

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER GLI ADDETTI DELLE IMPRESE
DEL SETTORE AGROALIMENTARE E ATTIVITA' AFFINI**

L'anno 2016, il giorno 21 del mese di luglio in Roma

Tra

- **FOR.ITALY** rappresentata dal Presidente Sebastiano Lentini assistito dalla commissione tecnica composta da Luca Cipolla, Eugenio Sergio Feroldi, Ugo Russo, Walter Simonetti e con la partecipazione della delegazione trattante:
- **Associazione Italiana Cooperative – A.I.C.** rappresentata dal Presidente Giacomo Venuto e dalla delegazione composta da Fabrizio Azzolini, Claudia Serafini
- **Filiera Agricola Italiana – F.AGR.I.** rappresentata dal Presidente Gianfranco Grieci
- **Associazione Tecnici F.AGR.I. – ASSO.TEC. - F.AGR.I.** rappresentata dal Vice Presidente Rocco Antonio Grieci
- **IMPRENDITORI&IMPRESE** rappresentata dal Presidente Sebastiano Lentini e dalla delegazione composta da Claudio Carone, Paolo Lentini e Stefano Marabotto

e

- **FAMAR - Federazione Autonoma dei Movimenti Associativi di Rappresentanza** rappresentata dal Segretario Generale Sig. Mirko Maule, dai segretari territoriali e i coordinatori nazionali Marco Adami, Mary Afrifa, Adriano Antocci, Giuseppe Baglione, Moreno Baran, Luca Barbera, Anna Baron, Nevena Batocanin, Elena Bertocco, Luigi Bertola, Michela Bicego, Mario Bordin, Ruggero Bocchesin, Giuseppe Bonfiglio, Giamaica Boscolo, Francesco Castoro, Antonio Giuseppe Carraro, Giorgio Castagnaro, Lucia Cavaliere, Giuseppe Cirino, Vittorino Colosimo, Sara Corsini, Chiaraa Crestani, Giuseppe Crestani, Cesare Costa, Andrea Dainese, Enzo Dal Masso, Antonio Deiana, Giusy Del Gatto, Claudia De Sario, Francesco Di Lernia, Antonella Di Pierro, Denis Duca, Enrico Epifani, Margherita Caterina Fabbris, Adriano Franceschini, Valeria Gechele, Vanessa Gioia, Stefano Gobetti, Mile Jovanovic, Ivana Karamarko, Samuel Evans Kofie, Abena Mabel Kwateng, Marco Lain, Giorgio Lazzarotto, Tiziana Lazzarotto, Denis Luccioli, Fiorella Maggianta, Michela Mantovan, Cristiano Marchioro, Alberto Mauri, Antonino Mennone, Paola Militello, Lucia Meleleo, Alexandra Moldovani, Bhabna Pal, Giovanni Paniccia, Gianfranco Perlotto, Michele Raineri, Marco Rizzo, Krizstina Roth, Lugia Santin, Mariella Sala, Roberto Schiavo, Moira Simionato, Arita Simonovic, Riccardino Spada, Maria Tessari, Sonia Turchetto, Urbano Tozzi, Borman Udin, Costantino Vaidanis, Marco Vallone, Daniela Valpiana, Felice Salvatore Vettore, Rinaldo Verlato, Valentina Antonia Vicentini Mara, Barbara Zarpellon, Maddalena Zorzan, Elga Zuccoli, Anna Zuffolato.


con l'assistenza di:


- **CONFAMAR - Confederazione Autonoma dei Movimenti ed Associazioni di Rappresentanza dei lavoratori e dei consumatori** rappresentata dal Segretario Generale Lorenzo Zaffonato

SI E' STIPULATO

il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli addetti delle imprese del settore agroalimentare e attività affini costituito da 87 articoli e da 6 allegati che ne costituiscono parte integrante e sostanziale.


In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente CCNL ai competenti organi istituzionali nonché al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.

FOR. ITALY  _____

A.I.C. _____ 

F.AGR.I. _____

ASSO. TEC. - F.AGR.I. _____

IMPRENDITORI&IMPRESE _____ 

FAMAR _____

CONFAMAR _____

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER GLI ADDETTI DELLE IMPRESE
DEL SETTORE AGROALIMENTARE E ATTIVITA' AFFINI**

L'anno 2016, il giorno 21 del mese di luglio in Roma

Tra

- **FOR.ITALY** rappresentata dal Presidente Sebastiano Lentini assistito dalla commissione tecnica composta da Luca Cipolla, Eugenio Sergio Feroldi, Ugo Russo, Walter Simonetti e con la partecipazione della delegazione trattante:
- **Associazione Italiana Cooperative – A.I.C.** rappresentata dal Presidente Giacomo Venuto e dalla delegazione composta da Fabrizio Azzolini, Claudia Serafini
- **Filiera Agricola Italiana – F.AGR.I.** rappresentata dal Presidente Gianfranco Grieci
- **Associazione Tecnici F.AGR.I. – ASSO.TEC. - F.AGR.I.** rappresentata dal Vice Presidente Rocco Antonio Grieci
- **IMPRENDITORI&IMPRESE** rappresentata dal Presidente Sebastiano Lentini e dalla delegazione composta da Claudio Carone, Paolo Lentini e Stefano Marabotto

e

- **FAMAR - Federazione Autonoma dei Movimenti Associativi di Rappresentanza** rappresentata dal Segretario Generale Sig. Mirko Maule, dai segretari territoriali e i coordinatori nazionali Marco Adami, Mary Afrifa, Adriano Antocci, Giuseppe Baglione, Moreno Baran, Luca Barbera, Anna Baron, Nevena Batocanin, Elena Bertocco, Luigi Bertola, Michela Bicego, Mario Bordin, Ruggero Bocchesin, Giuseppe Bonfiglio, Giamaica Boscolo, Francesco Castoro, Antonio Giuseppe Carraro, Giorgio Castagnaro, Lucia Cavaliere, Giuseppe Cirino, Vittorino Colosimo, Sara Corsini, Chiaraa Crestani, Giuseppe Crestani, Cesare Costa, Andrea Dainese, Enzo Dal Masso, Antonio Deiana, Giusy Del Gatto, Claudia De Sario, Francesco Di Lernia, Antonella Di Pierro, Denis Duca, Enrico Epifani, Margherita Caterina Fabbris, Adriano Franceschini, Valeria Gechele, Vanessa Gioia, Stefano Gobetti, Mile Jovanovic, Ivana Karamarko, Samuel Evans Kofie, Abena Mabel Kwateng, Marco Lain, Giorgio Lazzarotto, Tiziana Lazzarotto, Denis Luccioli, Fiorella Maggiantè, Michela Mantovan, Cristiano Marchioro, Alberto Mauri, Antonino Mennone, Paola Militello, Lucia Meleleo, Alexandra Moldovani, Bhabna Pal, Giovanni Paniccia, Gianfranco Perlotto, Michele Raineri, Marco Rizzo, Krizstina Roth, Lugia Santin, Mariella Sala, Roberto Schiavo, Moira Simionato, Arita Simonovic, Riccardino Spada, Maria Tessari, Sonia Turchetto, Urbano Tozzi, Borman Udin, Costantino Vaidanis, Marco Vallone, Daniela Valpiana, Felice Salvatore Vettore, Rinaldo Verlatto, Valentina Antonia Vicentini Mara, Barbara Zarpellon, Maddalena Zorzan, Elga Zuccoli, Anna Zuffolato.

con l'assistenza di:

- **CONFAMAR - Confederazione Autonoma dei Movimenti ed Associazioni di Rappresentanza dei lavoratori e dei consumatori** rappresentata dal Segretario Generale Lorenzo Zaffonato

SI E' STIPULATO

il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli addetti delle imprese del settore agroalimentare e attività affini costituito da 87 articoli e da 6 allegati che ne costituiscono parte integrante e sostanziale.

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente CCNL ai competenti organi istituzionali nonché al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.

INDICE

CAPITOLO I° SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

- Art. 1 - I° Livello di contrattazione
- Art. 2 - II° Livello di contrattazione
- Art. 3 – Attività sindacale
- Art. 4 – Esclusività di stampa e distribuzione dei contratti
- Art. 5 – Commissione di conciliazione paritetica nazionale
- Art. 6 – Composizione delle controversie in sede sindacale
- Art. 7 – Rapporti sindacali fra le parti
- Art. 8 - Occupazione

CAPITOLO II° CAMPO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA E DURATA

- Art. 9 - Campo di applicazione
- Art. 10 - Decorrenza e durata
- Art. 11 - Validità'

CAPITOLO III° IL SISTEMA DELLA BILATERALITA' E STRUMENTI PARITETICI E DI SERVIZIO

- Art. 12 - Servizi per i lavoratori e per le imprese
- Art. 13 – Formazione permanente e continua
- Art. 14 - Ente Bilaterale Italiano Lavoro - OBIL
- Art. 15 – Organismo Paritetico Nazionale – OPAN
- Art. 16 - Previdenza complementare
- Art. 17 - Assistenza sanitaria integrativa
- Art. 18 - Patronati
- Art. 19 – Centri di assistenza fiscale - CAF
- Art. 20 – Accesso al credito
- Art. 21 – Sviluppo dei servizi per i lavoratori e per le imprese

CAPITOLO IV° CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

- Art. 22 – Livelli di inquadramento del personale dipendente
- Art. 23 – declaratorie dei livelli di inquadramento
- Art. 24 – Mansioni promiscue, mutamento mansioni, jolly
- Art. 25 – Il lavoratore autonomo
- Art. 26 – Il socio lavoratore
- Art. 27 – Quadro superiore e quadro

CAPITOLO V°
INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E IMPEGNI CONSEGUENTI

- Art. 28 - Assunzione
- Art. 29 – Periodo di prova
- Art. 30 – Doveri delle lavoratrici e dei lavoratori
- Art. 31 – Corrispettivo per la prestazione lavorativa

CAPITOLO VI°
DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

5

- Art. 32 – Contratto di lavoro a tempo indeterminato
- Art. 33 – Contratto di lavoro a tempo determinato
- Art. 34 – Stagionalità
- Art. 35 – Riserva su assunzioni
- Art. 36 – Contratto di lavoro somministrato
- Art. 37 – Contratto di lavoro a tempo parziale
- Art. 38 – Contratto di apprendistato
- Art. 39 – Telelavoro
- Art. 40 – Tirocinio

CAPITOLO VII°
SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 41 – Orario di lavoro
- Art. 42 - Flessibilità dell'orario di lavoro
- Art. 43 - Banca ore
- Art. 44 – Lavoro minorile
- Art. 45 – Lavoro festivo e notturno
- Art. 46 – Lavoro straordinario

CAPITOLO VIII°
MODALITA' DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

- Art. 47 – Riposo settimanale – festività e permessi
- Art. 48 – Ferie
- Art. 49 – Aspettativa
- Art. 50 – Sospensione – soste – riduzione d'orario e recuperi
- Art. 51 – Intervallo per la consumazione dei pasti
- Art. 52 – Volontariato
- Art. 53 – Preavviso
- Art. 54 - Appalti – terzizzazione – Cessione – trasferimento – fallimento dell'azienda
- Art. 55 – Cambio di gestione
- Art. 56 – Risarcimento danni

CAPITOLO IX° TRATTAMENTO DI MALATTIA ED ALTRE TUTELE

- Art. 57 – Trattamento in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro
- Art. 58 – Trattamento per i genitori di disabili e di tossicodipendenti
- Art. 59 – Lavoratori immigrati
- Art. 60 – Sostegno ai lavoratori disabili
- Art. 61 – Promozione delle pari opportunità
- Art. 62 – Tutela della maternità e conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro
- Art. 63 – Congedo per matrimonio
- Art. 64 – Diritto allo studio
- Art. 65 – Contrasto al mobbing

6

CAPITOLO X° SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI E AMBIENTI DI LAVORO

- Art. 66 – Tutela della salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro
- Art. 67 – Indumenti di lavoro – utensili di lavoro – spogliatori
- Art. 68 – Visite di inventario e visite personali di controllo
- Art. 69 - Contrasto allo stress da lavoro correlato
- Art. 70 – Tutela della privacy sui luoghi di lavoro

CAPITOLO XI° TRATTAMENTO ECONOMICO

- Art. 71 – Trattamento economico del lavoratore dipendente
- Art. 72 – Tredicesima mensilità
- Art. 73 – Aumenti periodici di anzianità
- Art. 74 – Indennità varie
- Art. 75 – Trasferte e trasferimenti
- Art. 76 - Prestiti
- Art. 77 – Reclami sulla busta paga
- Art. 78 – Trattamento di fine rapporto
- Art. 79 – Trattamento economico del Quadro superiore
- Art. 80 – Modalità di trattamento del lavoratore autonomo
- Art. 81 – Modalità di trattamento del socio lavoratore

CAPITOLO XII° RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 82 – Provvedimenti disciplinari
- Art. 83 – Risoluzione del rapporto di lavoro

CAPITOLO XIII° NORME CONTRATTUALI FINALI

Art. 84 – Inscindibilità delle disposizioni del contratto

Art. 85 – Norma generale

Art. 86 – Clausola di salvaguardia

Art. 87 – Procedure per l'allineamento contrattuale

ALLEGATI:

A - ARMONIZZAZIONE E TRASMIGRAZIONE CONTRATTUALE E ACCORDI PER LA PRODUTTIVITA'

- A.1 - Modello di "Accordo per la trasmigrazione contrattuale"
- A.2 - Schema di accordo per l'incremento della produttività del lavoro di livello aziendale
- A.3 - Schema di accordo per l'incremento della produttività del lavoro di livello territoriale

B - ACCORDI INTERCONFEDERALI

- B.2 - Accordo Interconfederale 8 luglio 2016 sul modello di relazioni industriali
- B.3 - Accordo Interconfederale 8 luglio 2016 in materia di salute e sicurezza ex D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

C – MODELLO DI PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE PER L'APPRENDISTATO

PREMESSA

Le Parti firmatarie del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, di seguito nominato anche CCNL, intendono promuovere ogni utile iniziativa per favorire processi di semplificazione della rappresentanza con l'obiettivo di garantire una maggiore capacità di rappresentare gli interessi reali delle imprese e dei lavoratori.

