strumento.

Art. 46 (Orario annuale)

I Quadri che non hanno responsabilità di coordinamento e controllo di altri lavoratori e che non sono direttamente a contatto con la clientela, ovvero collegati con l’orario di apertura al pubblico, potranno determinare l’articolazione della loro prestazione lavorativa su base annua.

Tale libera articolazione dell’orario annua dovrà rispettare tre criteri per essere valida:

- a) numero totale annuo di ore lavorate pari a quello contrattuale;
- b) comunicazione scritta dell’articolazione dell’orario da parte del Quadro entro il 30 novembre per il piano orario dell’anno successivo;
- c) accettazione da parte dell’azienda; decorsi 7 giorni dalla comunicazione, si intenderà accettata la proposta con la formula del silenzio-assenso;
- d) per le donne quadro con figli minori in età scolare si deroga al punto c).

Il quadro dovrà inviare copia della comunicazione al CST competente che provvederà, nel rispetto delle norme sulla privacy, a trasmettere all’Ente Bilaterale i dati per la statisticazione dell’utilizzo del presente strumento.

TITOLO IX

Ricercatori e Quadri ad Alto Contenuto Tecnologico-Professionale

Art. 47 (Premessa)

Come specificato all’art. 5 del presente CCNL, le Parti stipulanti intendono, con il presente Titolo, definire un quadro generale normativo che consenta, al momento dell’entrata nell’ordinamento nazionale delle norme per l’assunzione di ricercatori stranieri ed extracomunitari, di fornire subito alle imprese un primo strumento applicativo.

Le Parti delegano all’Ente Bilaterale contrattuale la verifica che le norme qui introdotte siano compatibili con il provvedimento legislativo di recepimento della Direttiva europea e la definizione di eventuali altre norme che si rendessero necessarie.

Le Parti stabiliscono che le eventuali modifiche introdotte dall'Ente Bilaterale, ai sensi del comma precedente, saranno recepite nel testo contrattuale al suo primo rinnovo.

Art. 48 (Definizione di Ricercatore)

Per Ricercatore si intende il lavoratore, ad alto contenuto professionale e con qualifica di quadro, che svolga la sua intera attività lavorativa nel campo della ricerca senza alcuna altra mansione o compito che lo colleghi in qualsiasi modo all'attività produttiva dell'Azienda.

La partecipazione ad attività di promozione, quali fiere o dimostrazioni, non è configurata come ostantiva alla qualifica di ricercatore purché non occupi il ricercatore per oltre 30 giorni lavorativi all'anno.

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

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

Art. 50 (Periodo sabbatico)

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

- a) comunicazione scritta all'Azienda almeno 90 giorni prima dell'inizio del periodo di aspettativa;
- b) non contestuale presenza di altri ricercatori/quadri ad alto contenuto tecnologico-professionale già in aspettativa per analogo motivo; nelle aziende con più di 10 ricercatori/quadri il numero degli utilizzatori contemporanei è elevato a due;
- c) consegna all'Azienda della copia della documentazione sul corso che si intende frequentare e, entro 15 giorni dal rientro al lavoro, consegna della documentazione comprovante l'effettivo svolgimento dei corsi in Italia o all'estero.

La concessione dell'aspettativa da parte dell'Azienda non comporta alcun onere per la stessa e durante il periodo di astensione dal lavoro non vi sarà retribuzione ordinaria e differita e non decorrerà l'anzianità di servizio.

Art. 51 (Norme di salvaguardia)

L'accesso all'istituto del periodo sabbatico non potrà avvenire prima del raggiungimento del quarto anno di anzianità di servizio.

In ogni caso il rapporto tra periodo lavorato e periodo in aspettativa per aggiornamento professionale dovrà essere sempre pari a 4 a 1 in favore dei periodi di effettivo svolgimento dell'attività lavorativa.

La concessione dell'aspettativa per aggiornamento professionale potrà avvenire solo per archi temporali ricompresi tra il trimestre e l'anno.

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

I Ricercatori extracomunitari assunti con contratto a tempo indeterminato a chiamata

diretta e privi delle nozioni di base della lingua italiana avranno diritto a tre cicli di formazione linguistica:

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

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

I corsi andranno effettuati presso un Centro di apprendimento della lingua italiana che, pur scelto dal ricercatore, sia riconosciuto dal Ministero dell'Istruzione o degli Affari Esteri.

I costi dei corsi saranno ad esclusivo carico del ricercatore.

È facoltà della contrattazione aziendale o della contrattazione individuale al momento dell'assunzione prevedere che la totalità o parte dei costi dei corsi siano posti a carico dell'azienda.

Il non superamento del corso di cui al punto a) costituisce, essendo ancora il lavoratore in periodo di prova, causa legittima per la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 53 (Proprietà intellettuale)

I contratti di esclusività connessi con il rapporto di lavoro dipendente sottoscritto dal ricercatore non potranno prevedere norme che limitino la facoltà del ricercatore di pubblicare articoli su riviste scientifiche, di partecipare a convegni o conferenze utilizzando i permessi e/o le ferie.

L'eventuale sfruttamento dei diritti sulla proprietà intellettuale di lavori svolti dal ricercatore sarà di esclusivo godimento del ricercatore stesso.

Art. 54 (Brevetti)

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

Art. 55 (Lavoro ciclico)

In deroga alla norma generale sui lavoratori a tempo determinato e sul limite posto ai rinnovi dei contratti, le Parti stabiliscono che ai Ricercatori extracomunitari, assunti con contratto a tempo determinato, che per mantenere il loro livello di conoscenze

necessitino di frequentare ulteriori corsi di aggiornamento e/o formazione presso centri nei loro paesi di origine o in paesi terzi, potrà, sino ad un massimo di cinque rinnovi, essere proposto un ulteriore contratto a tempo determinato che abbia decorrenza dalla conclusione dei corsi di formazione e/o aggiornamento.

TITOLO X Quadri di Direzione

Art. 56 (Declaratoria)

Al fine di premiare ed incentivare la permanenza nelle aziende dei lavoratori con altissima professionalità, le Parti ravvisano l'utilità di attivare una figura intermedia tra il quadro ed il personale dirigente.

Tale figura di raccordo tra il personale dipendente e quello dirigenziale è individuata nel Quadro di Direzione.

Questa qualifica, sfuggendo alla declaratoria di cui all'art. 3 del presente contratto, non è contraddistinta dallo svolgimento di specifiche mansioni o ruoli all'interno del ciclo lavorativo aziendale ma dalla libera valutazione, effettuata dall'azienda, del valore aggiunto apportato dal lavoratore interessato all'interno dell'azienda.

Art. 57 (Accesso alla qualifica)

La qualifica di Quadro di Direzione è attribuita liberamente dall'Azienda ai lavoratori che, secondo il suo insindacabile giudizio, abbiano maturato le competenze professionali e dimostrato il loro impegno nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Trattandosi di una qualifica meritocratica, non è previsto un tempo minimo di permanenza nella qualifica ovvero nel ruolo.

La nomina deve essere comunicata all'interessato in forma scritta inviando copia dell'atto al CST competente, unitamente alla lettera di accordo sui contenuti economici e/o normativi per i quali è prevista la modifica migliorativa rispetto al presente contratto collettivo.

In caso di non adesione alla previsione di cui al successivo art. 15, la nomina sarà subjudice sino alla sua avvenuta certificazione da parte dell'Ente Bilaterale che lo comunicherà, quale che sia l'esito del lodo, con raccomandata all'Azienda ed al Quadro.

Art. 58 (Minimi retributivi)

Per la qualifica di Quadro di Direzione è richiesta una retribuzione minima pari alla paga base prevista per i Quadri maggiorata del 10%.

Nel computo della maggiorazione retributiva non vanno ricomprese le altre voci che normalmente compongono la retribuzione ordinaria, quali, a titolo di esempio, gli scatti di anzianità, i superminimi aziendali e ogni altra indennità economica che possa essere riconducibile a contrattazione collettiva/territoriale/aziendale.

Art. 59 (Contrattazione collettiva di miglior favore)

Le Parti, ferma restando la libertà di definizione dei contenuti economici e contrattuali della qualifica di Quadro di Direzione, intendono qui rappresentare come lo strumento

del Contratto Collettivo Nazionale per Quadri di Direzione e Dirigenti sottoscritto in data 18/04/2003 ed integrato dalle Parti sottoscrittrici con il Protocollo Aggiuntivo 23 luglio 2004 e con l'Accordo 24 luglio 2004, sia da intendersi quale base certa e certificata di strumento contrattuale migliorativo.

Pertanto in caso di specifico richiamo della normativa contrattuale da esso prevista non è necessaria la certificazione da parte dell'Ente Bilaterale.

NOTA A VERBALE

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

Art. 60 (Norme di salvaguardia)

Le Parti convengono che in alcun modo l'attribuzione della qualifica di Quadro di Direzione possa essere connessa con la diminuzione di qualsiasi tutela prevista dalla legge o dal presente contratto.

Pertanto in caso di controversie fa sempre fede il testo contrattuale applicato nell'Azienda.

TITOLO XI Periodo di Prova

Art. 61 (Periodo di prova)

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

Quadri: giorni 180

Primo livello: giorni 150

Secondo livello: giorni 120

Terzo livello: giorni 90

Quarto livello: giorni 60

Quinto livello: giorni 45

Sesto e settimo livello: giorni 30

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

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

Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento, da ambedue le parti, senza preavviso e senza diritto al trattamento di fine rapporto di lavoro ad eccezione dei ratei di ferie e tredicesima mensilità.

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

Art. 62 (Sospensione del periodo di prova)

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

TITOLO XII Orario di Lavoro

Art. 63 (Orario di lavoro settimanale)

La durata normale del lavoro effettiva per la quasi generalità delle aziende commerciali è fissata in 40 ore settimanali.

Per i dipendenti degli impianti di distribuzione carburanti e per i lavoratori con mansioni discontinue o di semplice attesa, ai sensi della normativa vigente l'orario di lavoro è fissato in 45 ore settimanali.

Le mansioni alle quali si possono applicare le norme di cui al comma precedente sono solo, ed inderogabilmente, quelle definite nella declaratoria come lavori di attesa.

Al datore di lavoro è consentito chiedere prestazioni giornaliere eccedenti le otto ore in misura non superiore alle due ore giornaliere ed alle dodici settimanali.

Per lavoro effettivo si intende lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa.

Art. 64 (Esposizione orario di lavoro)

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

TITOLO XIII Lavoro Straordinario

Art. 65 (Lavoro straordinario)

Il lavoro straordinario è quello eccedente l'orario normale di lavoro giornaliero o settimanale contrattuale.