A tal fine, in particolare, le Parti datoriali hanno convenuto di attivare azioni ed interventi delle rispettive organizzazioni nell'ottica di una maggiore efficacia nel rispondere alle reali esigenze del mondo del lavoro e di tutti gli attori che ne fanno parte.

Questo, a livello operativo, ha portato alla nascita di una sede permanente di confronto fra le organizzazioni F.AGR.I., A.I.C., Sistema Industria Lazio, Sistema Industria Campania, Api Calabria, Sicilia Impresa - IMPRENDITORI & IMPRESE, e ASSO.TEC. F.AGR.I. che, condividendo questa impostazione, hanno dato vita al "Forum delle organizzazioni di rappresentanza delle imprese e degli imprenditori Italiani" in sigla "**FOR.ITALY**" con compiti di analisi, studio e proposta di iniziative di sostegno al sistema imprenditoriale.

Le organizzazioni aderenti al contratto di rete FOR.ITALY e FAMAR ritenendo di fondamentale importanza ai fini di una contrattazione nazionale di categoria efficace e capace di rispondere concretamente alle esigenze del mondo imprenditoriale e dei lavoratori rappresentati, hanno sottoscritto i seguenti accordi interconfederali rispettivamente in materia di modello di relazioni industriali e salute e sicurezza ex D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

La cornice data da tali accordi e intese, insieme alla costituzione dell'Organismo Paritetico in materia di salute e sicurezza OPAN rappresenta il punto di riferimento per il presente contratto per dare risposte efficaci alle problematiche dei lavoratori e delle imprese.

In questo quadro i predetti accordi e intese vengono integralmente recepiti nel presente CCNL costituendone parte integrante e sostanziale.

Il presente CCNL è disciplinato secondo i principi civilistici in materia contrattuale e nell'ambito degli assetti contrattuali previsti dall'Accordo Quadro di riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009.

Il CCNL è di durata triennale tanto per la parte economica che normativa ed avrà la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati sul territorio nazionale e per la dinamica degli effetti economici si individuerà un indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo per il triennio – in sostituzione del tasso di inflazione programmata l'indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA.

In questo contesto il presente CCNL deve essere considerato un complesso unitario ed inscindibile.

Esso, infatti, affronta le problematiche del lavoro nelle sue diverse espressioni sia quello classico del lavoro dipendente, sia quello ormai consolidato del lavoro autonomo nonché dell'apporto lavorativo dei datori di lavoro e dei suoi collaboratori anche famigliari.

In tal senso le parti stipulanti il presente CCNL ribadiscono l'importanza di una contrattazione articolata su due livelli:

- il I° livello nazionale e di categoria
- il II° livello alternativamente aziendale, territoriale, di rete, di filiera o di altra natura quale strumento necessario per rinforzare il sistema delle relazioni industriali e per ridurre quella notevole conflittualità

che ha determinato storicamente una costante difficoltà nei rinnovi contrattuali generando situazioni di difficoltà e incertezza sia per le aziende che per i lavoratori.

Inoltre è impegno comune delle Parti sostenere l'aggregazione tra imprese anche attraverso l'introduzione nella contrattazione di II° livello di ogni utile strumento teso a favorire la costituzione di reti di impresa e forme associate di impresa sia in ambito territoriale che in termini di filiera produttiva.

In linea con gli indirizzi provenienti dall'Unione Europea e anche di concerto con le istituzioni, le Parti intendono sostenere gli interventi tesi a:

- Migliorare la qualità dei servizi attraverso la liberalizzazione dei mercati;
- Garantire la riduzione del costo del lavoro a favore delle aree deboli e del Mezzogiorno;
- Sviluppare le aree a forte vocazione industriale;
- Sperimentare nuovi modelli condivisi di politiche attive nel mercato del lavoro;
- Potenziare la cultura d'impresa unitamente alla diffusione della cultura della responsabilità sociale dell'impresa.

10

Le parti, con la presente regolazione contrattuale, riconoscono che, di norma, il rapporto lavorativo si affianca al rapporto sociale, e pertanto ribadiscono l'importanza per le imprese di definire ulteriori strumenti di regolazione del rapporto fra i soci imprenditori.

Attraverso il rapporto associativo, i soci concorrono in maniera diretta e secondo le norme statutarie e del regolamento interno alla gestione dell'impresa, anche alla luce degli articoli 45 e 46 della Costituzione.

Pertanto per i lavoratori che siano anche soci dell'impresa, le norme del presente contratto sono integrate da quelle dei regolamenti interni o dei patti sociali adottati fra i soci stessi.

Le Parti, pertanto, con il presente CCNL si impegnano ad offrire una regolazione anche alle prestazioni dei soci coimprenditori che instaurino con l'azienda un rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale, con cui contribuiscono comunque al raggiungimento degli scopi sociali.

In modo particolare negli ultimi anni l'aumento più che proporzionale del lavoro autonomo, spinto dall'emergere delle cosiddette professioni non regolamentate, ha reso non sempre praticabili strumenti di regolazione di questi rapporti, facendo emergere nuovi problemi legati al rischio di contenziosi e nuove prospettive di tutela.

La negoziazione, in tale prospettiva, rappresenta una prima concreta risposta a queste nuove problematiche, oltre che un deterrente alla concorrenza sleale fra datori di lavoro nell'ottica di offrire alcune tutele minimali compatibili con la natura della prestazione svolta ed il contesto all'interno della quale viene essa viene resa.

Pertanto la platea dei destinatari della presente normativa contrattuale è composta riguardando oltre i lavoratori dipendenti anche:

- I collaboratori coordinati e continuativi
- I lavoratori autonomi *tout court*.

Tale regolazione appare ancora più indispensabile a maggior ragione dopo le restrizioni alla stipula di collaborazioni operata dalla legge n. 92/2012, prima, e dalla legge n. 183/2014, dopo, oltre all'incremento significativo del numero dei prestatori d'opera.

In tale ambito, un campo di sicuro interesse sia per le imprese che per i lavoratori autonomi - soci e non soci - è rappresentato dall'accesso dei contraenti alla bilateralità in tutte le sue declinazioni (procedure di

certificazione, strumenti di conciliazione, salute e sicurezza sul lavoro) ed in particolare con riguardo al tema del welfare contrattuale ed al sostegno al reddito.

Per quanto attiene i settori di riferimento, questo è risultato fondamentale in questi anni nel dare un contributo per la creazione di ricchezza nazionale e per l'incremento dell'occupazione.

Proprio per questo, ai fini della ripresa di tali settori regolamentati dal presente CCNL si rendono indispensabili adeguate politiche incentrate sulla competitività rivolte sia al sistema paese in generale che al sistema delle imprese.

Le Parti firmatarie il presente CCNL a fronte della situazione di difficoltà che sta attraversando il Paese, animate da senso di responsabilità, hanno convenuto, con il presente CCNL, sull'obiettivo di promuovere strumenti e misure utili ad affrontare e superare la congiuntura sfavorevole in atto.

A tal proposito le parti ribadiscono la volontà di promuovere ogni utile iniziativa, anche congiuntamente, nei confronti delle istituzioni pubbliche finalizzate alla ricerca di soluzioni da perseguire mediante politiche settoriali e di sistema in modo tale da consolidare il ruolo dei settori rappresentati quale fattore di primaria importanza del sistema produttivo nazionale, al quale destinare risorse congrue all'apporto che il settore stesso dedica al paese in termini di creazione di ricchezza e di posti di lavoro.

L'adozione di tali politiche passa necessariamente attraverso la costituzione di tavoli di concertazione ai vari livelli incentrati sulle materie che attengono ai rapporti tra le imprese e i lavoratori oltre che le politiche di sviluppo del settore di riferimento.

In particolare le parti chiedono al Governo e alle altre istituzioni competenti di concentrare la loro attenzione sui seguenti temi di primaria importanza per il mondo delle imprese e dei lavoratori:

- Riqualificazione degli ammortizzatori sociali ed integrazione con il sistema della bilateralità.

Al fine di dotare il settore di un adeguato sistema di protezione sociale, le parti richiedono che la disciplina degli ammortizzatori sociali riconosca pari dignità ed adeguate tutele alle diverse forme di lavoro previste dalla contrattazione oltre che dalla legislazione vigente.

Nello specifico le parti richiedono che si realizzi una copertura effettiva del rischio di disoccupazione relativa a tutte le forme di impiego e a tutti i casi di disoccupazione non derivante da dimissioni, collegando le forme di integrazione del reddito a politiche attive del lavoro e alla partecipazione a percorsi formativi.

Tali misure sarebbero funzionali ai fini del riconoscimento della indennità di disoccupazione anche nei casi in cui, in costanza di rapporto di lavoro, la prestazione lavorativa si svolga solo in alcuni periodi.

Le parti, nel riconoscere il ruolo di primaria importanza che il sistema della bilateralità riveste sia per il mondo delle imprese che dei lavoratori, richiedono concordemente che, in caso di sospensione del rapporto di lavoro, le misure di sostegno al reddito restino assicurate anche nei casi in cui il sistema della bilateralità non disponga di tutte le risorse necessarie per assicurare la relativa integrazione.

- Enti bilaterali.

Rilevato che il ruolo degli strumenti bilaterali è di fondamentale importanza ai fini della creazione e del consolidamento dell'occupazione nel settore, le parti congiuntamente richiedono l'adozione di una norma di interpretazione autentica al fine di chiarire che ai versamenti effettuati dalle aziende e

dai lavoratori in favore di tali organismi si applica un regime tributario agevolato che tenga conto della finalità di tali versamenti.

Per le stesse considerazioni di cui sopra, le parti congiuntamente richiedono la modifica della vigente normativa al fine di escludere dalla retribuzione imponibile ai fini fiscali e contributivi la contribuzione versata sia dalle imprese che dai lavoratori agli enti bilaterali.

- Semplificazione amministrativa.

Le procedure relative alla trasparenza del mercato del lavoro e alla normalizzazione delle condizioni di concorrenza tra le imprese richiedono necessariamente l'adozione da parte del Ministero del Lavoro di provvedimenti che consentano alle imprese dei settori di adempiere agli obblighi amministrativi di ogni natura concernenti i rapporti di lavoro in forma semplificata eliminando i vincoli ingiustificati e riducendo i costi amministrativi che frenano la capacità di sviluppo del sistema.

- Decontribuzione e detassazione.

Le parti nel considerare la straordinaria importanza che entrambi gli strumenti rivestono soprattutto in un momento di crisi economica come quello attuale, richiedono che vengano destinate maggiori risorse per fare scattare in via strutturale una fiscalità premiale attraverso gli istituti della decontribuzione / detassazione.

- Corrette relazioni industriali.

Le parti stipulanti convengono sulla necessità di contrastare fenomeni di dumping contrattuale e a tal fine convengono che qualsiasi riduzione di oneri o qualsiasi trattamento di miglior favore che una delle parti stipulanti il presente contratto dovesse concedere posteriormente alla stipula del presente contratto ad una qualsiasi altra organizzazione, è automaticamente esteso anche alle parti stipulanti il presente CCNL.

CAPITOLO I° SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Art. 1 - I° Livello di contrattazione

1. Le parti, anche in considerazione dell'Accordo quadro di riforma degli assetti contrattuali del 22/01/2009, concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro come appresso:
 - a) Contrattazione di I° livello: contratto nazionale di categoria;
 - b) Contrattazione di II° livello che può essere alternativamente di tipo territoriale, aziendale o di altra natura.
2. La contrattazione collettiva di I° livello vuole riconoscere alle imprese il diritto di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro, esso si basa su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del presente CCNL.

14

Art. 2 - II° Livello di contrattazione

1. La contrattazione collettiva di II livello riguarda materie ed istituti stabiliti dal presente CCNL diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale.
2. Al II° livello di contrattazione possono essere definite intese volte a modificare in tutto o in parte singoli istituti contrattuali di categoria al fine di superare situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo economico e occupazionale. In base all'art. 8, comma 1, D.L. 138/2011, convertito in L. 14 settembre 2011, n. 148 possono essere concluse attraverso la contrattazione decentrata intese finalizzate alla:
 - Maggiore occupazione;
 - Qualità dei contratti di lavoro;
 - Adozione di forme di partecipazione dei lavoratori;
 - Emersione del lavoro irregolare;
 - Incrementi competitività e di salario;
 - Gestione delle crisi aziendali e occupazionali;
 - Investimenti e all'avvio di nuove attività.
3. Le materie sono individuate nel comma 2 del citato articolo 8 della Legge n. 148/2011 e riguardano:
 - L'introduzione di nuove tecnologie;
 - Le mansioni del lavoratore, la classificazione e inquadramento del personale;
 - I contratti a termine, i contratti a orario ridotto, modulato o flessibile;
 - Il regime della solidarietà negli appalti e i casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;
 - La disciplina dell'orario di lavoro;
 - Le modalità di assunzione e la disciplina nel rapporto di lavoro.

Art. 3 - Attività sindacale

1. Per i componenti dei comitati direttivi delle OO.SS., per l'esercizio delle attività sindacali viene riconosciuta un'ora annua per dipendente, con eventuali situazioni di maggior favore aziendale.
2. Le OO.SS. dei lavoratori firmatarie del presente CCNL possono costituire delle Rappresentanze Sindacali ai sensi della legge 20 maggio 1970, n. 300.
3. Nelle aziende cooperative fino a 15 dipendenti, ove interessate ad una contrattazione di secondo livello territoriale per comparto merceologico potranno essere elette rappresentanze sindacali unitarie di comparto per area territoriale, mutuando tra le imprese interessate i conseguenti oneri per i permessi retribuiti, secondo procedure dalle stesse parti definiti. In tal caso ai rappresentanti di comparto merceologico per area territoriale, eletti tra i dipendenti delle cooperative interessate, potranno essere concessi brevi periodi retribuiti fino a 8 ore mensili per il disimpegno delle loro funzioni. A tali rappresentanti sindacali, i cui nominativi saranno resi noti alle associazioni datoriali, in caso di rappresentanti di comparto merceologico ed alle Direzioni delle cooperative per i rappresentanti

aziendali sono estese le norme di cui alla L. n. 300/70 in materia della tutela e libertà delle attività sindacali.

4. Nel caso in cui l'unità produttiva si svolgano attività stagionali o per punte di maggior lavoro ricorrenti in alcuni periodo dell'anno ed ove ciascuna di tali attività abbia una durata non inferiore a 60 giorni lavorativi, le Organizzazioni sindacali firmatarie potranno comunicare, al fine di interpretarne le particolari problematiche, il nominativo di rappresentanti dei lavoratori addetti a tali attività. La suddetta facoltà potrà essere esercitata quando sussistano congiuntamente nell'unità produttiva, al momento della comunicazione, le seguenti condizioni:
 - a. Il numero degli addetti alle attività stagionali o per punta di maggior lavoro ricorrenti sia almeno pari al 10% dei dipendenti a tempo indeterminato;
 - b. Tale numero non sia comunque inferiore a 50.

Il numero di tali rappresentanti sarà complessivamente pari ad 1 qualora il numero degli addetti di cui al comma precedentemente sia inferiore o pari a 220 ed a 2 sopra tale limite numerico. I suddetti rappresentanti saranno individuati di volta in volta tra gli assunti nei vari periodi di stagionalità o di punte di maggior lavoro ricorrente e affiancheranno le RSU/RSA fino alla cessazione del proprio rapporto di lavoro e, durante tale periodo, potranno utilizzare i permessi attribuiti alle RSU/RSA secondo le indicazioni delle stesse.

5. I permessi sindacali spettanti alle RSU/RSA, calcolati con riferimento al numero dei dipendenti a tempo indeterminato, nonché anche ai lavoratori stagionali di cui al punto a) dell'abrogato art. 1 della legge 230 del 1962 (intendendosi come unità lavorative utili ai fini del computo dei permessi quelle derivanti dalla sommatoria dei singoli periodi di lavoro stagionale diviso dodici) sono i seguenti:
 - Aziende fino a 200 dipendenti: 3 ore annue per dipendente;
 - Aziende oltre 200 dipendenti: 3 ore e mezzo annue per dipendente. Tali permessi ricomprendono anche quelli di cui al comma 1 del presente articolo.
6. I lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive hanno diritto ai permessi previsti dall'art. 32 della L.n. 300/70. La concessione di aspettative ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali o nazionali è regolata dall'art. 31 della legge n. 300/70. Il periodo di aspettativa sarà considerata utile ai fini della rivalutazione del TFR maturato all'inizio dell'aspettativa stessa, secondo i criteri previsti dall'art. 2120, 4° e 5° comma del Codice Civile.
7. Le parti convengono che l'impresa provvederà alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.
8. Tale lettera conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo fissato in misura pari allo 0,85% da trattenere e l'organizzazione sindacale a cui l'impresa dovrà versarlo.
9. La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessata o dall'interessato.
10. Sia la delega che la revoca della stessa devono essere inoltrate in forma scritta all'impresa di appartenenza ed alla organizzazione sindacale firmataria del presente Contratto.
11. Le trattenute mensili operate dalle singole imprese sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti in base alle deleghe come sopra presentate sono versate entro il decimo giorno del mese successivo, secondo le modalità comunicate dall'organizzazione sindacale con accompagnamento di distinta nominativa.
12. L'impresa è tenuta nei confronti dei terzi alla riservatezza dei nominativi del personale che ha rilasciato la delega ed i versamenti effettuati all'organizzazione sindacale.
13. Il diritto di assemblea ex art. 20 dello Statuto dei Lavoratori è esercitato ad istanza della rappresentanza sindacale o del comitato esecutivo delle rappresentanza sindacale.
14. Viene altresì richiamata la disciplina della rappresentanza sindacale in ogni sua parte.
15. Il diritto di assemblea con le modalità di cui all'art. 20 della L. n. 300/70 sarà esercitato ad istanza delle RSU/RSA o delle OO.SS.. Analogo diritto di assemblea esercitato ad istanza delle OO.SS. viene riconosciuto anche nelle unità produttive con almeno 10 dipendenti nel limite massimo di 6 ore annue retribuite salvo che non ricorra l'ipotesi di cui al secondo comma dell'art. 35 della L.n. 300/70. Tali

assemblee saranno tenute di norma all'interno dalle unità produttive, tenendo conto delle esigenze produttive e salvo motivi oggettivi di impedimento (ad es. di carattere logistico organizzativo).

Art. 4 - Esclusività di stampa e distribuzione dei contratti

1. Il presente CCNL conforme all'originale, è edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti.
2. E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione. In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie.
3. In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente CCNL ai competenti organi istituzionali nonché al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.
4. Le imprese sono tenute a distribuire ad ogni singola lavoratrice e lavoratore, in servizio e neo assunti, copia del presente CCNL stampato a cura e a spese dell'apposito Fondo istituito presso l'Ente Bilaterale OBIL.
5. Le Parti intendendo salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri CCNL, salvo espressa autorizzazione delle Parti sottoscrittrici, che si riservano ogni azione di salvaguardia.
6. Gli Enti Istituzionali, le Banche Dati ed i Lavoratori delle Aziende ove si applica questo CCNL potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei od informatici.
7. In caso di controversia, sul testo applicabile, fa fede il Testo Ufficiale editato dalle Organizzazioni firmatarie con le eventuali modifiche.

Art. 5 - Commissione di conciliazione paritetica nazionale

1. Le Parti intendono adottare ogni strumento idoneo a favorire appropriati momenti di confronto atti a prevenire conflittualità ed eventuali contenziosi, anche in sede giudiziaria, e convengono di attenersi alle procedure indicate come di seguito.
2. A tal fine, le Parti intendono costituire una Commissione di Conciliazione Nazionale presso l'Ente Bilaterale OBIL, costituito a livello interconfederale da FOR.ITALY e CONFAMAR, con il compito di verificare con attività di costante monitoraggio la corretta attuazione dei doveri incombenti sulle Parti anche attraverso l'interpretazione autentica del C.C.N.L. ovvero delle singole clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o interventi diretti su problematiche e/o situazioni di rilievo.
3. In pendenza di un procedimento instaurato presso la Commissione di Conciliazione Nazionale, è precluso alle OO. SS. e alle parti interessate la facoltà di adottare ulteriori iniziative sindacali ovvero legali fino alla definizione della controversia.
4. La Commissione di Conciliazione Nazionale è composta da n. 4 rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti, n. 2 per ciascuna delle Parti Sociali.
5. Per tutte le attività inerenti la convocazione, l'organizzazione delle riunioni e la verbalizzazione delle decisioni assunte in sede di Commissione di Conciliazione Nazionale, viene istituita una Segreteria tra le Parti Sociali stipulanti.
6. La convocazione della Commissione di Conciliazione Nazionale viene disposta a seguito della presentazione di un'apposita istanza presentata alla Segreteria da parte delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto ovvero da parte dei loro Rappresentanti a livello locale, autonomamente o per conto di un lavoratore o di un datore di lavoro a loro aderente, tramite le Associazioni locali o nazionali di categoria.
7. L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia o ogni altro mezzo equipollente idoneo.
8. La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o

- Associazione Datoriale che rappresenta l'istante in caso di domanda presentata su interesse di una parte.
9. Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi.
 10. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.
 11. Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per l'esame e per la definizione della controversia, la Commissione può convocare le parti prima di concludere la fase istruttoria.
 12. La decisione assunta dalla Commissione di Conciliazione Nazionale, sottoscritta dai suoi componenti, viene trasmessa per mezzo della sua Segreteria in copia alle parti interessate. Queste sono tenute ad uniformarsi e, ove ne ricorrano gli estremi, a darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un apposito verbale di conciliazione, redatto ai sensi della normativa vigente.
 13. Qualora la controversia verta su questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali e dalla deliberazione assunta dalla Commissione risulti lesa un diritto di organizzazione sindacale di parte, previo confronto tra le Organizzazioni stipulanti da esaurirsi entro il termine di 30 giorni, la parte interessata, sulla base di riscontri oggettivi, può decidere di non attenersi a quanto disposto dalla Commissione ovvero di non avviare le procedure prescritte dalla Commissione stessa. Tale facoltà della parte interessata le è riconosciuta anche qualora non vi sia stata alcuna deliberazione da parte della Commissione.
 14. La Commissione di Conciliazione territoriale, operante presso le articolazioni territoriali dell'Ente Bilaterale OBIL, interviene per risolvere tutte le problematiche inerenti la contrattazione decentrata per le quali non si debba ricorrere all'intervento della Commissione di Conciliazione Nazionale. Ciascuna Commissione di Conciliazione territoriale è composta da n. 4 rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti, n. 2 per ciascuna delle Parti Sociali. La Commissione si riunisce presso la sede dell'articolazione territoriale dell'Ente Bilaterale ogni semestre al fine di ottemperare al suo mandato ovvero su richiesta di una delle parti a fronte di esigenze di natura specificamente territoriale ovvero aziendale.
 15. La convocazione della Commissione di Conciliazione Territoriale viene disposta a seguito di formale richiesta presentata alla Segreteria della Commissione da parte dell'Organizzazione sindacale ovvero dell'Associazione imprenditoriale a livello locale, autonomamente o in rappresentanza dei propri assistiti. L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia od ogni altro mezzo equipollente idoneo. La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione sindacale o Associazione datoriale che rappresenta l'istante in caso di domanda presentata su interesse di una parte. Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi.
 16. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.
 17. Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per l'esame e per la definizione della controversia, la Commissione può convocare le parti prima di concludere la fase istruttoria. La Commissione, acquisiti gli elementi del caso, procede alla deliberazione e redige il verbale che sarà sottoscritto dai suoi membri.
 18. In caso di mancato accordo, su istanza di entrambe le parti, la controversia verrà inoltrata alla Segreteria della Commissione Nazionale per un secondo tentativo di conciliazione.

Art. 6 - Composizione delle controversie in sede sindacale

1. Le Parti concordano che, qualora nell'interpretazione e nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro, sorgano controversie individuali o plurime, queste dovranno essere sottoposte, prima dell'azione giudiziaria, ad un tentativo di conciliazione facoltativa in sede sindacale, ai

sensi della riforma introdotta dalla Legge n. 183/2010. Restano escluse le controversie inerenti i provvedimenti disciplinari e le relative sanzioni.

2. Il tentativo di conciliazione sindacale può essere previsto egualmente in caso di controversie relative ai licenziamenti individuali di cui alla Legge n. 604/1966, Legge n. 300/1970 e successiva Legge n. 108/1990, non derivanti da provvedimento disciplinare, ferma restando l'obbligatorietà della procedura ex art. 7 della l. 604/66.
3. Le suddette controversie potranno essere devolute alla Commissione di Conciliazione Territoriale operante presso l'articolazione territoriale dell'ente bilaterale di riferimento. In assenza di articolazione territoriale dell'ente bilaterale la parte interessata potrà ricorrere alla Commissione di Conciliazione Nazionale istituita presso l'Ente Bilaterale OBIL a livello nazionale che può comunque procedere alla costituzione di Commissioni Territoriali di Conciliazione alle quali sarà devoluta la risoluzione delle controversie sorte nel territorio rientrante nel loro ambito di competenza. La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione facoltativo interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.
4. La Commissione di Conciliazione Territoriale è istituita presso l'articolazione territoriale dell'Ente Bilaterale di riferimento territorialmente competente ed è composta da rappresentanti delle OO.SS. stipulanti.
5. Il tentativo facoltativo di conciliazione in sede sindacale viene instaurato a cura della parte interessata personalmente o tramite l'Organizzazione Sindacale firmataria del presente C.C.N.L. alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato, presentando apposita richiesta alla Commissione di Conciliazione mediante PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mani.
6. A carico della parte procedente spetta l'onere di trasmettere prontamente copia della richiesta del tentativo di conciliazione alla controparte. La richiesta deve contenere l'indicazione delle parti (se in caso di persona giuridica, associazione non riconosciuta o comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede), l'indicazione dell'Organizzazione sindacale o Associazione datoriale firmataria del presente C.C.N.L. che rappresenta l'istante, il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto, l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa, l'elenco degli eventuali documenti allegati, il luogo dove devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura.
7. La Commissione di Conciliazione deve provvedere alla convocazione delle parti indicando il luogo, il giorno e l'ora in cui si terrà il tentativo di conciliazione. In caso di mancata e ingiustificata comparizione di una delle parti, la Segreteria rilascerà alla parte interessata la relativa attestazione.
8. La Commissione di Conciliazione dovrà esperire il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e, laddove fosse necessario, anche con più riunioni.
9. All'esito della convocazione delle parti e dell'istruttoria, il procedimento si conclude con la definizione di un accordo tra le parti, anche parziale, ovvero con la constatazione da parte della Commissione di Conciliazione del mancato raggiungimento in tale sede di un accordo ovvero di un rinvio qualora le parti necessitino di ulteriori riflessioni.
10. Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, ovvero di mancato accordo deve contenere:
 - a) il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
 - b) il richiamo alla presenza delle parti, di persona ovvero attraverso i loro rappresentanti.
11. La sottoscrizione del verbale di avvenuta conciliazione ad opera delle parti e di tutti i componenti della Commissione, rende inoppugnabile la conciliazione che acquista efficacia di titolo esecutivo, ai sensi dell'Art. 411 c.p.c.
12. Se il tentativo di conciliazione riesce, la Commissione forma un verbale di conciliazione che, debitamente sottoscritto, verrà depositato, a cura delle parti o per il tramite dell'Organizzazione sindacale di rappresentanza, presso la Direzione Territoriale del Lavoro territorialmente competente.