Ai sensi delle vigenti disposizioni legislative, è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni d'opera straordinarie e a carattere individuale nei limiti di 200 ore annue.

Le maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria eccedente la normale retribuzione sono:

- per le prestazioni di lavoro fino alla 48^a ora settimanale il 15%;
- per le prestazioni di lavoro che eccedono la 48^a ora settimanale il 20%;
- per il lavoro straordinario, notturno e festivo, saranno corrisposte al lavoratore, oltre alla normale retribuzione le maggiorazioni indicate in appresso:
 - lavoro straordinario diurno e festivo 20%;
 - lavoro straordinario notturno 30%;
 - lavoro straordinario notturno festivo 40%.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili tra loro.

Art. 66 (Lavoro supplementare)

Per lavoro supplementare si intende quello prestato dal lavoratore part-time fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

Ai sensi del quarto comma dell'art. 5 Legge n. 863/1984, sono autorizzate, quando

vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, prestazioni di lavoro supplementare, rispetto a quello individuale concordato, nella misura di 60 ore annue, con riferimento alle seguenti specifiche esigenze organizzative:

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

Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 25%.

Tale maggiorazione, che non rientra nella retribuzione di fatto, esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni istituto differito. Essa è compresa in ogni caso nella quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 cod. civ.

Ferma restando l'applicabilità della presente norma, mantengono validità gli accordi aziendali già esistenti.

Saranno valide altresì intese a livello aziendale o di unità che, alla luce di ulteriori specifiche esigenze organizzative, similari a quelle di cui sopra, prevedano quantità superiori a quelle indicate al secondo comma del presente articolo.

Art. 67 (Registro lavoro supplementare)

Le ore di lavoro supplementare saranno cronologicamente annotate a cura dell'azienda su apposito registro.

Le Organizzazioni sindacali regionali o provinciali firmatarie del presente CCNL potranno consultarlo o presso la sede dell'Azienda oppure presso la sede del CST competente territorialmente.

Il registro di cui al presente articolo può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che abbiano la gestione del personale informatizzata.

Art. 68 (Registro lavoro straordinario)

Le ore di lavoro straordinario saranno cronologicamente annotate, a cura dell'azienda, su apposito registro, la cui tenuta è obbligatoria, e che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle Organizzazioni sindacali regionali e provinciali, presso la sede del CST competente territorialmente.

Il registro di cui al precedente capoverso può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle Aziende che abbiano la contabilità informatizzata presso il CST.

La liquidazione del lavoro straordinario dovrà essere effettuata non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato. Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge e regolamentari.

Art. 69 (Lavoro ordinario notturno)

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

TITOLO XIV Telelavoro

Art. 70 (Definizione)

Si definisce telelavoro l'attività lavorativa svolta dal dipendente senza la sua presenza fisica all'interno dei locali aziendali.

Non è telelavoro lo svolgimento di mansioni che richiedono, per la loro intrinseca natura, la presenza del lavoratore fuori dai locali aziendali, quali ad esempio:

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

Art. 71 (Campo di applicazione)

Il telelavoro può essere concesso dall'Azienda o richiesto dal lavoratore per tutte quelle mansioni che non richiedano o il contatto con il pubblico/clientela o attività di controllo sul lavoro di altri dipendenti o l'accesso a materiali e/o informazioni che per natura o per logistica non possono essere posti fuori dall'Azienda stessa.

A titolo di semplice esemplificazione non è possibile concedere il telelavoro per i dipendenti che occupino le seguenti mansioni:

- personale direttivo, tutto;
- gestione del personale;
- cassieri;
- venditori;
- impiegati amministrativi preposti al riscontro dei documenti contabili;
- specializzati nella preparazione degli alimenti;
- personale ausiliario di vigilanza e controllo;
- banconisti;
- ogni altra mansione assimilabile a quelle su esposte.

La concessione come l'accettazione della modalità di telelavoro non può in alcun modo essere pretesa e il suo rifiuto da parte del lavoratore non costituisce motivo legittimo per l'interruzione del rapporto di lavoro.

Art. 72 (Dotazioni strumentali)

Le eventuali dotazioni strumentali necessarie allo svolgimento del lavoro dovranno essere fornite dall'Azienda e resteranno di proprietà aziendale.

Gli oneri derivanti dall'uso delle stesse, come ad esempio i consumi telefonici e/o elettrici, saranno oggetto di specifici accordi scritti da raggiungersi al momento della concessione del telelavoro.

Art. 73 (Rottura o danneggiamento di dotazioni strumentali)

In caso di danneggiamento involontario o di guasto delle dotazioni strumentali fornite al lavoratore, lo stesso dovrà darne immediata comunicazione all'Azienda che potrà inviare presso il domicilio del lavoratore, durante l'orario di lavoro, un proprio tecnico

o un tecnico di una ditta specializzata per verificare il guasto ed operare le necessarie riparazioni/sostituzioni.

Il rifiuto di far accedere un tecnico, ove non configuri comportamenti più gravi, comporterà l'automatica estinzione del rapporto di telelavoro ed il ripristino della normale attività presso la sede aziendale.

Art. 74 (Furto di dotazioni strumentali)

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

Art. 75 (Orario di lavoro)

L'orario di lavoro del dipendente a distanza dovrà essere lo stesso previsto dal contratto. Viceversa l'orario di inizio e la pausa di metà giornata potranno essere oggetto di specifico accordo tra l'Azienda ed il lavoratore.

L'Azienda potrà, mediante specifiche procedure da concordarsi, richiedere la prova dell'avvenuto inizio del lavoro e della sua ripresa dopo la pausa.

Art. 76 (Durata)

L'accordo tra l'Azienda ed il lavoratore interessato a svolgere i propri compiti con la modalità di telelavoro dovrà prevedere anche la durata, che potrà essere o a tempo determinato o a tempo indeterminato.

Nel caso di accordo a tempo indeterminato ciascuna delle due parti potrà, con preavviso di 60 giorni, richiedere la disdetta dell'accordo ed il ritorno allo svolgimento presso l'Azienda dell'attività lavorativa.

Gli accordi a tempo determinato potranno essere disdettati dall'azienda solo in caso di comprovate motivazioni funzionali/organizzative.

Gli accordi per effettuare il telelavoro sottoscritti da lavoratrici, o da lavoratori ai sensi della legislazione vigente, per il periodo successivo al rientro in servizio dopo l'astensione obbligatoria per maternità e con durata prefissata sino al compimento di un anno di vita del bambino, non potranno essere disdettati dall'azienda.

Art. 77 (Sicurezza e prevenzione degli infortuni)

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

Art. 78 (Infortuni)

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

Art. 79 (Santo Patrono)

Nel caso il lavoratore avesse domicilio in un comune diverso da quello dell'azienda, il

giorno di festività connesso con la solennità del Santo Patrono resterà sempre quello del comune ove opera l'Azienda.

Art. 80 (Comunicazione dell'Accordo di telelavoro)

L'azienda dovrà, entro il termine di una settimana dall'attivazione del telelavoro, fornirne comunicazione al CST competente per i soli fini statistici sull'estensione dell'applicazione di tale strumento di flessibilità.

La comunicazione dovrà fornire i seguenti dati: livello di inquadramento del lavoratore, mansione del lavoratore, durata dell'accordo. Nessun dato sensibile dovrà essere inviato al CST competente che quindi non è tenuto a richiedere la liberatoria ai sensi della Legge n. 196/2003.

Art. 81 (Ricercatori delocalizzati)

La modalità del telelavoro può essere utilizzata anche per i ricercatori che, oltre all'attività lavorativa in favore dell'Azienda, continuano a svolgere attività di studio o ricerca presso centri universitari o assimilabili.

In questa fattispecie, se il rapporto di lavoro è stato sin dall'instaurazione nella modalità del telelavoro l'eventuale sua modifica potrà avvenire solo con un accordo tra Azienda e lavoratore.

Art. 82 (Rimando alla normativa)

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

TITOLO XV

Riposo settimanale, Festività, Ferie, Permessi

Art. 83 (Riposo settimanale)

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni legislative in materia.

Il giorno di riposo, generalmente, coincide con la domenica, ma può cadere anche in giorno diverso e attuato per turno come per le attività stagionali, quelle per le quali il funzionamento domenicale corrisponde ad esigenze tecniche o di pubblica utilità, quelle rivolte a soddisfare direttamente i bisogni del pubblico, i lavori di manutenzione, pulizia e riparazione degli impianti, la compilazione dell'inventario e del bilancio annuale.

Art. 84 (Festività nazionali)

Le festività che dovranno essere retribuite sono le seguenti:

festività nazionali:

25 aprile – Ricorrenza della liberazione

1° maggio – Festa del lavoro

2 giugno – Festa della Repubblica

festività infrasettimanali:

1° gennaio – Capodanno

6 gennaio – Epifania

Il giorno del lunedì dopo Pasqua
15 agosto – Festa dell’Assunzione
1° novembre – Ognissanti
8 dicembre – Immacolata Concezione
25 dicembre – Natale
26 dicembre – Santo Stefano

La solennità del Santo Patrono del comune dove ha sede l’impresa.

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

Art. 85 (Ferie)

Il personale di cui al presente contratto ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giornate.

Le ferie sono irrinunciabili.

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

Compatibilmente con le esigenze dell’Azienda e quelle dei lavoratori è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie pari e due settimane nei periodi di minore affluenza da parte dei consumatori.

Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore durante il periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle spese sostenute.

Le ferie non potranno avere inizio né di domenica, né di giorno antecedente la domenica, né tanto meno nel giorno festivo e in quello antecedente il giorno festivo, ad eccezione dei turni aventi inizio il 1° o il 16° giorno del mese.

In caso di licenziamento o dimissioni spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto per quanti sono stati i mesi di effettivo servizio prestato nell’anno.

Art. 86 (Permessi)

Durante l’orario di lavoro il lavoratore non potrà lasciare il proprio posto senza giustificato motivo e non potrà uscire dall’Azienda senza essere autorizzato.

Su richiesta, saranno eventualmente concessi brevi permessi.

TITOLO XVI

Congedo Matrimoniale – Servizio Militare

Art. 87 (Congedo matrimoniale)

Al lavoratore non in prova sarà concesso in occasione del matrimonio un periodo di congedo matrimoniale della durata di 15 giorni consecutivi.

Durante tale periodo il lavoratore dipendente avrà diritto alla normale retribuzione di fatto mensile.

La richiesta di congedo deve essere avanzata dal lavoratore salvo casi eccezionali, con un anticipo di 10 giorni.

La celebrazione dovrà essere documentata con il certificato di matrimonio entro 30 giorni successivi al termine del periodo di congedo.

Art. 88 (Servizio militare)

In caso di chiamata alle armi, obblighi di leva, di servizio civile o richiamo alle armi si fa riferimento alle leggi in vigore.

Il lavoratore, entro trenta giorni dal congedo, deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio; in mancanza, il rapporto è risolto.

Il periodo trascorso durante il periodo di leva va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'anzianità.

I periodi di servizio militare per ferma volontaria risolve il rapporto di lavoro senza il diritto al riconoscimento dei benefici di cui sopra, per i periodi eccedenti la durata normale del servizio di leva.

TITOLO XVII

Missioni e Trasferimenti

Art. 89 (Missioni)

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

NOTA A VERBALE

Le parti demandano ad un successivo esame da parte dell'Ente Bilaterale la individuazione di eventuali diversi trattamenti per missioni o trasferte caratterizzate da oggettivi disagi o frequenze ricorrenti oltre i 24 eventi annui.

Art. 90 (Trasferimenti)

I trasferimenti di residenza danno diritto alle seguenti indennità:

a) al lavoratore che non sia capofamiglia:

1. il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve;
2. il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
3. il rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
4. una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista dal precedente art. 89 ovvero un rimborso a piè di lista con le modalità indicate nello stesso articolo;

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

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

4. una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea, per sé e per ciascun convivente a carico; per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a tre quinti. In luogo di detta diaria il datore di lavoro può corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto ed alloggio sostenute dal lavoratore per sé e per i familiari a carico componenti il nucleo familiare.

Le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a 8 giorni dopo l'arrivo del mobilio.

Il trasferimento dei lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico. In tali ipotesi, ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 9 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

Art. 91 (Disposizioni per i trasferimenti)

A norma dell'art. 13 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, il lavoratore non può essere trasferito da un'unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro sei mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

TITOLO XVIII Sospensione dal Lavoro

Art. 92 (Sospensione dal lavoro)

In caso di sospensione dal lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, il lavoratore ha diritto alla retribuzione di fatto per tutto il periodo della sospensione.

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari, casi di forza maggiore o da scioperi.

TITOLO XIX Anzianità di Servizio

Art. 93 (Aumenti per anzianità)

L'anzianità di servizio decorre dalla data di assunzione, quali che siano le mansioni svolte.

Gli importi dovuti dagli scatti di anzianità saranno pagati dal primo giorno del mese successivo a quello di maturazione del biennio.

Gli aumenti periodici sono pari a quelli riportati nella tabella seguente:

Livello	Importo
Quadri	€ 30,00
1° livello	€ 28,00
2° livello	€ 25,00
3° livello	€ 23,00
4° livello	€ 21,00
5° livello	€ 20,00
6° livello	€ 19,00
7° livello	€ 17,00

Art. 94 (Anzianità convenzionale)

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

TITOLO XX
Congedi – Diritto allo Studio

Art. 95 (Congedi retribuiti)

In casi speciali e giustificati il datore di lavoro potrà concedere in qualunque epoca dell'anno congedi retribuiti con facoltà di dedurli dalle ferie annuali.

Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, e che, in base alla Legge 20 maggio 1970, n. 300 hanno diritto ad usufruire di permessi giornalieri retribuiti, le Aziende concederanno altri cinque giorni retribuiti, pari a 40 ore lavorative all'anno, per la relativa preparazione.

I permessi di cui al precedente comma saranno retribuiti previa presentazione della documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificati, dichiarazioni, libretti e ogni altro idoneo mezzo di prova).

Art. 96 (Diritto allo studio)

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

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

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

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il 2% della forza occupata alla data di cui al precedente comma.

Nelle Aziende che occupano da 30 a 49 dipendenti i permessi di cui al presente articolo sono comunque riconosciuti ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.

In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività. Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito.

A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al terzo comma e quinto comma del presente articolo, la direzione aziendale, d'accordo con la Rappresentanza sindacale ove esistente nell'azienda, e fermo restando quanto previsto ai precedenti terzo e quinto comma, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base ai criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative. Dei permessi di cui al secondo comma potranno altresì usufruire i lavoratori extracomunitari per la partecipazione a corsi di scolarizzazione dedicati, organizzati da istituti e/o enti pubblici, con i limiti e le modalità di cui ai commi precedenti.

È demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni nazionali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al primo comma, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività commerciale.

TITOLO XXI

Gravidanza e Puerperio

Art. 97 (Astensione dal lavoro della lavoratrice)

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

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

- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
 - c) per i tre mesi dopo il parto;
 - d) per un ulteriore periodo di sei mesi (facoltativo) dopo il periodo di cui alla lettera c).
- Il godimento dei periodi di cui alle lettere a) e c) può, mediante presentazione di idonea certificazione medica del Servizio Sanitario Nazionale, essere così diversamente articolato:
- a) per il mese precedente la data presunta del parto indicata dal certificato medico di gravidanza;
 - c) per i quattro mesi dopo il parto.

La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova).

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

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

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

I periodi di astensione obbligatoria dal lavoro indicati alle lettere a), b), c), devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

Il periodo di assenza facoltativa di cui alla lettera d) è computato nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie, ed alle mensilità supplementari.

Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari rispettivamente all'80% ed al 30% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74 Legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della Legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 Legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori stagionali, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto, ai sensi del sesto comma dell'art. 1 Legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applica l'art. 6 Legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Art. 98 (Astensione dal lavoro del lavoratore)

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

Il diritto di cui alla lettera d) del primo comma dell'art. 42 è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 della Legge 9 dicembre 1977, n. 903, alle condizioni previste nello stesso articolo.

Art. 99 (Permessi per assistenza)

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

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, al padre lavoratore, in applicazione della sentenza della Corte Costituzionale n. 179 del 21 febbraio 1993.

La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata in ogni caso all'esplicito consenso scritto della madre. Inoltre, il diritto ai riposi giornalieri retribuiti non può esercitarsi durante i periodi in cui il padre lavoratore o la madre lavoratrice godano già dei periodi di astensione obbligatoria o di assenza facoltativa o quando, per altre cause, l'obbligo della prestazione lavorativa sia interamente sospeso.

I periodi di riposo di cui al precedente comma hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro; essi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dall'azienda.

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

L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8 Legge 9 dicembre 1977, n. 903.

I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli artt. 18 e 19 Legge 26 aprile 1934, n. 635, sulla tutela del lavoro delle donne.

La lavoratrice ha diritto, altresì, ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a tre anni, dietro presentazione di certificato medico.

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore, ferme restando le condizioni e le modalità di godimento di cui all'art. 7 Legge 9 dicembre 1977, n. 903.

I periodi di assenza di cui al penultimo e terzultimo comma sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 7 ultimo comma Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e al trattamento di fine rapporto.

Art. 100 (Normativa)

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

Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di stato civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128. Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo antecedente il parto per cui è previsto il divieto di licenziamento la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall'art. 154.

Ai sensi della Legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 123.

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

TITOLO XXII Malattie ed Infortuni

Art. 101 (Malattia)

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

Art. 102 (Normativa)

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento e fermi restando gli obblighi di cui al successivo art. 51 il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dagli artt. 136 e 139 del presente contratto.

Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il rapporto di lavoro si intenderà risolto di pieno diritto con la corresponsione di quanto previsto agli artt. 154 e 155 del presente contratto.

Nell'ipotesi di continuazione della malattia, salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della continuazione stessa all'azienda da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dagli artt. 136 e 139 del presente contratto.

Ai sensi dell'art. 5 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti nonché dai medici dei Servizi sanitari

indicati dalla Regione. Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha inoltre la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 103 (Obblighi del lavoratore)

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

Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.

Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'Ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi da quelli indicati al secondo comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni, gli accertamenti specialistici e le visite ambulatoriali di controllo e salvo i casi di forza maggiore dei quali ultimi il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5 Legge 11 novembre 1983, n. 638, quattordicesimo comma, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dagli artt. 147 e 150 del presente contratto.

Art. 104 (Periodo di comportamento)

Durante la malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione di quanto previsto dagli artt. 154 e 155 del presente contratto, salvo quanto disposto dal successivo art. 110.

Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.

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

Art. 105 (Trattamento economico di malattia)

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

- a) ad una indennità pari al 50% della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal 4° al 20° e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal 21° in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74 Legge 23 dicembre 1978, n.833, secondo le modalità stabilite per i dipendenti del settore terziario, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 Legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 Legge 29 febbraio 1980, n. 33;

- b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:
1. 100% (cento per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
 2. 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°;
 3. 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 123.

Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto – ai sensi dell'art. 2 Legge 29 febbraio 1980, n. 33 – a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante, l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia, nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia. Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo precedente alla data di risoluzione del rapporto dell'anno di calendario in corso.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lettera a) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui ai successivi artt. 107 e 111.

Art. 106 (Infortunio)

Così come previsto dal D.Lgs. n. 626/1994 e successive modificazioni, il datore di lavoro è obbligato dall'art. 4, comma O, del succitato decreto a tenere un registro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano una assenza dal lavoro di almeno un giorno.

Per la copertura assicurativa dei lavoratori da infortuni sul lavoro e le malattie professionali le Aziende sono tenute ad assicurare presso l'INAIL i propri dipendenti, secondo la normativa vigente.

Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso. Il presentarsi di questa fattispecie costituisce violazione del successivo art. 134.

Per la conservazione del posto e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le stesse norme di cui agli artt. 104 e 110.

Art. 107 (Trattamento economico di infortunio)

Ai sensi dell'art. 73 D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere una intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 123 per la giornata in cui avviene l'infortunio.

A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 1) 60% (sessanta per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
 - 2) 75% (cento per cento) per i giorni dal 4° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.
- Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 123.

L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

Art. 108 (Quota giornaliera per malattia ed infortunio)

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

Art. 109 (Festività)

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

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

Nei confronti dei lavoratori ammalati o infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 rispettivamente dagli artt. 104 e 106 del presente contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata r.r. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.

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

Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente art. 104; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Art. 111 (Tubercolosi)

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in Istituti sanitari o Case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o dello Stato, delle Province e dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare. Nel caso di dimissione per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione

predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.

Per le aziende che impiegano più di 15 dipendenti l'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, ai sensi dell'art. 9 Legge 14 dicembre 1970, n. 1088.

Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia. In caso di contestazione in merito all'idoneità stessa decide in via definitiva il Direttore del Presidio sanitario antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10 Legge 28 febbraio 1953, n. 86.

Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura, quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di 180 giorni.