13. Su istanza di parte, l'esecutività di tale accordo sarà sancita con decreto emesso dal giudice del lavoro presso il suddetto Tribunale, previo accertamento della regolarità formale del verbale di conciliazione.
14. Nel caso di mancata conciliazione, le parti sono tenute a riportare nell'apposito verbale le rispettive ragioni circa il mancato accordo. Resta salva la facoltà della Commissione di Conciliazione adita di formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia.
15. Qualora le parti, anteriormente alla conclusione della procedura di conciliazione in sede sindacale, siano comunque addivenute ad un accordo, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la controversia stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli Articoli 2113 comma 4 del Codice Civile e artt. 410 e 411 c.p.c..
16. Le decisioni assunte dalla Commissione di Conciliazione Territoriale ovvero Nazionale non costituiscono interpretazione autentica del presente C.C.N.L. che resta demandata alla commissione di conciliazione paritetica nazionale di cui al precedente articolo.
17. Le Parti ricordano che il tentativo di conciliazione è obbligatorio e pertanto preclusivo all'ammissibilità del ricorso in via giudiziale per le controversie relative a contratti di lavoro certificati dalle apposite Commissioni di Certificazione di cui all'Art. 80 comma 4 del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modifiche.
18. Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà avere ad oggetto l'erronea qualificazione del contratto ovvero il vizio del consenso o la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.
19. Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà essere esperito dinnanzi alla medesima Commissione che ha emesso l'atto di certificazione.
20. Ai sensi dell'Art. 412 c.p.c. così come modificato dalla Legge n. 183/2010, in qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine, in caso di mancato accordo, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore e possono rimettere volontariamente alla Commissione di Conciliazione adita il mandato per la risoluzione della lite in via arbitrale, indicando:
 - a) il termine per l'emanazione del lodo che, in ogni caso, non potrà superare i 60 giorni, trascorsi i quali l'incarico s'intende revocato, salvo accordo delle parti a concedere un ulteriore termine;
 - b) le norme invocate a sostegno delle rispettive posizioni;
 - c) l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, pur nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento, anche derivanti da obblighi comunitari. Le parti possono inoltre indicare le forme e i modi per l'espletamento dell'attività istruttoria.
21. Tale mandato comporta l'instaurazione di un arbitrato irrituale, con forza di contratto tra le parti, e pertanto non impugnabile, anche qualora deroghi a disposizioni di legge o contratti collettivi.
22. Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, ha forza di legge tra le parti (ai sensi dell'Art. 1372 cod. civ.), è inoppugnabile (ai sensi Art. 2113 comma 4 cod. civ.) salvo quanto disposto dall'Art. 808-ter c.p.c. e ha efficacia di titolo esecutivo (ai sensi dell'Art. 474 c.p.c.), su istanza della parte presso il Giudice del Lavoro del Tribunale nella cui circoscrizione si è svolto l'arbitrato. Il giudice, accertata la regolarità formale del lodo, lo dichiara esecutivo, con proprio decreto.
23. Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda, le Parti assumono l'impegno di favorire, in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione Aziendale e rappresentanze sindacali assistite dalla rispettiva Organizzazione Sindacale.
24. Qualora la controversia collettiva abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali o di legge e del sistema di informazioni di cui al presente C.C.N.L., le parti potranno avvalersi del supporto della Commissione di Conciliazione Paritetica Territoriale operante presso l'ente bilaterale di riferimento territoriale ovvero, qualora ancora non istituita, della Commissione di Conciliazione Paritetica Nazionale.

Art. 7 - Rapporti sindacali fra le parti

1. Le Parti attribuiscono un ruolo fondamentale alla rappresentanza e riconoscono con il presente contratto la valenza del dialogo e del confronto nella prospettiva della costruzione di moderne relazioni industriali che privilegiano la composizione dei problemi rispetto all'antagonismo fra le parti.
2. In questa prospettiva riconoscono il valore del lavoro quale componente centrale della vita della persona e assegnano al lavoro in quanto tale – sia esso rivolto alle lavoratrici e ai lavoratori – le tutele e il riconoscimento nelle diverse forme previste dal contratto stesso e dagli accordi interconfederali di riferimento che con il presente CCNL vengono integralmente recepiti.

Art. 8 - Occupazione

Al fine di ricercare tutte le forme utili per consolidare ed estendere i livelli occupazionali ed allargare la base produttiva, a fronte di specifici progetti che vengano verificati e definiti congiuntamente, le parti convengono che a livello territoriale o aziendale sia possibile pervenire alla stipula di accordi specifici, che colgano le nuove forme di sperimentazione nella organizzazione produttiva e del lavoro ed utilizzino la mobilità territoriale e la flessibilità dell'orario.

CAPITOLO II°
CAMPO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA E DURATA

Art. 9 – Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, il rapporto di lavoro nell'ambito della cooperazione, delle forme associate di impresa nel settore agroalimentare ed è comunque applicato a tutte le imprese, sotto qualsiasi forma organizzate, aderenti ad una delle associazioni riconducibili al sistema di rappresentanza FOR.ITALY.
2. Nello specifico il presente CCNL trova applicazione nei seguenti ambiti del settore Agroalimentare:
 - area della lavorazione e conservazione di carne e produzione di prodotti a base di carne,
 - area della lavorazione e conservazione di pesce,
 - area dei crostacei e molluschi,
 - area della lavorazione e conservazione di frutta e ortaggi,
 - area della produzione di oli e grassi vegetali e animali,
 - area della industria lattiero-casearia,
 - area della lavorazione delle granaglie,
 - area della produzione di amidi e di prodotti amidacei,
 - area della produzione di prodotti da forno e farinacei,
 - area della produzione di altri prodotti alimentari,
 - area della produzione di prodotti per "alimentazione degli animali,
 - area dell'industria dolciaria, dei vini, dei vini speciali, dei liquori, delle acquavite, della birra e del malto, delle bevande analcoliche, delle acque minerali e delle bibite nelle acque minerali, della produzione degli spiriti e degli alcol in genere e delle acqueviti, delle farine di semi oleosi e delle sanse in generale, risiera, della macellazione e lavorazione delle specie avicole.
3. L'attività di impresa, svolta in qualsiasi forma giuridica, è regolamentata dal presente CCNL anche in relazione ai rapporti di lavoro non subordinato in una prospettiva di valorizzazione della centralità della persona e del suo apporto all'attività di impresa.
4. Il CCNL individua gli istituti contrattuali ritenuti idonei a garantire le tutele di tutte le figure professionali – lavoratori dipendenti e prestatori d'opera in qualsiasi forma – che operano all'interno dell'impresa. Inoltre viene condivisa una buona prassi finalizzata a sostenere un approccio avanzato al lavoro nelle diverse forme ed espressioni anche innovative quale strumento di crescita e valorizzazione del lavoro nell'impresa.
5. Le parti offriranno l'assistenza sindacale e legale necessaria alle imprese che vorranno sostituire la disciplina del presente contratto a quella derivante dall'applicazioni di altri contratti collettivi.
6. Le Parti danno atto che tra i requisiti per accedere ai finanziamenti agevolati od alle agevolazioni fiscali e contributive o ai fondi per la formazione professionale, erogati da Enti pubblici nazionali, regionali, provinciali e/o dalla U.E., vi è la integrale applicazione del CCNL nonché del rispetto della normativa in materia di lavoro.

Art. 10 - Decorrenza e durata

1. La validità del presente contratto decorre dalla firma e fino al 31 luglio 2019.
2. Il presente CCNL si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta da una delle parti, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno otto mesi prima della scadenza.
3. In caso di avvio della trattativa il presente contratto resterà in vigore sino a che non verrà sostituito dal successivo.
4. Per l'avvio della trattativa per il rinnovo del presente CCNL è necessario che una delle Parti presenti le proposte per un nuovo CCNL al fine di consentire l'apertura delle trattative.

5. Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente CCNL, e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla presentazione delle richieste di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.
6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data della scadenza verrà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominata: "indennità di vacanza contrattuale".
7. L'importo di tale indennità sarà pari al 50% (cinquanta per cento) del tasso di inflazione, applicato al minimo tabellare.
8. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale detta indennità sarà pari al 80% (ottanta per cento) del tasso d'inflazione sempre calcolata sul minimo tabellare.
9. Dalla data di decorrenza di rinnovo del CCNL, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposta. In sede di rinnovo del presente CCNL verranno contrattate le modalità per la compensazione delle eventuali differenze retributive per tutto il periodo di vacanza contrattuale.

Art. 11 - Validità

1. Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, sottoscritto dalle parti firmatarie è un complesso unitario e inscindibile e costituisce, ove non diversamente regolato, in ogni sua norma e nel suo insieme un trattamento minimo e inderogabile e costituisce condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative regionali, nazionali e comunitarie nonché per l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali ed a tutti gli altri strumenti che il presente CCNL ha istituito per rispondere alle esigenze delle imprese in materia di mercato del lavoro e di gestione del rapporto di lavoro.
2. Il presente Contratto sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi nazionali, nonché le norme e le consuetudini locali, in quanto da esso disciplinate.
3. Per quanto non previsto dal presente Contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.
4. Restano salve le condizioni di miglior favore.

CAPITOLO III°

IL SISTEMA DELLA BILATERALITA' E STRUMENTI PARITETICI E DI SERVIZIO

Art. 12 - Servizi per i lavoratori e per le imprese

1. Le Parti convengono sulla necessità di intervenire in materia di servizi alle lavoratrici e ai lavoratori nonché alle imprese mediante strumenti bilaterali interconfederali.
2. **Formazione permanente e continua** - La formazione permanente e continua rappresenta un valore per l'impresa e, in quanto tale, è rivolta a tutte le figure presenti nell'organizzazione del lavoro. Le parti si impegnano ad individuare nel corso di validità del presente CCNL lo strumento in grado di garantire il finanziamento dell'attività formativa a cui l'impresa versa il contributo previsto dalla Legge n. 388/2000 e s.m.i. pari allo 0,30% del salario.
3. **Welfare integrativo e Sostegno al reddito** - Il sostegno al reddito rappresenta uno strumento importante nella vita di chi opera nell'impresa. Le parti individuano nell'ente bilaterale di riferimento l'Ente deputato alla gestione degli interventi che verranno individuati nell'ambito di un apposito Comitato di indirizzo e vigilanza da costituirsi in forma paritetica e bilaterale entro 30 giorni dalla firma del presente CCNL. Il Comitato di Indirizzo e vigilanza svolgerà le funzioni di indirizzo e vigilanza nella gestione delle risorse destinate per le finalità riconducibili al sostegno al reddito dei lavoratori. L'ente bilaterale OBIL avrà cura di definire le modalità di versamento della quota di adesione al Fondo stesso nonché le modalità di gestione separata delle risorse destinate agli interventi previsti dal Comitato di Indirizzo e vigilanza.
4. **Osservatorio e assistenza contrattuale** - Per sostenere l'attività contrattuale di primo e secondo livello, nonché per conoscere ed approfondire le problematiche del settore è istituito presso l'ente bilaterale OBIL l'Osservatorio. L'attività dell'Osservatorio è di elaborare proposte operative utili a garantire lo sviluppo del settore. Per l'attività di assistenza contrattuale le parti stabiliscono che nell'ambito delle risorse destinate ad alimentare il Fondo per l'Osservatorio venga destinata una quota da distribuire in forma paritetica e bilaterale con l'obiettivo di sostenere la contrattazione di I° e di II° livello.
5. **Conciliazione** - Le parti stabiliscono che presso l'ente bilaterale OBIL venga istituito il servizio di Conciliazione a favore dei lavoratori e delle imprese che applicano il presente CCNL.
6. **Salute e sicurezza negli ambienti di lavoro** - Le parti stabiliscono che l'organismo paritetico previsto dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sui luoghi e ambienti di lavoro è l'OPAN, le cui parti istitutive sono FOR.ITALY e CONFAMAR.
7. **Ulteriori servizi** - Rientrano nell'insieme dei servizi in favore delle lavoratrici e delle imprese che applicano il presente CCNL anche la certificazione dei contratti individuali, la validazione del Piano Formativo Individuale dell'apprendista e la validazione dei modelli organizzativi ex D.Lgs. n. 231/00 a cui è deputato l'ente bilaterale OBIL. Con riferimento a tale servizio, le parti convengono sulla necessità di sostenere la massima diffusione della cultura della legalità ed in particolare la piena attuazione del D.Lgs. n. 231/01. A tal proposito convengono di assegnare all'ente bilaterale il compito di promuovere la definizione di buone prassi e di codici di comportamento da sottoporre alle imprese aderenti al presente contratto per l'adozione di modelli organizzativi adeguati.