Art. 112 (Rimando alla vigente normativa)

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

TITOLO XXIII

Part-Time Temporaneo per Malattia o Assistenza

Art. 113 (Definizione)

Nell'ottica di facilitare il superamento di specifici momenti di difficoltà da parte del lavoratore, le Parti stipulanti il presente CCNL hanno inteso definire uno strumento che, riducendo il carico di lavoro, in via temporanea, faciliti il successivo reinserimento del lavoratore colpito o da malattia o da gravi emergenze familiari.

A tal fine le Parti hanno individuato nel Part-Time temporaneo lo strumento più rispondente ai su esposti obiettivi.

Le Parti riconfermano che, salvo la durata temporale, i rapporti di lavoro regolati dal presente titolo sono in tutto e per tutto assimilabili a quelli definiti e normati nella fattispecie del Part-Time dal presente contratto collettivo.

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

I lavoratori potranno richiedere la riduzione temporanea dell'orario di lavoro per periodi di tre o sei mesi, rinnovabili a richiesta del lavoratore, sino ad un massimo di 36 mesi – cumulabili anche in diverse richieste non tutte cronologicamente collegate.

Tutte le comunicazioni inerenti la richiesta della riduzione e le eventuali sue proroghe andranno effettuate mediante raccomandata r.r.

Art. 115 (Beneficiari)

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

- malati oncologici;
- assistenza agli anziani;

- genitore o tutore legale di minore di anni 3;
- genitore o tutore legale di minore di anni 14 portatore di handicap.

Art. 116 (Malati Oncologici)

Per malati oncologici si intendono i lavoratori, assunti a tempo indeterminato, che risultino affetti da malattie oncologiche e che dopo la prima fase di cure necessitino o di un periodo di minore stress da lavoro o di effettuare cicli di cure successive atte a garantire la completa guarigione.

Per la richiesta del Part-Time temporaneo il lavoratore dovrà produrre idonea documentazione rilasciata dal centro sanitario che lo ha in cura; nella documentazione non dovranno essere riportate da parte dei sanitari altre indicazioni salvo quella di affezione oncologica.

Art. 117 (Assistenza Anziani)

Per assistenza ad anziani conviventi, si intendono i lavoratori, assunti a tempo indeterminato, che convivano con anziani – legati da vincolo di parentela – che risultino non più autosufficienti.

Per la richiesta del Part-Time temporaneo il lavoratore dovrà produrre idonea documentazione rilasciata dal centro sanitario che ha in assistenza l'anziano e analoga documentazione, non sostituibile con autocertificazione, della effettiva convivenza tra lavoratore ed anziano.

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

Per assistenza di minori di anni 3 a carico, si intende il lavoratore, assunto a tempo indeterminato, che esercitando la patria potestà sul minore ed essendo quindi il solo genitore convivente con il minore, intenda assisterlo sino al compimento dell'età per l'iscrizione nelle scuole materne.

Per la richiesta del Part-Time temporaneo il lavoratore dovrà produrre l'atto di nascita del minore, la certificazione inerente e la documentazione comprovante la sua natura di genitore unico, quale a titolo esemplificativo: atto di morte dell'altro genitore, sentenza di divorzio con assegnazione giudiziale del minore, sentenza di separazione legale con assegnazione giudiziale del minore, atto di affidamento per i tutori legali, certificazione comprovante la fattispecie del padre ignoto.

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

Per assistenza di minore di anni 14 portatore di handicap, si intende il lavoratore, assunto a tempo indeterminato, che intenda assistere un minore portatore di handicap su cui eserciti la patria potestà o comunque la tutela legale sino al compimento del quattordicesimo anno di età.

Per la richiesta del Part-Time temporaneo il lavoratore dovrà produrre idonea documentazione comprovante l'effettivo stato di handicap psichico-fisico-motorio o intellettuale del minore.

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

Ai lavoratori che, terminati i 36 mesi di massima durata del Part-Time temporaneo, facciano richiesta di passaggio definitivo all'orario ridotto, le aziende riconosceranno un

titolo di preferenza nel passaggio, sempre che le esigenze organizzative dell'impresa lo consentano.

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

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

Art. 122 (Deleghe all'Ente Bilaterale)

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

TITOLO XXIV
Trattamento Economico

Art. 123 (Voci retributive)

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

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

Art. 124 (Divisore orario)

La quota oraria della retribuzione sia normale che di fatto si ottiene dividendo l'importo mensile per i seguenti divisori convenzionali:

- per il personale la cui durata di lavoro è di 40 ore settimanali: 168;
- per il personale la cui durata di lavoro è di 45 ore settimanali: 195.

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

Art. 125 (Paghe contrattuali)

Con decorrenza dal primo giorno di applicazione del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro le paghe basi conglobate sono le seguenti:

Livello	Paga base contrattuale
Quadri	€ 1.731,00*
I	€ 1.611,00
II	€ 1.460,00
III	€ 1.320,00

Livello	Paga base contrattuale
IV	€ 1.210,00
V	€ 1.142,00
VI	€ 1.077,00
VII	€ 995,00

* Indennità Funzione Quadro pari a € 150,00

Art. 126 (Indennità cassa)

Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione di cassa e con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 3% della paga base nazionale.

Art. 127 (Modello di cedolino paga)

Le aziende dovranno consegnare ai lavoratori, il giorno fissato per il pagamento dello stipendio, un cedolino paga che sia conforme per contenuti ed intelligibilità al modello fac-simile che le Parti hanno concordato e che è allegato al presente contratto collettivo.

TITOLO XXV

Condizioni di miglior favore ed eventuali eccedenze tabellari

Art. 128 (Condizioni di miglior favore)

Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto alla data di stipulazione del presente accordo.

Le eventuali eccedenze tabellari saranno conservate come "assegno ad personam".

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

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

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

TITOLO XXVI

Mensilità Aggiuntive

Art. 130 (Tredicesima)

In occasione delle festività natalizie l'azienda dovrà corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto.

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

Art. 131 (Quattordicesima)

Nel mese di giugno l'azienda dovrà corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi della mensilità aggiuntiva per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

TITOLO XXVII

Fondo Pensioni Integrativo

Art. 132 (Adempimenti Legge n. 335/1995)

Le Parti in ottemperanza alla legislazione vigente in materia pensionistica si danno atto della disponibilità ad intraprendere un percorso per l'attivazione di idonei strumenti pensionistici a livello contrattuale o interconfederale.

In ottemperanza della Legge n. 335/1995 i dipendenti delle Aziende applicanti il presente CCNL potranno richiedere l'attivazione, nelle forme e nei modi stabiliti dalla citata legge e dai regolamenti ministeriali in materia, di strumenti assicurativi personali.

Le Aziende potranno, mediante stipula di accordi aziendali, individuare forme di miglior favore per i dipendenti in presenza di specifiche convenzioni.

Art. 133 (Competenze)

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

NOTA A VERBALE

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

TITOLO XXVIII

Doveri del Personale e Norme Disciplinari

Art. 134 (Obbligo del prestatore di lavoro)

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri connessi con

la sua mansione, di usare modi cortesi con la clientela, di rispettare scrupolosamente le disposizioni amministrative e di legge specie per quanto attiene ai lavoratori a contatto con merci alimentari sempre che gli adempimenti siano di competenza per mansione ed inquadramento.

Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le dotazioni strumentali e i materiali di consumo, di cooperare alla prosperità dell'impresa.

Il lavoratore ha l'obbligo di uniformare il proprio comportamento con i colleghi al massimo rispetto delle possibili differenze di razza, sesso, religione e cultura che possano esistere tra i colleghi.

È altresì obbligatorio il rispetto del Testo Unico n. 196/2003 per i dipendenti che per motivi di lavoro vengano a conoscenza dei dati sensibili dei propri colleghi.

Art. 135 (Divieti)

È vietato al personale ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione dell'azienda. Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.

Il datore di lavoro a sua volta non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazione di lavoro straordinario.

Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno senza diritto ad alcuna maggiorazione.

Al termine dell'orario di lavoro, prima che sia dato il segnale di uscita, è assolutamente vietato abbandonare il proprio posto.

Art. 136 (Giustificazioni delle assenze)

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l'azienda entro 48 ore, per gli eventuali accertamenti.

Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione di possibili sanzioni maggiori.

Art. 137 (Rispetto orario di lavoro)

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

Art. 138 (Comunicazione mutamento di domicilio)

È dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi.

Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dalla azienda per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del pre-

sente contratto e con le leggi vigenti, e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta o mediante affissione nell'interno dell'azienda.

Art. 139 (Provvedimenti disciplinari)

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

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

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

- ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;
- esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
- non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi;
- non curi con scrupolo la consegna di valori ricevuti per servizio;
- utilizzi per scopi impropri e/o estranei al servizio gli accessi alla rete internet o alla posta elettronica dell'azienda, indipendentemente dal carico di lavoro presente.

Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che:

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

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

- assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;
- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- grave violazione degli obblighi di cui all'art. 134;
- infrazione alle norme di legge circa la sicurezza previste dal D.Lgs. n. 626/1994;
- abuso di fiducia, concorrenza sleale;

- esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'Azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dall'orario di lavoro;
- recidiva oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi, e per la terza mancanza di diligenza nella consegna di valori dei clienti se nell'anno in corso è già stata comminata la sospensione per analogo motivo;
- utilizzo per fini diversi da quelli d'ufficio e comunque senza specifica autorizzazione scritta del datore di lavoro, degli archivi sui dati sensibili dei clienti raccolti ai sensi della vigente normativa sulla privacy e connessi con l'attività dell'Azienda.

L'importo delle multe sarà destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

Art. 140 (Codice disciplinare)

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 Legge 20 maggio 1970, n. 300, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente Titolo nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7 Legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 141 (Normativa provvedimenti disciplinari)

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni.

Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

TITOLO XXIX

Composizione delle Controversie

Art. 142 (Campo di intervento)

Per tutte le controversie individuali e collettive relative all'applicazione del presente contratto è prescritto il tentativo di conciliazione in sede sindacale, secondo le norme e modalità stabilite dal presente articolo.

Anche per le controversie relative a licenziamenti individuali, di cui alla Legge 15 luglio 1966, n. 604, ed alla Legge 20 maggio 1970, n. 300, e successiva 11 maggio 1990, n. 108, non derivanti da provvedimento disciplinare, devono essere ugualmente fatti tentativi di composizione.

Tutte le eventuali controversie inerenti il presente CCNL potranno essere demandate a richiesta anche da una sola delle parti contrattuali stipulanti alla Commissione di Conciliazione paritetica locale o nazionale di cui agli artt. 58 e 59 del presente contratto.

Art. 143 (Commissione di Conciliazione paritetica nazionale)

La Commissione di Conciliazione paritetica nazionale è composta da 6 rappresentanti dei datori di lavoro e da 6 rappresentanti dei lavoratori dipendenti in misura paritetica e può articolarsi in sottocommissioni riguardanti i vari settori.

La Commissione nazionale avrà sede presso una delle associazioni imprenditoriali. La Commissione di Conciliazione paritetica nazionale ha il compito di fare applicare il presente contratto e i vari accordi nazionali e locali riguardanti i rapporti di lavoro nelle aziende.

Le vertenze di carattere generale riguardanti l'applicazione e l'interpretazione del presente contratto e i vari accordi nazionali e locali, prima di qualsiasi azione, devono essere inviate all'esame della Commissione di Conciliazione paritetica nazionale, per il tentativo di amichevole componimento, dopo che tali controversie sono state già esaminate dalla Commissione di Conciliazione paritetica locale e hanno prodotto esito negativo.

Naturalmente la Commissione di Conciliazione paritetica locale era stata convocata dalla associazione imprenditoriale locale che essendosi pronunciata nei 20 giorni dal ricevimento sull'oggetto della controversia con esito negativo sottoscritto con verbale, demanda alla commissione paritetica nazionale copia del verbale negativo per tentare la conciliazione amichevole in seconda istanza entro e non oltre 10 giorni dal ricevimento del verbale.

Anche in caso di mancato accordo per il rinnovo, dovrà essere esperito il tentativo di conciliazione attraverso la Commissione di Conciliazione paritetica nazionale.

Inoltre la Commissione di Conciliazione nazionale paritetica, nel caso che l'accordo non venga raggiunto, per decisione collegiale potrà chiedere l'intervento del Ministero del Lavoro.

La Commissione di Conciliazione paritetica nazionale ha il compito di favorire la costituzione degli EBN (Ente Bilaterale Nazionale) su basi paritetiche delle associazioni dei datori di lavoro e lavoratori dipendenti.

La Commissione di Conciliazione paritetica nazionale ha il compito di coordinamento delle Commissioni di Conciliazione al fine di migliorare l'attività conciliativa.

Art. 144 (Commissioni di Conciliazione paritetiche territoriali)

Le associazioni sindacali locali dei datori di lavoro dovranno designare in misura paritetica i rappresentanti effettivi e supplenti in seno alla Commissione di Conciliazione paritetica locale; fermo restando che manchi la designazione da parte di qualcuna delle associazioni sindacali, che però possono designare successivamente il componente, la commissione per la risoluzione delle controversie può operare lo stesso.

Le suddette commissioni avranno la sede presso una delegazione delle associazioni dei datori di lavoro locali aderenti alle associazioni nazionali stipulanti il presente contratto. La commissione è convocata dall'associazione imprenditoriale locale interessata ogni qualvolta è fatta la richiesta con lettera raccomandata da una delle parti rappresentate. La richiesta deve essere motivata indicando l'oggetto della controversia, e la commissione entro 20 giorni dovrà esaminarla e sottoscrivere un verbale negativo o positivo in tante copie quante sono le associazioni locali facenti parte della commissione.

In caso di mancato accordo la Commissione di Conciliazione paritetica territoriale

demanda alla Commissione di Conciliazione paritetica nazionale il verbale di accordo negativo per esperire il secondo tentativo di conciliazione ed infine deposita numero 2 copie del verbale presso l'ufficio provinciale del lavoro competente per territorio.

I verbali di conciliazione o di mancato accordo dovranno essere sottoscritti dalle parti interessate e dai componenti la commissione e in caso di mancato accordo dovranno contenere le motivazioni del mancato accordo ed eventuali soluzioni parziali sulle quali le parti concordano.

Le Commissioni di Conciliazione istituite con accordo sindacale tra le parti stipulanti il CCNL devono essere comunicate all'EBN per includerle nell'archivio dei contratti.

TITOLO XXX

Risoluzione del Rapporto di Lavoro - Preavviso

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

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

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

Ai sensi dell'art. 2119 cod. civ., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione dei motivi.

A titolo esemplificativo, rientrano fra le cause di cui al primo comma del presente articolo:

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

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

Art. 147 (Normativa)

Nelle Aziende comprese nella sfera di applicazione della Legge 15 luglio 1966, n. 604, e dell'art. 35 Legge 20 maggio 1970, n. 300, nei confronti del personale cui si applica

il presente contratto, il licenziamento può essere intimato per giusta causa (art. 2119 cod. civ. e art. 66 del presente contratto) o per giustificato motivo con preavviso, intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

In caso di licenziamento per giustificato motivo con preavviso il lavoratore può chiedere entro 8 giorni dalla comunicazione del licenziamento i motivi che lo hanno determinato; in tal caso il datore di lavoro è tenuto ad indicarli per iscritto entro 5 giorni dalla richiesta. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al secondo e terzo comma del presente articolo è inefficace.

Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia.

Art. 148 (Nullità del licenziamento)

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

Art. 149 (Nullità del licenziamento per matrimonio)

Ai sensi dell'art. 1 Legge 9 gennaio 1963, n. 7, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa del matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.

Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a), b) e c) del terzo comma dell'art. 2 Legge 30 dicembre 1971, n.1204, e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel primo comma del presente articolo, si rinvia alla normativa vigente.

Art. 150 (Licenziamento simulato)

Il licenziamento del lavoratore seguito da nuova assunzione presso la stessa ditta deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.

Il licenziamento si presume comunque simulato – salvo prova del contrario – se la nuova assunzione venga effettuata entro un mese dal licenziamento.

Art. 151 (Periodo di preavviso)

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

Qualifica/Anzianità	- 5 anni	+ 5 - 10 anni	+ 10 anni
Quadri	75	120	180
I livello	60	90	150
II livello	45	75	120
III livello	30	60	90
IV livello	30	45	60
V livello	20	30	45
VI livello	15	20	30
VII livello	10	--	--

Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie, con il congedo matrimoniale e la malattia.

Il periodo di preavviso si calcola dal 1° e dal 16° giorno di ciascun mese.

Art. 152 (Preavviso per dimissioni)

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

Art. 153 (Decorrenza del periodo di preavviso)

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

Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del TFR.

Art. 154 (Indennità sostitutiva del preavviso)

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

Art. 155 (Trattamento di fine rapporto)

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della Legge 29 maggio 1982, n. 297, e secondo le norme del presente articolo.

Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 cod. civ., come modificato dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:

- i rimborsi spese;
- le somme concesse occasionalmente a titolo di una tantum, gratificazioni straordinarie non contrattali e simili;

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

Ai sensi del terzo comma dell'art. 2120 cod. civ., come modificato dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297, in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 cod. civ., nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte dagli istituti assistenziali (INPS, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Ai sensi del precedente art. 132, i lavoratori, in possesso dei requisiti di legge previsti dalla Legge n. 335/1995, che hanno optato per l'attivazione dei versamenti sul fondo pensionistico integrativo, non avranno diritto a percepire gli importi previsti dal presente articolo.

Art. 156 (Decesso del dipendente)

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

Art. 157 (Corresponsione del trattamento di fine rapporto)

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

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

Art. 158 (Dimissioni)

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 155.

Le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto con lettera raccomandata o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dall'art. 151 del presente contratto.

Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di ritenergli dalle competenze nette una somma pari all'importo di cui all'art. 154.

Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro.

Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 159 (Dimissioni per matrimonio)

In conformità della norma contenuta nel quarto comma dell'art. 1 Legge 9 gennaio 1963, n. 7, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultino confermate entro un mese all'ufficio del lavoro.

La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 155 con esclusione della indennità sostitutiva del preavviso.

Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 151 e confermate, a pena di nullità, all'ufficio del lavoro entro il termine di un mese.

La previsione di cui al secondo comma del presente articolo non vige per le lavoratrici in possesso dei requisiti di cui alla Legge n. 335/1995, che hanno deciso di utilizzare i ratei maturati di TFR per l'attivazione del fondo pensionistico integrativo.

Art. 160 (Dimissioni per maternità)

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

TITOLO XXXI Sicurezza sul Lavoro

Art. 161 (Premessa)

Le Parti stipulanti il presente CCNL riconoscono la massima importanza alla puntuale e corretta applicazione delle norme a tutela e salvaguardia dei lavoratori.

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

Art. 162 (Richiami normativi)

Per l'attuazione delle disposizioni inerenti la sicurezza e l'igiene sui luoghi di lavoro di cui agli artt. 18, 19 e 20 del D.Lgs. n.626/1994 e successive modificazioni, si rimanda all'allegato D del presente contratto.

Le Parti, in previsione degli effetti della Legge n. 30/2003, riaffermano che le norme di tutela previste nel D.Lgs. n. 626/1994 e successive modificazioni vadano intese a tutela

della totalità dei lavoratori presenti nel sito aziendale, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto che li lega alla Azienda.

Art. 163 (Adempimenti preliminari)

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

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

Nelle Aziende con più di 15 dipendenti, ai sensi del richiamato Allegato C al presente CCNL, dovranno essere eletti dai lavoratori i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS); ai suddetti verranno riconosciute le tutele di cui alla Legge n. 300/1970.

Art. 165 (Disposizioni finali)

Le Parti, richiamando il secondo comma dell'art. 106, si impegnano, in sede di Ente Bilaterale, ad individuare ogni e qualsiasi strumento che possa semplificare gli adempimenti connessi alla materia, mediante la delega di determinate competenze e/o funzioni a soggetti terzi che ne assumano la responsabilità.

NOTA A VERBALE

Le Parti intendono ribadire che le previsioni di cui all'art. 128 vanno intese sempre e comunque come semplice possibilità di delegare a soggetti terzi funzioni e/o responsabilità connesse con la normativa sulla sicurezza ma in nessun modo che in sede di trattativa tra le Parti sia possibile diminuire o modificare le tutele o le previsioni della vigente normativa.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le Aziende che applicano il presente contratto collettivo delle forme flessibili di impiego, previste dalla Legge n. 30/2003, sono sempre sottoposte alla individuazione degli strumenti atti alla tutela ed alla applicazione della normativa sulla Sicurezza.

TITOLO XXXII Tutela della Dignità e Parità dei Lavoratori

Art. 166 (Tutela delle lavoratrici madri)

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

Art. 167 (Pari Opportunità)

In armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE 13 dicembre 1984, n. 636 e dalle disposizioni della Legge 10 aprile 1991, n. 125, le parti riconoscono l'esigenza di dare concreta applicazione alle previsioni della legge sulla Pari Opportunità uomo-donna, con particolare riguardo all'accesso alla formazione ed alle mansioni direttive

e di rimuovere gli ostacoli che non consentono una effettiva parità di opportunità nel lavoro.