Art. 13 - Formazione permanente e continua

1. Le Parti convengono che, ai fini della realizzazione dei programmi di formazione continua, le imprese faranno riferimento al fondo interprofessionale per la formazione continua individuato dalle parti firmatarie il presente CCNL.
2. Per la specificità della figura del socio lavoratore nelle diverse accezioni, le parti si impegnano a formulare all'ente individuato un'ipotesi di lavoro che permetta l'accesso ai relativi servizi formativi per questi profili professionali.

Art. 14 - L'Organismo Bilaterale Italiano Lavoro - OBIL

1. Le Parti convengono che l'Ente Bilaterale OBIL è istituito ai sensi di quanto disposto dagli artt. 2, comma 1, lett. h) D.lgs. 276/2003.
2. Per il finanziamento delle attività e dei servizi previsti dall'ente bilaterale OBIL in relazione al presente CCNL è fissato un versamento nella misura complessiva di 120,00 euro annui, di cui 96,00 euro annui a carico dell'Azienda e 24,00 euro annui a carico dei lavoratori da versare mensilmente tramite Modello di Pagamento Unificato F24 riportando la causale che verrà indicata dall'ente bilaterale stesso da apporre nella sezione "INPS", nel campo "causale contributo", in corrispondenza, esclusivamente, della colonna "importi a debito versati".
3. Tale contributo, indispensabile per garantire i servizi della bilateralità erogati dall'ente bilaterale in favore delle lavoratrici e dei lavoratori, rappresenta una forma di salario differito per le imprese del settore che, pertanto, assorbe, in quota parte, gli importi relativi al trattamento economico di cui alla tabella retributiva di riferimento.
4. Nel dettaglio i Fondi istituiti presso l'ente bilaterale sono i seguenti:
 - a) **Fondo Sviluppo Salute e Sicurezza** – alla cui gestione è deputato l'OPAN.
 - b) **Fondo Welfare e Sostegno al reddito** – la cui gestione è affidata al CDA dell'ente bilaterale sulla base delle indicazioni del Comitato di indirizzo costituito pariteticamente dalle organizzazioni firmatarie del presente CCNL.
 - c) **Fondo Osservatorio e Servizi Reali** - la cui gestione è affidata al CDA ente bilaterale sulla base del Comitato di indirizzo costituito pariteticamente dalle organizzazioni firmatarie del presente CCNL.
 - d) **Fondo Sviluppo contrattazione e assistenza contrattuale** – alla cui gestione sono deputate le parti firmatarie del presente CCNL.
 - e) **Fondo Gestione Bilateralità** – la cui gestione è affidata al CDA dell'ente bilaterale.
5. **Adesione all'Ente Bilaterale** - Ai sensi dell'Art. 10 della Legge 14 febbraio 2003, n. 30 della normativa vigente le parti ribadiscono che i trattamenti previsti dalla bilateralità sono vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali e territoriali sottoscritti dalle parti.
6. Le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e di secondo livello rappresentano, quindi, un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte del datore di lavoro di prestazioni sostitutive di analoga misura e contenuto, nel caso in cui questi si sottragga alla contribuzione all'ente bilaterale prevista dal presente contratto collettivo o da altri.
7. Pertanto, a far data dalla firma e sottoscrizione del presente CCNL, le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascun lavoratore un elemento retributivo aggiuntivo pari ad € 30,00 lordi, per ciascuna mensilità.

Art. 15 - Organismo Paritetico Nazionale – OPAN

1. Le Parti convengono che l'organismo paritetico nazionale di riferimento è l'OPAN, costituito in attuazione dell'Accordo Interconfederale 8 luglio 2016 in materia di salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro ex D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i. allegato al presente CCNL sotto la lettera B.2 e che ne costituisce parte integrante e sostanziale. L'OPAN ha sede ed opera presso l'ente bilaterale OBIL e svolge le funzioni di organismo paritetico previsto dalla normativa vigente.
2. Le attività in materia di salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro sono promosse e sostenute con le risorse del Fondo Sviluppo Salute e Sicurezza alimentato con risorse pubbliche e private nelle modalità e nei termini così come previsti dall'Accordo Interconfederale sopra citato.

Art. 16 - Previdenza complementare

1. In relazione alla opportunità di dare vita ad un sistema di previdenza complementare che risponda alle aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori impiegati nella impresa nonché alle esigenze rappresentate dai soci imprenditori, le parti si impegnano ad affrontare nel corso di validità del presente CCNL la problematica nel suo complesso.
2. Le parti si impegnano ad effettuare la scelta sulla possibile costituzione di uno specifico Fondo intercategoriale-interconfederale promosso dalle parti firmatarie del presente CCNL o, in alternativa, l'adesione a fondi già esistenti.
3. La lavoratrice e il lavoratore potranno optare per il versamento di una ulteriore contribuzione, a suo esclusivo carico negli importi e per i criteri previsti dalle parti.

Art. 17 - Assistenza sanitaria integrativa

1. L'Assistenza Sanitaria integrativa rappresenta uno strumento importante nella vita di chi opera nell'impresa.
2. Le parti pertanto si impegnano ad effettuare la scelta sulla possibile costituzione di uno specifico Fondo interconfederale-intercategoriale promosso dalle parti firmatarie del presente CCNL o, in alternativa, l'adesione verso fondi già esistenti.

Art. 18 - Patronati

1. Le Parti convengono che i patronati di riferimento sono quelli espressione delle parti firmatarie il presente CCNL.
2. Ritenendo il servizio svolto dai patronati come supporto rilevante nella vita dei lavoratori e nella prospettiva di prevederne la valorizzazione ed il consolidamento, le parti convengono di valutare nell'ambito dell'ente bilaterale ogni utile iniziativa tesa a favorirne il consolidamento e lo sviluppo.

Art. 19 - Centri di Assistenza Fiscale

1. Le Parti convengono che i centri per l'assistenza fiscale di riferimento sono quelli espressione delle parti firmatarie il presente CCNL.
2. Ritenendo il servizio svolto dai CAF come supporto rilevante nella vita dei lavoratori e dell'impresa, nella prospettiva di prevederne la valorizzazione ed il consolidamento, le parti convengono di valutare nell'ambito dell'ente bilaterale di riferimento ogni utile iniziativa tesa a favorirne il consolidamento e lo sviluppo.

Art. 20 - Accesso al credito

1. Le parti stipulanti il presente CCNL si impegnano a promuovere l'attivazione di un servizio di accesso al credito per rispondere alle esigenze finanziarie delle imprese e dei lavoratori al fine di sostenere ogni utile azione tesa a migliorare la qualità della vita.
2. All'interno dell'ente bilaterale di riferimento le parti valuteranno ogni utile ipotesi di lavoro al fine di dare attuazione a tale servizio entro il termine di validità del presente contratto.
3. Analogamente le parti ritengono di sostenere nelle forme e nei modi ritenuti più idonei l'attività svolta dai centri di assistenza fiscale – CAF – e dei patronati espressione delle parti firmatarie il presente contratto. A tal proposito si impegnano a dare massima diffusione presso i rispettivi associati ai servizi di cui al presente articolo.

Art. 21 - Sviluppo dei servizi per i lavoratori e per le imprese

1. Le parti convengono sulla necessità di individuare nuove forme di intervento in termini di servizi ai lavoratori e alle imprese nella prospettiva di garantire il raggiungimento di obiettivi di qualificazione del lavoro in tutte le sue espressioni prospettando utili integrazioni fra le attività degli enti ed organismi presenti nelle singole organizzazioni firmatarie del presente CCNL.
2. Le parti ritengono, in particolare, di sostenere nelle forme e nei modi ritenuti più idonei l'attività svolta dai centri di assistenza fiscale – CAF – e dei patronati espressione delle parti firmatarie il presente contratto.

CAPITOLO IV° CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 22 - Livelli di inquadramento del personale dipendente

1. I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su livelli professionali, a cui corrispondono livelli retributivi secondo le tabelle economiche di cui al presente CCNL.
2. L'inquadramento dei lavoratori nei livelli previsti dal presente contratto all'articolo 23 avviene sulla base delle declaratorie generali, delle esemplificazioni e degli esempi. Gli esempi si riferiscono genericamente alla figura professionale del lavoratore e pertanto sono prevalentemente formulati in termini ricorrenti.
3. Data la disparità di situazioni organizzative, di dimensioni aziendali e di tecnologie adottate, al II livello di contrattazione potranno essere individuati nuovi profili professionali, che consentano una più obiettiva esemplificazione dei lavoratori sulla base delle declaratorie generali previste dal presente CCNL.
4. Nel caso in cui dovessero identificarsi, a livello territoriale, mansioni non riconducibili alle qualifiche previste, l'inquadramento sarà esaminato dall'Osservatorio di settore istituito presso OBIL come sopra specificato.
5. Ai lavoratori, verrà garantito, anche attraverso la rotazione e la polivalenza delle mansioni, un rapido processo di qualificazione e/o di specializzazione che favorisca la acquisizione di una più elevata capacità professionale.

Art. 23 – Declaratorie dei livelli di inquadramento

QUADRO E QUADRO SUPERIORE

Relativamente alla figura del "Quadro", ai sensi e per gli effetti della Legge 13 maggio 1985 n. 190 come modificata dalla Legge 2 aprile 1986, n. 106, le Parti convengono quanto segue:

- a) La determinazione dei requisiti di appartenenza alla categoria di "quadro" viene effettuato dalle parti stipulanti con il presente contratto nazionale di lavoro.
- b) L'azienda, ai sensi del combinato disposto dall'art. 2049 c.c. e dall'art. 5 della Legge n. 190/1985 è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal quadro nello svolgimento della sua attività.
- c) La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa.
- d) L'azienda garantirà al quadro dipendente, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali, nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.
- e) Oltre quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti e diritti d'autore, previa autorizzazione aziendale, è riconosciuta ai quadri la possibilità di pubblicazione nominativa di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa medesima.
- f) In relazione alle loro esigenze, le aziende di norma promuoveranno, anche avvalendosi delle Associazioni territoriali imprenditoriali di competenza, la partecipazione dei quadri ad iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.
- g) Per quanto qui non espressamente contemplato si fa concorde rinvio alle disposizioni proprie per la categoria degli impiegati.
- h) Le parti si danno atto che, con la presente regolamentazione, si è data piena attuazione al disposto della Legge n. 190/1985 per quanto riguarda la categoria dei "quadri".
- i) Appartiene a questo livello il personale con mansioni direttive che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria di cui al I livello ed a possedere esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, sia preposto ad attività di coordinamento di servizi ed uffici fondamentali o svolga attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi.

Relativamente alla definizione del “**Quadro Superiore**” le Parti fanno espresso richiamo all’articolo 25 del CCNL, mentre per quanto attiene il trattamento economico si fa espresso riferimento all’articolo 76 del CCNL.

1° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori amministrativi e tecnici con capacità e funzioni direttive che abbiano discrezionalità di poteri con facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali impartite dai quadri direttivo dai titolari dell’azienda. Appartengono a tale livello i lavoratori che svolgono, inoltre, attività che richiedono elevata specializzazione tecnico-scientifica e con funzione di rilevante importanza aziendale, con ampi poteri di iniziativa e corrispondente responsabilità.

2° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni di concetto, sia tecnici che amministrativi, con compiti di controllo e coordinamento che comportino iniziativa ed autonomia per il buon andamento di determinate attività aziendali con limitata discrezionalità di poteri. Sono inquadrati in questo livello anche viaggiatori e piazzisti di 1°.

Profili esemplificativi

- Il viaggiatore o piazzista, comunque denominato, assunto stabilmente dall’azienda con incarico di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa, per il collocamento degli articoli per i quali ha avuto l’incarico.

3° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che, oltre a possedere tutti i requisiti e le caratteristiche proprie del terzo livello, svolgono attività complesse di carattere tecnico o amministrativo per l’esecuzione delle quali si richiedono una preparazione professionale specifica ed un consistente periodo di pratica lavorativa. Tali attività sono svolte in assenza di livelli di coordinamento esecutivo, in condizioni di autonomia operativa e facoltà di iniziative adeguate che presuppongono la conoscenza delle normative, delle procedure e delle tecniche operative alle stesse applicabili.

Profili esemplificativi

- Lavoratori che sulla base della compiuta conoscenza di tutte le fasi del ciclo produttivo aziendale guidano e coordinano, con autonomia operativa e con responsabilità dei risultati produttivi, l’attività produttiva di squadre di altri lavoratori;
- Lavoratori che eseguono compiutamente ed autonomamente tutte le operazioni del laboratorio, con funzioni che comportano la responsabilità, il coordinamento ed il controllo della unità organizzativa aziendale con ampia autonomia di decisione.
- Primo pasticciere; Primo cuoco;
- Primo gelatiere;
- Primo banconiere;
- Caposquadra, impastatore, fornaio (con riferimento ai lavoratori del settore panificazione);
- Gerente, gestore, direttore (con riferimento ai lavoratori addetti a funzioni di vendita, distribuzione e amministrazione)

4° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori addetti a mansioni amministrative che richiedono una buona discrezionalità nell’ambito di un ampio prestabilito schema di lavoro, di procedura, e una notevole esperienza

nella pratica e nelle procedure di ufficio; appartengono altresì a questo livello i lavoratori che sulla base delle indicazioni generiche del datore di lavoro, sono in grado di realizzare con perizia tutti i prodotti finiti della linea produttiva dell'azienda e parimenti qualsiasi alimento della loro specializzazione anche non contemplato nella linea produttiva aziendale.