Art. 168 (Azioni Positive)

Le Aziende, d'intesa con le Organizzazioni firmatarie del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, adotteranno misure concrete per garantire un pari diritto di accesso alla formazione ed informazione del personale femminile.

Tali azioni positive si indirizzeranno principalmente nell'individuazione di metodologie formative, di aggiornamento e/o di riqualificazione che prevedano l'utilizzo di media e la fruizione on-site tale da non rendere necessaria la frequenza di corsi esterni che richiedano trasferte oltre il normale orario di lavoro.

Art. 169 (Molestie sui luoghi di lavoro)

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

Art. 170 (Lavoratori di lingua non italiana)

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

Art. 171 (Lavoratori stranieri)

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

Art. 172 (Aspettativa per tossicodipendenza)

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, un periodo non superiore a tre anni.

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

I lavoratori familiari di un tossicodipendente, possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile.

Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro in forma scritta dall'interessato corredate di idonea documentazione redatta dal servizio sanitario o dalle altre strutture sopra indicate.

Art. 173 (Aspettativa per alcolismo)

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di alcolismo, i quali intendono accedere ai

programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, un periodo non superiore a un anno.

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

I lavoratori familiari di un alcolista possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile.

Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro in forma scritta dall'interessato corredate di idonea documentazione redatta dal servizio sanitario o dalle altre strutture sopra indicate.

Art. 174 (Salubrità degli ambienti di lavoro)

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

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

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

Art. 176 (Mobbing)

Le Parti stipulanti il presente CCNL riconoscono la gravità del fenomeno conosciuto come mobbing ed intendono contrastarlo con ogni mezzo.

A tal fine le Parti delegano l'Ente Bilaterale ad individuare idonei strumenti di prevenzione e formazione che consentano di sradicare il fenomeno delle illecite pressioni e/o violenze che si possono manifestare tra i dipendenti.

NOTA A VERBALE

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

TITOLO XXXIII Relazioni Sindacali

Art.177 (Relazioni Nazionali)

Le Parti si danno reciprocamente atto dell'importanza ascritta ad un sistema di relazioni industriali basato sulla concertazione e sul raffreddamento delle vertenze collettive.

A tal proposito le Parti stipulanti si incontreranno annualmente, entro il mese di marzo di ciascun anno, per una valutazione congiunta sull'andamento del settore e dei trend occupazionali.

Nella stessa riunione si valuteranno le proposte avanzate dall'Ente Bilaterale al fine di rendere operative le eventuali proposte avanzate in tema di inquadramento di nuove figure professionali o di mutamento dei contenuti di professionalità per mansioni già definite nel testo contrattuale ma interessate da profondi mutamenti inerenti le tecnologie di applicazione.

Art. 178 (Relazioni Territoriali)

Le parti, consapevoli delle differenziazioni presenti nelle aziende del terziario e delle diverse realtà territoriali, si riuniranno – su richiesta di una delle parti – su base regionale per la valutazione dell'andamento occupazionale e del mercato del lavoro nel territorio.

Art. 179 (Rappresentanze Sindacali Unitarie)

Le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL costituiranno nei luoghi di lavoro con più di 15 dipendenti le Rappresentanze Sindacali Unitarie – RSU – così come delineate negli accordi interconfederali sottoscritti dalle Associazioni stipulanti.

L'elezione delle RSU avverrà con le modalità e le procedure descritte nel successivo art. 181.

Art. 180 (Clausola di salvaguardia)

Ai sensi dell'Accordo interconfederale sulle Rappresentanze Sindacali Unitarie allegato al CCNL, le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto collettivo rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA, ai sensi di quanto previsto dalla Legge n. 300/1970.

Art. 181 (Regolamento elettorale RSU)

Per la regolamentazione dell'elezione delle RSU le Parti sottoscrivono l'allegato Regolamento Elettorale per le RSU rubricato alla lettera B, che costituisce parte integrante del presente contratto.

Art. 182 (Contrattazione aziendale)

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

- turni o nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno o più dei seguenti regimi d'orario: turni continui, turni spezzati, fasce differenziate;
- eventuali forme di flessibilità;
- part-time;
- determinazione dei turni feriali;
- contratti a termine;
- accesso alla formazione;
- tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- quanto delegato alla contrattazione dagli artt. 20 e 21 Legge n. 300/1970;
- erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

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

Art. 183 (Assemblea)

Nelle aziende con più di 15 dipendenti, la RSU e le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL potranno indire Assemblee retribuite dei lavoratori nella misura massima di 10 ore annue, durante la normale prestazione lavorativa.

La comunicazione di indizione dell'assemblea dei lavoratori dovrà essere notificata almeno 3 giorni lavorativi prima dello svolgimento dell'assemblea stessa.

Ai sensi della Legge n. 300/1970 l'azienda è tenuta a consentire l'accesso di dirigenti sindacali esterni, i cui nominativi vanno comunicati contestualmente alla richiesta di assemblea, ed a mettere a disposizione un locale idoneo.

Art. 184 (Referendum)

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dall'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti dalla RSU tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

Art. 185 (Delegato Provinciale)

Al fine di garantire la tutela degli interessi dei lavoratori dipendenti da Aziende con meno di 15 dipendenti, le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL nomineranno un Delegato Sindacale Territoriale (DST).

Al Delegato Sindacale Territoriale saranno riconosciuti i diritti di informazione presso le Aziende con meno di 15 dipendenti presenti nel territorio di competenza, oltre all'esercizio della tutela dei lavoratori nei casi rientranti nella previsione dell'art. 7 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970.

L'attivazione del Delegato Sindacale Territoriale avverrà mediante la riscossione da parte delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL di una trattenuta – a carico del datore di lavoro – pari al costo di un'ora all'anno per dipendente.

La retribuzione di riferimento sarà quella del terzo livello contrattuale.

Il versamento verrà effettuato su apposito conto corrente bancario intestato alle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

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

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

Art. 187 (Deleghe Sindacali)

I lavoratori potranno rilasciare delega al datore di lavoro per effettuare la trattenuta sindacale dalla propria retribuzione in favore della Organizzazione sindacale firmataria del presente CCNL a cui aderiscano.

Le deleghe sindacali si intenderanno rinnovate di anno in anno salvo disdetta da inviare entro il mese di settembre di ciascun anno.

L'importo delle deleghe sarà pari all'1% della paga base conglobata, per quattordici mensilità, salvo diversa disposizione della Organizzazione sindacale titolare della delega. Le deleghe dovranno contenere la specifica liberatoria rilasciata dal lavoratore interessato al trattamento dei suoi dati sensibili.

L'assenza della liberatoria di cui al comma precedente libera l'azienda dal dover compiere sia la trattenuta sulla busta paga sia ogni qualsiasi elaborazione statistico-organizzativa.

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

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

Art. 189 (Dirigenti sindacali)

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

- a) degli organi direttivi o collegiali nazionali o territoriali delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente CCNL;
- b) di RSU costituite ai sensi dell'art. 19 Legge 20 maggio 1970, n. 300 e del protocollo allegato al presente contratto collettivo, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di 15 dipendenti.

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

Art. 190 (Permessi sindacali ex punto a) dell'art. 181)

I componenti dei Consigli o Comitati di cui al punto a) dell'art. 181 hanno diritto ai necessari permessi o congedi retribuiti, per partecipare alle riunioni degli Organi suddetti, nella misura massima di 75 ore annue.

Qualora il dirigente sindacale di cui al presente articolo sia contemporaneamente componente di più Consigli o Comitati di cui al precedente punto a) dell'art. 181, potrà usufruire di un monte ore non superiore globalmente a 130 ore annue.

Art. 191 (Permessi retribuiti RSU)

I componenti delle RSU di cui al punto lett. b), art. 181, hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

I permessi di cui al presente articolo saranno complessivamente pari a 12 ore mensili nelle Aziende con più di 200 dipendenti e di 1 ora e mezza all'anno per ciascun dipendente nelle aziende con meno di 200 dipendenti.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al comma 1 deve dare comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite la RSU.

Art. 192 (Permessi non retribuiti RSU)

I dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente art. 118 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a 8 giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 3 giorni prima tramite la RSU.

Art. 193 (Aspettativa per incarichi sindacali)

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

Art. 194 (COVELCO)

Al fine di garantire la funzionalità di quanto disposto nel presente titolo viene attivata una trattenuta pari allo 0,20% della retribuzione lorda, ripartita per lo 0,10% a carico del datore di lavoro e per lo 0,10% a carico del lavoratore, che dovrà essere versata presso un Ente incaricato della riscossione.

Tale trattenuta viene denominata Contributo per le Vertenze di Lavoro Collettive (COVELCO).

La suddetta quota è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. Conseguentemente l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) d'importo pari allo 0,10% della retribuzione lorda paga base e contingenza. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "mancata adesione agli strumenti di gestione bilaterale del contratto".

Del mancato pagamento delle quote COVELCO l'Azienda dovrà dare comunicazione con raccomandata r.r. al CST competente.

NOTA A VERBALE

Le Aziende che applicheranno il presente contratto collettivo, effettueranno da subito la trattenuta mensile che provvederanno a versare in una unica soluzione appena le Parti stipulanti avranno attivato la convenzione con l'Ente esattore.

Successivamente a questa prima fase transitoria, i versamenti andranno effettuati mensilmente.

**TITOLO XXXIV
Ente Bilaterale**

Art. 195 (Ente Bilaterale)

Le parti stipulanti, per migliorare la gestione partecipativa del presente contratto collettivo, concordano di costituire un organismo denominato Ente Bilaterale Contrattuale Nazionale Commercio Servizi e Terziario – ECST che avrà le seguenti finalità:

- gestire i contratti di formazione e lavoro;
- incrementare l'occupazione;
- realizzare corsi di formazione professionale;

- svolgere funzioni di osservatorio del mondo del lavoro;
- ricevere dalle associazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali e aziendali, curandone la raccolta e provvedere, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL come previsto dalla legge;
- emanare parere di congruità sulle domande presentate dai datori di lavoro relativamente a specifiche figure professionali;
- esprimere pareri in merito all'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato e/o contratto a tempo parziale;
- promuovere la nascita degli Enti Bilaterali Regionali, Territoriali e dei centri di servizio, specialmente nelle aree maggiormente rappresentative;
- costituire un fondo di previdenza per fornire prestazioni complementari dei trattamenti di pensioni pubbliche sotto forma di rendita e capitale che potrà associare lavoratori dipendenti e datori di lavoro;
- gestire, con criteri mutualistici, l'erogazione delle prestazioni in materia di malattie, infortuni, maternità ecc.;
- realizzare iniziative di carattere sociale;
- istituire un comitato di vigilanza nazionale;
- promuovere iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché altri organismi orientati ai medesimi scopi;
- favorire attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della Legge n. 125/1991, nonché favorire il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;
- seguire le problematiche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legge e dalle intese tra le parti sociali;
- svolgere tutti gli altri compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva e/o dalle norme di legge.