Tali lavoratori sono in grado di servirsi, di manutenzionare e pulire congiuntamente tutti gli apparati produttivi a disposizione delle aziende e di esercitare inoltre una certa autonomia ed iniziativa per la condotta ed i risultati delle lavorazioni; rientrano in tale livello di inquadramento anche i lavoratori altamente specializzati che eseguono tutte le operazioni del laboratorio e che, oltre a possedere tutti i requisiti e le caratteristiche del livello successivo, coordinano l'attività di altri lavoratori, senza la responsabilità.

Profili esemplificativi

- Formatore, aiuto impastatore, aiuto fornaio (con riferimento ai lavoratori del settore panificazione)
- Secondo banconiere;
- Secondo gelatiere;
- Secondo pasticciere;
- Viaggiatore piazzista di 2° livello, comunque denominato, assunto stabilmente dall'azienda con incarico di collocare gli articoli trattati dalla medesima, anche quando provveda contemporaneamente alla loro diretta consegna;

30

5° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono negli uffici attività esecutiva di natura tecnica o amministrativa che richiedono particolare preparazione e pratica d'ufficio o corrispondente esperienza di lavoro.

Appartengono a tale livello i lavoratori specializzati che nella realizzazione del prodotto finito svolgono attività tecnico pratiche nelle operazioni di manutenzione e di conduzione di impianti di produzione o macchine complesse con capacità di regolazione e messa a punto; inoltre rientrano in questo livello anche i lavoratori specializzati con specifica e diretta responsabilità tecnica del lavoro attribuito ai fini della sua riuscita, pur assolvendo alla prescrizione e agli indirizzi del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

Profili esemplificativi

- Pasticciere finito;
- Gelatiere finito;
- Cuoco finito;
- Banconiere finito;
- Sfoglina finita;
- Aiuto formatore, addetto ad attività varie (con riferimento ai lavoratori del settore panificazione);
- Commesso, cassiere, contabile, magazziniere (con riferimento ai lavoratori addetti a funzioni di vendita, distribuzione e amministrazione)

6° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori qualificati che svolgono attività amministrative di ufficio di natura esecutiva semplice con procedure prestabilite oltre a svolgere attività che richiedono un adeguato tirocinio o un normale addestramento pratico e corrispondenti conoscenze professionali. Nei reparti di produzione o di distribuzione conducono, con le necessarie regolazioni, macchine per la lavorazione, il confezionamento e la movimentazione di merci e prodotti.

Profili esemplificativi:

- Aiuto commesso, confezionatore (con riferimento ai lavoratori addetti a funzioni di vendita, distribuzione e amministrazione)

- Autista;
- Banconiere;
- Cassiere;
- Commesso;
- Cuoco;
- Gelatiere;
- Magazziniere;
- Pasticcere;
- Sfoglina;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione

7° LIVELLO

31

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività inerenti al processo produttivo per abilitarsi alle quali non occorrono conoscenze professionali, ma è sufficiente un periodo di pratica: dopo un periodo di 12 mesi, tali lavoratori verranno inquadrati nel livello superiore.

Tale periodo, per i lavoratori privi di conoscenze professionali, si computa anche cumulando più campagne svolte nello stesso settore merceologico.

Rientrano in tale livello anche i lavoratori non addetti al processo produttivo che svolgono attività manuali semplici, per le quali non occorrono conoscenze professionali o che eseguono lavori di semplice manovalanza anche se svolti nei reparti di produzione o magazzini.

Profili esemplificativi

- Addetti a lavori di manovalanza.
- Addetti agli imballaggi;
- Addetti al carico e scarico, consegna interna ed esterna delle merci
- Addetti alle pulizie;
- Ausiliari comuni alla produzione;
- Conducenti di motocicli;
- Fattorini;
- Prodotti e delle materie prime;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione

Art. 24 - Mansioni promiscue, mutamento mansioni, jolly

1. In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente, tenendo conto di quella di maggior valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, che non riguardi un normale periodo di addestramento e che non abbia carattere accessorio o complementare.
2. 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 anche temporanea a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta.
3. Trascorso un periodo di 6 mesi nel disimpegno di mansioni di livello QS/Q , di 3 mesi nel disimpegno di mansioni di 1° livello, di due mesi nel disimpegno di quello di 2° livello e di un mese e mezzo nel disimpegno degli altri livelli, avverrà senz'altro il passaggio del lavoratore a tutti gli effetti nel livello superiore, salvo che si tratti di sostituzione temporanea di altri lavoratori assenti per motivi che diano diritto alla conservazione del posto (malattia, infortunio, richiamo alle armi, ferie, etc.) nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà dopo venti giorni e per tutta la durata della sostituzione, senza che ne derivi il passaggio di livello.

4. Agli effetti del passaggio di livello previsto dal comma precedente, il disimpegno delle mansioni di livelli superiori può essere effettuato anche non continuativamente, e purché la somma dei singoli periodi corrispondenti ai termini predetti sia compresa in un massimo di 6 mesi per il passaggio al livello QS/Q e al 1° livello, di 4 mesi per il passaggio al 2° livello e di 3 mesi per gli altri.
5. In caso di assegnazione temporanea a mansioni di livello inferiore, il lavoratore conserverà la retribuzione del livello al quale appartiene.

Art. 25 - Il lavoratore autonomo

1. Le parti danno atto che anche il lavoro autonomo o c.d. parasubordinato rappresenta una tipologia di rapporto con cui le lavoratrici ed i lavoratori contribuiscono al raggiungimento degli scopi sociali.
2. Per quanto riguarda la disciplina del rapporto di lavoro con tali figure si rimanda ai singoli contratti stipulati tra impresa (committente) e lavoratore autonomo.

Art. 26 - Il socio lavoratore

1. Le parti danno atto che normalmente al rapporto di associazione con l'impresa si può affiancare un ulteriore rapporto di lavoro, ferma restando la prevalenza e la centralità del rapporto sociale su quello lavorativo.
2. La disciplina del rapporto con tali figure ovvero il socio lavoratore, pertanto, sarà integrata dal regolamento interno della cooperativa, dalle norme statutarie o comunque dal patto societario e, laddove consentito dalle norme del presente CCNL, anche in deroga al contratto stesso per garantire l'adeguamento delle norme collettive allo specifico contesto aziendale.
3. Le parti potranno individuare un trattamento di miglior favore nei confronti dei lavoratori che rivestano anche la qualità di socio, al fine di favorire il loro coinvolgimento nella gestione dell'impresa.
4. Laddove le norme del presente contratto collettivo attribuiscono ai lavoratori un diritto, un interesse o una facoltà la cui soddisfazione possa essere condizionata da quelli di altri lavoratori e per l'esercizio dei quali rilevi un margine discrezionale del datore di lavoro (trasformazione del rapporto in part-time; anticipazioni del tfr; concessione di permessi; eccedenze di personale, etc.), il datore di lavoro darà prevalenza, ove possibile, agli interessi dei soci imprenditori rispetto a quelli dei lavoratori che soci non siano.

Art. 27 - Quadro superiore e quadro

1. Sono quadri superiori i prestatori di lavoro non inquadrati come dirigenti che:
 - a) svolgono la prestazione assoggettati alla sola direzione aziendale, la quale può conferire loro speciali poteri di rappresentanza;
 - b) sono dotati di elevate competenze e capacità tecnico-professionali, acquisite a seguito di specifici percorsi di istruzione e formazione o di una significativa esperienza professionale;
 - c) hanno poteri di direzione, coordinamento o controllo di rami d'azienda o specifiche unità organizzative di importanza strategica per l'impresa.
2. Le parti concordano che i quadri vadano individuati nell'ambito nella categoria QS/Q del sistema di inquadramento professionale in vigore, fermo restando la non automaticità tra appartenenza al livello e attribuzione della qualifica di quadro.
3. Fermi restando i requisiti di cui al comma precedente, la contrattazione territoriale o aziendale può specificare quali unità organizzative siano da considerare di importanza strategica per l'impresa in ciascun settore produttivo o merceologico, nonché i poteri di rappresentanza richiesti e le competenze e capacità di cui debbano essere dotati.
4. Si concorda di istituire per i lavoratori quadri superiori e quadri una "indennità di funzione quadri" articolata sui due livelli in cui è stata definita la figura professionale del quadro e in relazione agli specifici contenuti professionali e funzioni svolte. Detta indennità, legata allo svolgimento delle funzioni

di quadro, verrà definita a livello aziendale in relazione al riconoscimento della qualifica di quadro, nonché in relazione alla complessità dei ruoli e alla professionalità individuale espressa. Essa verrà determinata in relazione ai criteri di valutazione oggettivi e soggettivi prima esplicitati fermo restando criteri di omogeneità e uniformità. La misura minima dell'indennità di funzione è di 120,00 (centoventi) euro per i quadri superiori e di 90 (novanta) euro per i quadri normali. Si concorda inoltre che dette indennità saranno corrisposte per tutte le mensilità contrattualmente previste e conteggiate ai fini del TFR. Resta inteso che al decadere delle funzioni e/o ruoli svolti la suddetta indennità sarà mantenuta ad personam.

5. L'azienda è tenuta ad assicurare il personale con la qualifica di quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle loro funzioni. Le imprese promuoveranno la partecipazione dei quadri ad iniziative di formazione e aggiornamento professionale diretta e al miglioramento delle capacità professionali in riferimento alle specifiche attività svolte. A tal fine a livello aziendale sarà svolto annualmente un confronto sui programmi di formazione. Fermi restando i diritti derivanti dalle normativa in materia di brevetti e diritti d'autore è riconosciuta al quadro, previa espressa autorizzazione aziendale, la possibilità di pubblicazione nominativa e di effettuazione di relazioni su esperienze e lavori compiuti in riferimento alle specifiche attività svolte.
6. In caso di svolgimento temporaneo di mansioni di quadro, che non sia determinato dalla sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, l'attribuzione della qualifica di quadro sarà effettuata trascorso un periodo di 6 mesi continuativi.

CAPITOLO V°
INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E IMPEGNI CONSEGUENTI

Art. 28 - Assunzione

1. L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore.
2. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, da consegnarsi in copia al lavoratore, contenente le indicazioni di cui al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152:
 - a) La data di assunzione;
 - b) L'unità produttiva di assegnazione;
 - c) La tipologia e la durata del rapporto di lavoro;
 - d) La durata del periodo di prova;
 - e) L'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore;
 - f) Il trattamento economico.
3. All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà consegnare i documenti richiesti dalla legge, salva la facoltà del datore di lavoro di chiedere ulteriore documentazione utile ai fini della mansione da ricoprire.
4. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati ed a restituirli all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.
5. La lavoratrice e il lavoratore potranno essere sottoposti, prima dell'assunzione, a visita medica da parte del sanitario di fiducia del datore di lavoro per "accertamento dei requisiti fisici e psicoattitudinali necessari per "espletamento del lavoro cui sono destinati, così come previsto dal D.lgs. n. 81/2008.
6. Con specifico riferimento ai lavoratori inquadrati come viaggiatori o piazzisti, dovranno anche essere precisati l'ampiezza del mandato conferito e della zona, nonché gli eventuali compiti del viaggiatore o piazzista durante il periodo in cui non viaggia, tenuto presente che non debbono essere affidate allo stesso mansioni incompatibili con la sua qualifica.
7. Il lavoratore dovrà notificare alla cooperativa la sua residenza e il suo domicilio e sarà tenuto a comunicare anche le eventuali successive variazioni.

Art. 29 - Periodo di prova

1. La durata del periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione. Durante il periodo di prova o alla fine di esso è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro, senza motivazioni, obbligo di preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto.
2. Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.
3. Trascorso il periodo di prova, il personale si intenderà regolarmente assunto in servizio se nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta per iscritto. In tal caso il periodo sarà computato agli effetti dell'anzianità di servizio.
4. La durata del periodo di prova è stabilita nelle misure che seguono:

| Livelli | Durata |
|----------------|---------------|
| QS – Q – 1° | 6 mesi |
| 2° - 3° - 4° | 4 mesi |
| 5° - 6° | 2 mesi |
| 7° | 15 giorni |

5. Il personale che entro il termine di due anni viene riassunto, con la stessa qualifica, presso la stessa azienda ove abbia già prestato servizio, superando il periodo di prova, sarà in ogni caso dispensato dall'effettuazione di un nuovo periodo di prova.
6. Al personale assunto fuori provincia che, durante o alla fine del periodo di prova, sia licenziato, il datore di lavoro dovrà rimborsare "importo del viaggio di andata e ritorno al luogo di provenienza.

Art. 30 - Doveri delle lavoratrici e dei lavoratori

1. Il lavoratore dovrà esercitare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza ed in particolare dovrà osservare le norme di legge, quelle del presente contratto collettivo, nonché – se socio – le regole del regolamento interno della cooperativa, le regole statutarie e i patti sociali fra i soci; egli è in ogni caso tenuto ad osservare tutte le norme che l'esperienza, le regole di convivenza civile ed il buon senso impongono a ciascuno.
2. Gli articoli della presente parte del contratto collettivo saranno affissi in luogo visibile dell'azienda e prevedono il dovere di:
 - a) osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o chi per esso ed adempiere a tutte le formalità che l'azienda ha posto in essere per il controllo delle presenze;
 - b) svolgere tutti i compiti che gli verranno assegnati dal datore di lavoro o chi per esso, nel rispetto delle norme del presente CCNL applicato in azienda e delle disposizioni attuative con la massima diligenza ed assiduità;
 - c) conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato usate ed in uso presso l'impresa stessa;
 - d) in merito alla posizione assegnata ed ai compiti inerenti, il lavoratore deve evitare di trarre in qualsiasi modo, profitti propri a danno dell'azienda in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni ed incarichi, nonché svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro. Si richiama a proposito il RDL 13 novembre 1924 n. 1825 convertito in Legge n. 562/1925;
 - e) usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela ed il pubblico che per qualsiasi motivo intrattiene rapporti con l'azienda;
 - f) evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia autorizzazione dell'azienda, ovvero, che sia previsto dal presente CCNL o da disposizioni legislative;
 - g) rispettare tutte le disposizioni in uso presso l'azienda e dettate dai titolari e/o superiori se non contrastanti con il presente CCNL e con le leggi vigenti.

Art. 31 - Corrispettivo per la prestazione lavorativa

1. La retribuzione rappresenta il corrispettivo che spetta al lavoratore per l'attività lavorativa svolta.
2. Essa é la principale obbligazione in capo al datore di lavoro che connota il rapporto di lavoro come un contratto oneroso di scambio (o a prestazioni corrispettive).
3. I servizi della bilateralità sono considerati una forma di retribuzione differita.
4. Nella retribuzione possono confluire più emolumenti a titolo non occasionale.

**CAPITOLO VI°
DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Art. 32 - Contratto di lavoro a tempo indeterminato

1. Le parti, relativamente al contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, demandano alla nuova disciplina introdotta dal D. Lgs. 4 marzo 2015 n. 23 recante "Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183".

Art. 33 - Contratto di lavoro a tempo determinato

1. Fermo restando che di norma le assunzioni del personale debbono avvenire a tempo indeterminato, è consentita la assunzione del personale con prefissione di termini, nella forma del contratto a tempo determinato di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva delle eventuali proroghe di cui al successivo comma 4, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.
2. Fatto salvo quanto disposto dall'articolo 10, comma 7, decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, il numero complessivo di rapporti di lavoro costituiti da ciascun datore di lavoro in tale forma potrà avvenire nei limiti quantitativi di cui alla tabella sottostante.
3. Tali contratti potranno essere poi utilizzati in tutti i casi o nelle condizioni espressamente previsti dalle leggi vigenti sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, tenendo conto delle specifiche normative previste nella parte speciale del presente contratto.
4. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore.
5. Le proroghe, ai sensi e per gli effetti di cui alla legge n. 78/2014, sono ammesse, fino ad un massimo di cinque volte nell'arco dei complessivi 36 mesi indipendentemente dal numero dei rinnovi a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.
6. Tenendo conto anche delle specifiche caratteristiche del settore e delle necessità di particolari categorie di imprese, la contrattazione collettiva di secondo livello potrà prevedere differenti limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato rispetto a quelli di cui al comma successivo.
7. Il numero dei lavoratori impiegati con contratto a tempo determinato sarà contenuto in ciascuna unità produttiva entro i limiti di seguito indicati, che possono essere ampliati dalla contrattazione integrativa, aziendale, territoriale e/o di altra natura:

| Base computo | Numero di lavoratori |
|---------------------|-----------------------------|
| 0-5 | 5 |
| 6-9 | 7 |
| 10-15 | 9 |
| 16-49 | 24 |
| Oltre 49 | 40% |

8. La base di computo è costituita dal numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al primo gennaio dell'anno di assunzione nell'unità produttiva all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente Articolo. Le frazioni di unità si computano per intero.
9. I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle aziende di stagione.

Art. 34 - Stagionalità

1. Le parti riconoscono che il concetto di attività stagionale – sempre presente nel settore alimentare – si è esteso fino a ricomprendere una stagionalità legata alla disponibilità di materie prima ed una stagionalità di consumo, legata alla domanda.
2. Le parti concordano per tanto che la disciplina sulla successione dei contratti nel tempo non trova applicazione, oltre che per le attività stagionali di cui al DPR 1525/1963 e successive modifiche e integrazioni, per le seguenti attività connesse ad esigenze ben definite dall'organizzazione tecnico produttiva ed a caratteristiche del tutto peculiari del settore merceologico dell'azienda, concentrate in periodi dell'anno e finalizzate a rispondere ad una intensificazione della domanda per ragioni collegate ad esigenze cicliche e alle variazioni climatiche o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività, e per iniziative promo pubblicitarie per un periodo di tempo limitato.
3. La contrattazione a livello territoriale o aziendale definirà le attività peculiari dell'azienda cui è possibile attribuire carattere di stagionalità così come sopra individuato.
4. Le parti concordano che la durata massima dell'ulteriore successivo contratto a termine (c.d. "deroga assistita"), da stipularsi in deroga al limite massimo dei 36 mesi, sia pari ad un periodo non superiore a 12 mesi.

37

Art. 35 - Riserva su assunzioni

1. Le parti confermano che le assunzioni relative ai livelli sotto indicati non concorrono a determinare la base di computo, in caso di reintroduzione di "quote di riserva" così come in passato previste dall'art. 25, commi 1 e 6, della legge 223/1991:
2. Tutte le qualifiche professionali inquadrati nei livelli contrattuali Q (ivi compresi i quadri superiori), 1°, 2° e 3°;
3. Le qualifiche professionali di viaggiatore o piazzista inquadrati rispettivamente nei livelli contrattuali 2° e 3°;
4. Le qualifiche professionali inquadrati nel 3° livello contrattuale, nonché quelle di cui al D.M. 19 maggio 1973.

Art. 36 - Contratto di lavoro somministrato

1. Ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs 276/2003 e s.m.i. le Parti, relativamente al contratto di somministrazione di lavoro, per le specifiche caratteristiche del sistema delle imprese a cui si applica il presente CCNL, convengono di procedere come illustrato nei commi successivi.
2. In ciascuna unità produttiva, il numero dei lavoratori impiegati con contratto di somministrazione a tempo determinato sarà contenuto entro i limiti di seguito indicati, che possono essere ampliati dalla contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale:

| Base computo | Numero di lavoratori |
|--------------|----------------------|
| 0-5 | 100% |
| 6-9 | 100% |
| 10-15 | 75% |
| 16-49 | 75% |
| Oltre 49 | 50% |

3. La base di computo è costituita dall'organico complessivo dell'unità produttiva dei lavoratori occupati all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo.
4. Sono compresi in tale insieme i lavoratori assunti a tempo indeterminato e gli apprendisti.
5. Per le aziende di stagione, attesa la loro particolarità, sono compresi anche i lavoratori assunti a tempo determinato; le frazioni di unità si computano per intero.

6. L'utilizzatore comunica, entro il 31 gennaio dell'anno successivo rispetto a quello di riferimento, tramite l'Organizzazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, all'OBIL il numero ed i motivi dei contratti di lavoro a chiamata e di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei Lavoratori interessati, il numero dei Lavoratori assunti direttamente dall'Azienda.
7. In occasione dell'instaurazione di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato, le aziende sono tenute a darne comunicazione scritta all'OBIL a livello territoriale e, su richiesta di questo, a fornire indicazione analitica delle tipologie dei contratti intervenuti.
8. L'articolazione territoriale OBIL, ove ritenga che venga a configurarsi un quadro di utilizzo anomalo degli istituti, ha facoltà di segnalare i casi alle parti stipulanti il presente contratto.
9. L'OBIL potrà progettare iniziative mirate al soddisfacimento delle esigenze di formazione dei lavoratori temporanei e richiedere i relativi finanziamenti.

Art. 37 - Contratto di lavoro a tempo parziale

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente CCNL.
2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro ed ha la funzione di consentire la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno e nel contempo una risposta valida ad esigenze individuali delle lavoratrici e dei lavoratori.
3. Questo contratto può essere esteso anche ai soci e dipendenti assunti a tempo determinato o con contratto di apprendistato.
4. L'azienda è tenuta annualmente a comunicare alla rappresentanza sindacale aziendale, ove esistente, l'andamento delle assunzioni a tempo parziale e l'eventuale ricorso al lavoro supplementare.
5. Il rapporto di lavoro part-time può essere di tipo:
 - a) Orizzontale: ad orario di lavoro giornaliero ridotto;
 - b) Verticale: a tempo pieno nell'arco della giornata, ma solo per determinati periodi della settimana, del mese o dell'anno;
 - c) Misto: per periodi, orizzontale e per altri, verticale.
6. Il contratto a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta e ai fini della prova valgono i periodi previsti per gli eguali livelli a tempo pieno previsti dal presente CCNL.
7. Nel contratto individuale deve essere indicata la collocazione oraria della prestazione riferita al giorno, alla settimana e al mese. Possono essere previste clausole flessibili o elastiche.
8. Nel contratto a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato, l'azienda ha facoltà di richiedere alla lavoratrice e al lavoratore lo svolgimento di prestazioni supplementari (lavoro reso oltre l'orario concordato nel contratto individuale) nei limiti dell'orario a tempo pieno.
9. Il lavoro supplementare può essere richiesto anche per i soci e dipendenti con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto quando non sia raggiunto l'orario per il tempo pieno settimanale.
10. Le prestazioni di lavoro supplementare così come regolamentate dal presente contratto e cioè nei limiti dell'orario di lavoro settimanale delle lavoratrici e dei lavoratori a tempo pieno, non richiede il consenso delle lavoratrici e dei lavoratori a tempo parziale.
11. Il rifiuto della lavoratrice e del lavoratore ad effettuare prestazioni di lavoro supplementare non è causa di licenziamento.
12. È possibile per necessità aziendali, modificare la collocazione temporanea per ogni forma di contratto a tempo parziale (clausola flessibile); le suddette necessità vanno illustrate alla rappresentanza sindacale, ove esistente, con preavviso di almeno due giorni.
13. È possibile incrementare la prestazione lavorativa (clausola elastica) solo nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto e che l'incremento può essere eventuale e limitato nel tempo e va richiesto solo per casi di necessità aziendali, ove esistente.

14. La retribuzione, nonché i vari istituti contrattuali vengono calcolati proporzionalmente alle ore effettivamente lavorate.
15. Per tutto quanto non disciplinato dal presente Articolo si applicano le vigenti disposizioni di legge.

Art. 38 - Contratto di apprendistato

1. Apprendistato professionalizzante. Le parti riconoscono che l'apprendistato professionalizzante può rappresentare un fattore strategico di concorso allo sviluppo della competitività delle imprese ed al contempo, grazie anche ai suoi contenuti formativi, un istituto di accesso al lavoro capace di favorire una occupazione stabile e di qualità.
2. Riferimenti normativi. Le Parti firmatarie si danno reciprocamente atto che la seguente disciplina dà concreta attuazione e trova fondamento nella normativa vigente.
3. Norme generali. L'apprendistato professionalizzante è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D.lgs. n. 167/2011, e al conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali. Possono essere assunti con contratto di apprendistato giovani di età non inferiore ai diciotto anni, salvo le deroghe consentite dalla legge, e non superiore ai ventinove. Le qualifiche conseguibili sono quelle previste dalle categorie del presente CCNL e l'apprendista non potrà essere retribuito a cottimo. Per quanto non previsto dal presente Contratto, valgono per gli apprendisti le disposizioni di legge.
4. Durata del contratto. La durata minima del contratto di apprendistato è di 6 mesi, la durata massima è pari a 36 mesi. In deroga a quanto sopra e compatibilmente con le norme vigenti, la durata del contratto di apprendistato è di 48 mesi in caso di figure professionali analoghe a quelle artigiane e con competenze similari ovvero di 60 mesi in caso di figure professionali caratterizzate da specifiche competenze tecniche nell'ambito delle attività riconducibili all'artigianato. Per i lavoratori in possesso di titolo di studio (diploma di istruzione secondaria superiore o terziaria) inerente alla professionalità da conseguire tale durata sarà ridotta di 6 mesi.
5. Valorizzazione di precedenti periodi di apprendistato. I periodi di apprendistato professionalizzante o i periodi di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale svolti, per una durata pari almeno a 12 mesi, presso più datori di lavoro, saranno valorizzati ai fini della durata complessiva del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività. In tal senso la durata del contratto di apprendistato sarà ridotta di 6 mesi. A tal fine, nel caso di risoluzione del rapporto prima della scadenza del contratto, il datore di lavoro è tenuto a registrare l'esperienza di apprendistato nel libretto formativo. Tale documentazione deve essere presentata dalla lavoratrice e dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento della riduzione della durata del contratto di apprendistato.
6. Formazione. La formazione professionalizzante si caratterizza per essere un percorso integrato nell'attività lavorativa, personalizzato sulla base delle conoscenze di partenza dell'apprendista e delle competenze tecnico – professionali e specialistiche da conseguire. Tale formazione potrà essere erogata utilizzando modalità quali: affiancamento on the job, aula, e-learning, seminari, esercitazioni di gruppo, visite aziendali, testimonianze. L'azienda potrà avvalersi anche di una struttura formativa esterna, accreditata dalla Regione, per l'assistenza e/o l'erogazione e/o l'attestazione della formazione di tipo professionalizzante e di mestiere; la contrattazione collettiva regionale potrà prevedere altre forme di accreditamento di tali strutture formative esterne. Per garantire un'idonea formazione tecnico – professionale all'apprendista, le parti concordano che l'impresa dovrà erogare, durante il periodo di apprendistato, 80 ore medie annue di formazione, ivi compresa la formazione in sicurezza prevista dall'Accordo Stato-regioni del 21.12.2011. La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'azienda, è integrata, qualora previsto, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda. Le Regioni hanno 45 giorni di tempo per comunicare all'azienda le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, indicando le sedi e il calendario, e potranno, inoltre, avvalersi delle imprese e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili.