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

Gli organi di gestione dell'Ente Bilaterale Nazionale saranno composti su base paritetica tra le associazioni sindacali dei datori di lavoro e le associazioni sindacali dei lavoratori dipendenti.

L'Ente Bilaterale Nazionale provvederà a formulare uno schema di regolamento per gli enti bilaterali regionali e territoriali.

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

Art. 196 (Finanziamento dell'Ente Bilaterale)

Il finanziamento dell'Ente Bilaterale avverrà tramite contribuzione (0,20%) calcolata sull'imponibile previdenziale del monte dei salari, di cui una parte a carico delle Aziende (0,10%) ed una parte a carico dei lavoratori (0,10%).

La suddetta quota è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, conseguentemente l'Azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) d'importo pari allo 0,10% della retribuzione lorda.

Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "mancata adesione all'Ente Bilaterale del contratto".

Del mancato pagamento delle quote Ente Bilaterale Contrattuale Nazionale Commercio Servizi e Terziario – ECST l'Azienda dovrà dare comunicazione con raccomandata r.r. al CST competente.

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

Art. 197 (Funzioni di promozione e attivazione della formazione continua in seno all'Ente Bilaterale)

Le Parti demandano all'Ente Bilaterale la gestione progettuale e l'attivazione di un apposito Gruppo di Lavoro (Task Force), denominato Fondo per la Formazione del Terziario in sigla "Fo.Fo.Ter.", teso a creare una rete di supporto per l'erogazione di strumenti dedicati alla formazione ed all'aggiornamento professionale.

Tali servizi, pur considerando la oggettiva differenziazione dei fabbisogni formativi tra le diverse categorie di lavoratori, dovrà fornire canali di accesso e moduli di interesse per la totalità dei lavoratori inquadrati dal presente CCNL.

Una volta terminata la fase di progettazione e di avvio operativo di cui al primo comma, la Task Force dedicata, ferma restando la sua appartenenza all'Ente Bilaterale, si gestirà con propria autonomia amministrativa.

Le nomine nella cabina di regia della Task Force saranno di competenza dell'Ente Bilaterale.

Art. 198 (Finanziamento dell'Ente Bilaterale per il "Fondo per la Formazione del Terziario – Fo.Fo.Ter.")

Per garantire le risorse necessarie alla fase di definizione progettuale e di attivazione operativa, viene attivato un apposito sistema di autofinanziamento.

Detto sistema si articolerà secondo le seguenti modalità:

- 1) con il versamento in fase di prima applicazione, e per i lavoratori neo-assunti, successivamente, di una quota di adesione pari al 4% della retribuzione contrattuale, di cui il 3% a carico delle Aziende e l'1% a carico dei lavoratori;
- 2) con il versamento a decorrere dall'anno successivo a quello di iscrizione di una quota di associazione al Fondo per la Formazione pari a € 25,00 (venticinque/00 euro) di cui € 20,00 (venti/00 euro) a carico delle aziende ed € 5,00 (cinque/00 euro) a carico dei lavoratori. Le quote annuali andranno versate nel mese di gennaio a cura delle Aziende che applichino il presente CCNL.

La suddetta quota è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. L'Azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) d'importo pari allo 0,10% della retribuzione lorda. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "mancata adesione all'Ente Bilaterale del contratto".

Del mancato pagamento delle quote Ente Bilaterale Contrattuale Nazionale Commercio Servizi e Terziario l'Azienda dovrà dare comunicazione con raccomandata r.r. al CST competente.

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

NOTA A VERBALE

Le Aziende che applicheranno il presente contratto collettivo, effettueranno da subito la trattenuta mensile che provvederanno a versare in una unica soluzione appena le Parti stipulanti avranno attivato la convenzione con l'Ente esattore.

Successivamente a questa prima fase transitoria, i versamenti andranno effettuati mensilmente.

Gli adempimenti di cui agli artt. 197 e 198 decorreranno dal gennaio 2005.

TITOLO XXXV

Operatori di Vendita

Art. 199 (Definizione di Operatore di Vendita)

Le Parti riconoscono nella definizione di Operatore di Vendita le figure precedentemente nominate di "Viaggiatore" e "Piazzista".

Pertanto il lavoratore con la qualifica di Operatore di Vendita sarà colui il quale svolgerà una o entrambe le sotto elencate mansioni:

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

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

Art. 200 (Deroghe al presente contratto collettivo)

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

SUBTITOLO A

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 201 (Classificazione del personale)

Agli effetti del presente contratto si considera:

- Operatore di Vendita di 1ª categoria l'impiegato di concetto, comunque denominato, assunto stabilmente da un'azienda con l'incarico di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa, per il collocamento degli articoli per i quali ha avuto incarico;
- Operatore di Vendita di 2ª categoria l'impiegato d'ordine, comunque denominato, assunto stabilmente dall'azienda con l'incarico di collocare gli articoli trattati dalla

medesima, anche quando provveda contemporaneamente alla loro diretta consegna. All'Operatore di Vendita potranno essere assegnati compiti alternativi e/o complementari all'attività diretta di vendita, quali la promozione, la propaganda, l'assistenza al punto di vendita.

L'eventuale assegnazione dei compiti anzidetti non comporterà aggravii alle preesistenti situazioni lavorative individuali e dovrà essere motivata da reali esigenze tecniche della distribuzione.

Art. 202 (Assunzione)

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

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

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

Art. 203 (Documentazione)

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

- attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicano tale requisito;
- certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;
- documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano sprovvisti;
- documentazioni e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
- dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero dei giorni di malattia indennizzati nel periodo che precede la data di assunzione, dell'anno di calendario in corso;
- dichiarazione di responsabilità per i lavoratori assunti con contratto a termine dalla quale risulti il numero delle giornate lavorate nei 12 mesi immediatamente precedenti la data di assunzione; ciò ai fini di quanto previsto dall'art. 5 Legge 11 novembre 83, n. 638.

Art. 204 (Periodo di prova)

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i 60 giorni.

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

SUBTITOLO B
ELEMENTI RETRIBUTIVI ED ECONOMICI

Art. 205 (Retribuzione mensile)

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

Art. 206 (Paga base)

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

Qualifica	Retribuzione
I livello	€ 1.250,00
II livello	€ 1.100,00

Art. 207 (Provvigioni)

Qualora l'operatore di vendita sia retribuito anche con provvigione sugli affari, questa gli sarà corrisposta solo sugli affari andati a buon fine.

Nel caso di fallimento o di provata insolvenza del cliente, non sarà dovuta all'Operatore di Vendita alcuna provvigione sulla percentuale di riparto o di concordato, se questa sia inferiore al 65%.

All'operatore di vendita spetterà però integralmente la provvigione nel caso di contratti che, essendo stati già approvati, siano successivamente stornati dalla ditta senza giustificato motivo e non giungano a buon fine per colpa di essa.

Le provvigioni maturate saranno attribuite e liquidate, salve le condizioni di miglior favore, ogni mese successivo a quello in cui l'affare è andato a buon fine, esibendo ove occorra, copia delle fatture.

La liquidazione dovrà farsi in base all'importo netto delle fatture, dedotti vuoti, diritti fiscali, eventuali porti e imballi.

Non si dovranno dedurre quegli sconti extra o abbuoni o resi derivanti tutti da colpa della ditta. Non sono altresì deducibili sconti extra o abbuoni concordati dalla ditta dopo la conclusione dell'affare, all'atto o dopo l'emissione della fattura e che siano dovuti ad iniziativa esclusiva della ditta medesima.

All'Operatore di Vendita retribuito anche con provvigione, spetterà la provvigione anche sugli affari fatti dalla ditta senza il suo tramite (affari indiretti) con la clientela da esso regolarmente visitata nella zona normalmente affidatagli oppure, ove non esista una zona determinata, con la clientela abitualmente e regolarmente da esso visitata.

La provvigione è dovuta anche sugli affari conclusi prima della risoluzione o cessazione del rapporto e la cui esecuzione deve avvenire dopo la fine del rapporto stesso.

Eventuali deroghe dovranno essere preventivamente concordate fra la ditta e il dipendente operatore di vendita.

Art. 208 (Diarie)

La diaria fissa costituirà ad ogni effetto per il 50% parte integrante della retribuzione. Nessuna diaria è dovuta all'Operatore di Vendita quando è in sede a disposizione dell'Azienda, nella città ove egli risiede abitualmente.

Qualora, però, durante l'anno non sia stato mandato in viaggio per tutto il periodo convenuto contrattualmente, gli sarà corrisposta un'indennità per i giorni di mancato viaggio nella misura seguente:

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

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

Lo stesso criterio si applica a tutte le altre spese autorizzate dall'Azienda.

Art. 209 (Assorbimenti)

In caso di aumenti di tabelle retributive, gli aumenti di merito concessi dalle Aziende, nonché quelli derivanti da scatti d'anzianità, non possono essere assorbiti. Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con riferimento alle attitudini e al rendimento del lavoratore.

Gli aumenti che non siano di merito e non derivino da scatti d'anzianità, erogati dalle Aziende indipendentemente dai contratti collettivi stipulati in sede sindacale, possono essere assorbiti in tutto o in parte, in caso di aumento di tabella, solo se l'assorbimento sia stato previsto da eventuali accordi sindacali oppure espressamente stabilito all'atto della concessione.

Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei 6 mesi immediatamente precedenti la scadenza del presente contratto.

Art. 210 (Rischio macchina)

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

Art. 211 (Trattamento economico di malattia e infortunio)

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

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

Per il trattamento economico durante il periodo di malattia o d'infortunio si fa riferimento alla retribuzione di fatto.

Il lavoratore che, posto in preavviso di licenziamento, cada ammalato o si infortuni, usufruirà del trattamento sopra indicato per tutto il periodo di comporto. Il lavoratore dimissionario che cada ammalato o subisca un infortunio non professionale usufruirà del trattamento stesso fino alla scadenza del preavviso.

Nel caso invece d'infortunio per causa di lavoro, il lavoratore dimissionario usufruirà del trattamento previsto al comma 1 del presente articolo per tutto il periodo di comporto. Alla scadenza dei termini sopra indicati, l'azienda, ove proceda al licenziamento dell'Operatore di Vendita, gli corrisponderà il TFR, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'Operatore di Vendita di riprendere servizio, l'Operatore di Vendita stesso potrà risolvere il rapporto con il diritto al solo TFR. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e del tasso di rivalutazione del TFR di cui all'art. 2120 cod. civ.

Per gli infortuni sul lavoro il posto sarà conservato fino a cessazione dell'indennità temporanea da parte dell'INAIL.

Agli Operatori di Vendita infortunati o deceduti in servizio, purché riconosciuti dall'INAIL, le aziende garantiranno con polizze assicurative o forme equivalenti la corresponsione aggiuntiva dei seguenti capitali:

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

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

SUBTITOLO C
GESTIONE DEL RAPPORTO

Art. 212 (Prestazione lavorativa settimanale)

La prestazione lavorativa del singolo Operatore di Vendita si svolgerà su 5 giornate alla settimana oppure su 4 giornate intere e 2 mezze giornate.

La determinazione dei riposi relativi alle 2 mezze giornate sarà concordata in sede aziendale tenuto conto delle situazioni locali di fatto.

Nelle attività che presentano esigenze di carattere stagionale o connesse al lancio pubblicitario dei prodotti, il godimento della giornata o delle 2 mezze giornate in cui non viene effettuata la prestazione lavorativa avverrà nei periodi dell'anno in cui saranno cessate le anzidette esigenze.

Art. 213 (Riposo settimanale)

L'Operatore di Vendita, che per ragioni di dislocazione non possa, per oltre 1 mese, recarsi in famiglia, avrà diritto di ottenere in sostituzione del riposo, una licenza corrispondente ai giorni di riposo non fruiti, con facoltà di trasferirsi in famiglia a spese della ditta.

L'Operatore di Vendita per l'estero usufruirà del trattamento di cui sopra compatibilmente con la dislocazione e in seguito a specifici accordi con la ditta.

Art. 214 (Normativa retribuzione ferie)

Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la retribuzione di fatto, di cui all'art. 206.

Al lavoratore retribuito in tutto o in parte a provvigione il datore di lavoro corrisponderà, durante il periodo di ferie, una quota pari alla media delle provvigioni percepite dagli altri colleghi del negozio o del reparto.

Nelle aziende con un solo dipendente o quando tutto il personale sia in ferie spetterà al singolo dipendente, durante il periodo di ferie, la media mensile delle provvigioni dallo stesso percepita negli ultimi 12 mesi o nel minor periodo di servizio prestato.

Se il dipendente retribuito a provvigione è in ferie e viene sostituito da altro dipendente estraneo al reparto, il lavoratore in ferie avrà diritto a una quota di provvigioni, a carico del datore di lavoro, pari a quella spettante al suo sostituto.

Art. 215 (Tutela del posto di lavoro)

Nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro, conseguente alla perdita dell'idoneità a svolgere mansioni di Operatore di Vendita a causa di infortunio sul lavoro, l'Azienda, qualora proceda entro 18 mesi a nuove assunzioni, dovrà riservare priorità alla domanda di assunzione, eventualmente prodotta dal lavoratore, per altra mansione. Tutto ciò compatibilmente con le norme sul collocamento e sempreché il posto disponibile possa essere ricoperto in relazione alla diminuita capacità lavorativa e alle attitudini personali dell'interessato.

Le Aziende con più di 80 dipendenti, sempre che non debbano attuare provvedimenti di ristrutturazione con riflessi occupazionali, a richiesta dell'interessato, assumeranno ex novo, entro 90 giorni dalla data di cessazione del rapporto, l'infortunato adibendolo alle mansioni ritenute più opportune in relazione alle esigenze tecnico-organizzative e produttive, anche per quanto concerne il luogo di prestazione del lavoro.

Qualora il lavoratore abbia riportato dall'infortunio un'invalidità superiore al terzo, dovrà iscriversi nell'elenco degli invalidi del lavoro presso gli Uffici provinciali del lavoro e l'Azienda presenterà richiesta di avviamento all'Ufficio anzidetto ai sensi delle norme sul collocamento obbligatorio.

Qualora invece l'invalidità non raggiunga il terzo, il lavoratore dovrà iscriversi nelle liste di collocamento di cui alla Legge 29 aprile 1949, n. 264.

Le parti convengono che, in ambedue i casi suddetti, la richiesta di avviamento presentata dall'Azienda sarà nominativa, ai sensi dell'art. 33, comma 7 Legge n. 300/1970. Il rifiuto dell'interessato ad espletare le mansioni di nuova assunzione comporta per l'azienda il venir meno dell'impegno cui ai primi 2 commi.

Nei casi in cui all'Operatore di Vendita, al quale venga richiesto espressamente l'uso dell'automezzo, sia sospesa la patente per infrazioni commesse – dopo l'entrata in vigore del contratto – durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, allo stesso è data facoltà di richiedere, per un periodo massimo di 6 mesi, aspettativa non retribuita né computabile ad alcun effetto contrattuale o di legge.

Art. 216 (Mansioni del lavoratore)

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo non superiore a 3 mesi.

Art. 217 (Mansioni promiscue)

In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente.

Per attività prevalente s'intende quella di maggiore valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.

In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, al lavoratore compete l'inquadramento al livello superiore.

Art. 218 (Passaggi di livello)

Il lavoratore promosso al livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello. Qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza come assegno ad personam avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie.

In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti d'anzianità.

Il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia ai sensi di legge, in caso di passaggio a categoria impiegatizia, conserva l'anzianità maturata nelle rispettive qualifiche di impiegato e di lavoratore con mansioni non impiegatizie.

Art. 219 (Trasferimenti)

L'Operatore di Vendita trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrono nella nuova destinazione.

L'Operatore di Vendita che non accetti il trasferimento determinato da comprovate esigenze tecniche, organizzative e/o produttive, sarà considerato dimissionario e avrà diritto al TFR e al preavviso.

All'Operatore di Vendita che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di

viaggio e trasporto per sé, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilio, bagagli ecc.) previi opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

È dovuta inoltre la diaria per giorni 10 all'Operatore di Vendita celibe o senza congiunti conviventi a carico e per giorni 20 – oltre 1 giorno per ogni figlio a carico – all'Operatore di Vendita con famiglia.

Qualora, per effetto del trasferimento, l'Operatore di Vendita debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di 6 mesi di pigione. Detto rimborso sarà dovuto a condizione che il contratto di affitto sia stato, precedentemente alla comunicazione del trasferimento, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro. Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto all'Operatore di Vendita con un preavviso non inferiore ai 30 giorni.

All'operatore di vendita che chiede il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

Art. 220 (Trattenimento in sede)

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

SUBTITOLO D

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 221 (Trattamento di Fine Rapporto – TFR)

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto a un TFR determinato secondo le norme della Legge 29 maggio 1982, n. 297, e secondo le norme del presente articolo.

Ai sensi e per gli effetti del comma 2, art. 2120 cod. civ., come modificato dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR le seguenti somme:

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

Ai sensi del comma 3, art. 2120 cod. civ., come modificato dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297, in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 cod. civ., nonché in caso di sospensione totale o parziale

per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte dagli istituti assistenziali (INPS, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del TFR l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro. È facoltà dell'Azienda, salvo espresso patto contrario, dedurre dal TFR quanto l'operatore di vendita percepisce, in conseguenza del licenziamento, per eventuali atti di previdenza (casce pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall'Azienda.

Art. 222 (Cessione o trasformazione dell'azienda)

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

SUBTITOLO E
VARIE E RIMANDI

Art. 223 (Obblighi del prestatore di lavoro)

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto di ufficio, di usare modi cortesi con il pubblico e di tenere una condotta conforme ai civici doveri.

Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci e i materiali, di cooperare alla prosperità dell'impresa.

Art. 224 (Cauzioni)

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

La cauzione sarà costituita da titoli dello Stato, depositati presso un istituto bancario e vincolati dal datore di lavoro, oppure potrà essere versata in libretto di risparmio parimenti vincolato al datore di lavoro, il quale rilascerà regolare ricevuta con gli estremi dei titoli o del libretto che gli vengono consegnati. Gli interessi e gli eventuali premi restano a disposizione del lavoratore, il quale ha sempre diritto di prelevarli senza alcuna formalità.

La cauzione potrà anche essere prestata, con il consenso del datore di lavoro, mediante polizza di garanzia costituita presso un istituto assicuratore o con fideiussione bancaria. In tal caso il datore di lavoro avrà facoltà di provvedere al pagamento dei relativi premi, rivalendosi sulla retribuzione del prestatore d'opera.

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

Art. 225 (Diritto di rivalsa)

Il datore di lavoro ha diritto di rivalersi sulla cauzione per gli eventuali danni subiti, previa contestazione al prestatore d'opera.

In caso di disaccordo, dovrà essere esperito un tentativo di componimento attraverso le Associazioni sindacali competenti.

Art. 226 (Ritiro cauzioni per cessazione rapporto)

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

**TITOLO XXXVI
Archivio Contratti**

Art. 227 (Deposito contratto collettivo)

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'Organizzazione dell'Archivio della Contrattazione Selettiva ed ai sensi dell'art. 17 della Legge n. 36/1986, le parti contraenti si impegnano ad inviare al CNEL il presente contratto CCNL e successivi rinnovi o integrazioni.

**TITOLO XXXVII
Decorrenza e Durata**

Art. 228 (Decorrenza e durata)

Il presente contratto decorre dal 1° settembre 2004 e avrà scadenza il 31 agosto 2008 ed il 31 agosto 2006 rispettivamente per la parte normativa e per la parte economica, fatte salve eventuali, specifiche scadenze contrattualmente stabilite.

Esso si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto 3 mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.

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

INDICE

Allegato

ADDETTI ALLA SEGRETERIA

1.	Organizzazione aziendale	1
2.	Struttura e contenuto del bilancio d'esercizio	4
3.	Stato patrimoniale: art. 2424 del c.c.	4
3.1	Riclassificazione dello Stato patrimoniale	7
4.	Conto economico: art. 2425 del c.c.	7
4.1	Riclassificazione del Conto economico	9
5.	Nota integrativa: art. 2427 del c.c.	9
6.	Il budget	12
7.	Attrezzature munite di videotermini	13
8.	Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per i dipendenti da aziende del Commercio, dei Servizi e del Terziario	18

**COPIA OMAGGIO NON VENDIBILE SEPARATAMENTE
dal volume Bernocchi/De Lucia "Diritto ed economia"**