7. Piano formativo individuale. Le parti del contratto individuali di lavoro definiscono nel PFI, che dovrà essere elaborato contestualmente all'assunzione, il percorso formativo del lavoratore in coerenza con gli standard professionali di riferimento relativi alla qualifica a fini contrattuali da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso. Il PFI, potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del tutor/referente aziendale. La formazione effettuata e la qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, saranno registrate nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo, le parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa utilizzando un modello alternativo.
8. Obbligo di stabilizzazione. Ai sensi delle disposizioni di legge vigenti nelle realtà aziendali con più di 50 addetti, il datore di lavoro ha l'obbligo di stabilizzare il 20% degli apprendisti presenti in azienda prima di assumerne di nuovi.
9. Tutor/referente aziendale. Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor/referente aziendale indicato nel PFI, in possesso di adeguata professionalità ed esperienza. Il tutor/referente aziendale, gestisce l'accoglienza nel contesto lavorativo e favorisce l'inserimento e l'integrazione dell'apprendista in azienda, contribuisce alla definizione del PFI, verifica la progressione dell'apprendimento e attesta, anche ai fini dell'art. 7, comma 1, del D.lgs. n. 167/2001, il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa. Tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione. Il tutor può essere lo stesso datore di lavoro.
10. Retribuzione. La retribuzione degli apprendisti è determinata con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati del livello di destinazione dell'apprendista, secondo le seguenti proporzioni:
 - Primi 12 mesi: 60% della retribuzione del livello di destinazione;
 - Dal 13° al 24° mese: 70% della retribuzione del livello di destinazione;
 - Dal 25° al 36° mese: 80% della retribuzione del livello di destinazione;
 - Dal 37° al 48° mese: 85% della retribuzione del livello di destinazione;
 - Dal 49° al 60° mese: 90% della retribuzione del livello di retribuzione.Eventuali trattamenti di miglior favore in atto alla data di stipula del presente contratto sono conservati *ad personam*.

Art. 39 - Telelavoro

1. Definizione. Si definisce come telelavoro l'attività lavorativa ordinaria prestata presso il domicilio della lavoratrice o del lavoratore con l'ausilio di tecnologie che permettano la connessione con la sede del datore di lavoro.
2. Prestazione lavorativa. I rapporti di telelavoro possono essere instaurati ex novo oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici dell'impresa. Resta inteso che la telelavoratrice o il telelavoratore è in organico presso l'unità produttiva di origine, ovvero, in caso di instaurazione del rapporto ex novo, presso l'unità produttiva indicata nella lettera di assunzione. I rapporti di telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:
 - a) Volontarietà delle parti;
 - b) Possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle parti;
 - c) Pari opportunità rispetto alle condizioni di miglioramento delle proprie condizioni lavorative;
 - d) Esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono instaurati, mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente in azienda, ivi compresi i rientri nei locali aziendali, e la loro quantificazione.
 - e) Applicazione del presente CCNL.
 - f) La lavoratrice o il lavoratore le cui modalità di prestazione lavorativa è in trasformazione, che ne faccia richiesta, potrà essere assistito dalle rappresentanze sindacali nominate dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL o in loro assenza dalla struttura territoriale di una delle OO.SS. firmatarie del presente accordo; le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa

tramite telelavoro concordate tra le parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione delle modalità di lavoro. Tale accordo è condizione necessaria per l'instaurazione e/o la trasformazione del telelavoro.

3. Postazione di lavoro. Il datore di lavoro provvede alla installazione - in comodato d'uso ex art. 1803 c.c. e seguenti - di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa. La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro che resta proprietario delle apparecchiature. La postazione sarà completa ed adeguata alle esigenze dell'attività lavorativa prestata e comprenderà apparati per il collegamento con l'ufficio e con il sistema informativo aziendale (linea ISDN e/o accesso ad Internet). Le spese connesse all'installazione, gestione e manutenzione della postazione di Telelavoro presso il domicilio della lavoratrice/lavoratore sono a carico del datore di lavoro. L'azienda si impegna a ripristinare nel più breve tempo possibile i guasti tecnici. Qualora non fosse possibile ripristinare la postazione di lavoro l'azienda può richiamare i sede la lavoratrice/lavoratore fino a riparazione avvenuta.
4. Collegamenti telefonici. Le modalità d'impianto e di collegamento telefonico saranno definiti in funzione delle specifiche esigenze e delle caratteristiche del singolo caso. Il costo dei collegamenti telefonici sarà a carico del datore di lavoro, previa presentazione di bollette con i dettagli dei consumi, salvo che non venga attivata a suo carico una linea dedicata.
5. Arredi. Ove necessario, si prevede la dotazione di arredi (sedia, tavolo ecc.. rispondenti a criteri ergonomici) presso il domicilio della lavoratrice/lavoratore in numero e tipo adeguati alla specificità di ogni singolo caso di telelavoro.
6. Orario. La attività presso il domicilio avrà la durata prevista dal normale orario giornaliero della lavoratrice e del lavoratore così come definito dagli accordi vigenti e sarà distribuita a discrezione della lavoratrice/lavoratore nell'arco della giornata. Potrà essere concordato tra le parti un periodo di tempo durante la giornata in cui si garantirà la reperibilità per comunicazioni, informazioni e contatti di lavoro. Detto periodo non potrà superare le due ore giornaliere per lavoratrice/lavoratore impegnato a tempo pieno, con proporzionale riduzione, comunque non inferiore ad un ora, per chi presta la propria attività a tempo parziale. Le prestazioni straordinarie, notturne e festive, al di fuori del normale orario di lavoro sono da effettuarsi su esplicita richiesta da parte del datore di lavoro e di norma presso gli uffici aziendali o in trasferta.
7. Comunicazione, informazione. Il datore di lavoro si impegna a mantenere la continuità della comunicazione istituzionale e di quella di servizio attraverso uno dei seguenti canali di comunicazione: collegamento telematico, gruppo di lavoro, gruppo di progetto, rientri settimanali. Sarà altresì garantito l'accesso ai servizi aziendali nei giorni di rientro e comunque, in caso di bisogno, durante il normale orario di lavoro. I rientri periodici previsti non comporteranno alcun trattamento diverso da quelli spettanti ai lavoratori che operano stabilmente nell'organizzazione.
8. Riunioni e convocazioni aziendali. In caso di riunioni programmate dall'azienda per l'aggiornamento tecnico/organizzativo la telelavoratrice/lavoratore dovrà rendersi disponibile per il tempo necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa. Il tempo dedicato alla riunione è di norma compreso nell'orario di lavoro di cui al comma 6.
9. Diritti sindacali. Alle lavoratrici e ai lavoratori che espletino telelavoro, viene riconosciuto il diritto di accesso alla attività sindacale che si svolge in azienda, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica o altro sistema di connessione a cura del datore di lavoro. Tale diritto è finalizzato a consentire ai telelavoratori di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo. L'ammontare delle ore di assemblea della telelavoratrice e/o del telelavoratore è pari a quella stabilita dallo specifico Articolo del presente CCNL.
10. Controlli a distanza. Il datore di lavoro provvedere ad illustrare preventivamente alla lavoratrice/lavoratore le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli. Le modalità di raccolta dei dati per la valutazione delle prestazioni della singola lavoratrice/lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici saranno presentati alle rappresentanze sindacali nominate dalle OO.SS. firmatarie del presente

CCNL o in loro assenza alle rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del contratto per verificare che non violino le previsioni dell'art. 4 della Legge n. 300/1970 e delle norme contrattuali. Sempre in questo ambito verranno definite le modalità con cui il datore di lavoro, o suoi sostituti, potranno effettuare visite di controllo; fermo restando che le stesse dovranno essere concordate con la lavoratrice/ lavoratore, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.

11. **Sicurezza.** La lavoratrice/lavoratore sarà comunque informata/o sui rischi associati al lavoro e sulle precauzioni da prendere, in particolare sull'allestimento delle postazione di lavoro. Secondo la normativa vigente (D.lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni) l'allestimento della postazione di telelavoro avverrà con un sopralluogo tecnico sanitario ad opera del responsabile alla sicurezza dell'azienda di appartenenza. Alla relazione tecnica seguita al sopralluogo verrà allegato anche il piano dei rischi possibili. E' facoltà della lavoratrice/lavoratore di formulare richiesta motivata di visite da parte del rappresentante dei lavoratori della sicurezza. In ogni caso, ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. 81/2008, ciascuna lavoratrice/lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati; il datore di lavoro provvedere a sottoporre la lavoratrice/lavoratore alle visite mediche periodiche e specialistiche indicate. Il datore di lavoro non è responsabile di ogni e qualunque danno possa intervenire a persone, beni e cose per l'uso non corretto degli apparati dati in dotazione.
12. **Riservatezza.** A norma di legge e di contratto, la lavoratrice/lavoratore è tenuta/o alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale.

Art. 40 - Tirocinio

1. Il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro subordinato bensì una forma di inserimento temporaneo all'interno dell'impresa, al fine di realizzare alternanza tra studio e lavoro, agevolare le scelte professionali attraverso la conoscenza diretta del mondo del lavoro o favorire l'inserimento di lavoratori svantaggiati (inoccupati, disoccupati, invalidi, ecc.).
2. I tirocinanti dovranno essere assicurati contro gli infortuni sul lavoro presso l'INAIL e presso idonea compagnia assicuratrice per la responsabilità civile verso terzi, per tutte le attività, interne ed esterne all'impresa, da lui svolte.
3. Il tirocinio si può svolgere anche con apposite Convenzioni stipulate tra soggetti promotori e datori di lavoro interessati.
4. La durata massima del tirocinio è stabilita dalla Legge, attualmente dall'art. 7 del D.M. 142/1998, così come modificato dall'art. 2 D. L. 76/2013 convertito in L. 99/2013 nonché dall'Accordo tra Governo, Regioni e province Autonome di Trento e Bolzano sul documento recante "Linee Guida in materia di tirocini" del 24 gennaio 2013.
5. Al tirocinante, l'impresa ospitante riconoscerà, nel caso di Tirocinio a tempo pieno, un rimborso spese minimo di € 300,00 mensili, salvo diversa e più favorevole previsione della legislazione regionale applicabile o degli accordi tra impresa ospitante e tirocinante.
6. Le parti si riservano di affidare all'OBIL la promozione di piani formativi standardizzati relativi al percorso formativo del tirocinante.

**CAPITOLO VII°
SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO****Art. 41 - Orario di lavoro**

1. La durata normale dell'orario di lavoro per la generalità delle imprese del settore è fissato in 40 (quaranta) ore settimanali di cui almeno cinque giorni consecutivi.
2. La durata di cui al comma precedente può essere calcolata anche come durata media delle prestazioni in un periodo non superiore ai dodici mesi, salvi gli accordi aziendali/territoriali in materia.
3. La durata massima dell'orario di lavoro, prevista in 48 ore dall'art. 4 c. 4 del D. lgs. n. 66/2003, come media settimanale della prestazione lavorativa, compreso lo straordinario, viene calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a quattro mesi; tale termine potrà essere aumentato fino a dodici mesi con accordi di secondo livello, in relazione a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa nonché ad esigenze tecniche, produttive ed organizzative settoriali.
4. Ai fini del computo, per orario di lavoro si intende quello effettivo. Sono pertanto escluse le pause di durata superiori a 15 minuti, il tempo per raggiungere la sede assegnata, i tempi necessari alla eventuale vestizione / svestizione o per la preparazione di materiali e strumenti, etc..
5. Il datore di lavoro deve esporre in modo facilmente visibile ed in luogo accessibile a tutto il personale interessato l'orario di lavoro con indicazione dell'ora di inizio e di termine del lavoro del personale occupato, nonché la durata degli intervalli di riposo durante il periodo di lavoro.
6. Per quanto concerne ipotesi di flessibilità dell'orario di lavoro ulteriori di cui al presente CCNL il periodo di riferimento è comunque pari a dodici mesi.
7. La prestazione è distribuita in almeno 5 giorni lavorativi consecutivi.
8. I due giorni di riposo devono comprendere la domenica salvo i casi di attività lavorative nei settori di pubblica utilità e di quelli di attività a ciclo continuo.
9. In deroga a quanto sopra, per esigenze tecniche o produttive ovvero organizzative, fermo restando il riposo domenicale o in altro giorno della settimana, l'altro giorno di riposo può essere fruito nell'arco della settimana.
10. L'attuazione di quanto sopra e la programmazione dei riposi avverrà previo confronto tra le parti e sarà portata a conoscenza dei lavoratori interessati con almeno 15 giorni di anticipo o comunque con congruo anticipo.
11. Con le rappresentanze sindacali aziendali, ovvero con la rappresentanza sindacale unitaria, assistite dalle Organizzazioni sindacali territoriali, potrà essere concordata una distribuzione in 6 giornate in relazione alle esigenze aziendali.
12. La contrattazione di II livello potrà definire diverse modalità di organizzazione dell'orario di lavoro settimanale prevedendone la distribuzione in sei giorni.
13. L'orario di lavoro va conteggiato dall'ora preventivamente fissata dall'impresa per l'inizio dell'attività lavorativa.
14. Qualora il lavoratore, presentandosi nell'ora preventivamente fissata per l'inizio della prestazione giornaliera, non dovesse essere adibito al lavoro o gli venisse richiesta una prestazione di durata inferiore all'orario predisposto, ha diritto al trattamento retributivo che gli sarebbe spettato come se avesse lavorato.
15. Durante la giornata e nelle ore di minor lavoro, il lavoratore ha diritto almeno a un'ora di pausa, non retribuita, per la consumazione del pasto.
16. La direzione aziendale nel fissare i turni di lavoro o di riposo tra il personale avente le medesime qualifiche, curerà che compatibilmente con le esigenze dell'azienda, siano coordinati in modo che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite tra il personale stesso garantendo a ciascuno, oltre il riposo giornaliero, 24 ore di ininterrotto riposo per ogni settimana.
17. L'orario di lavoro ed i turni devono essere predisposti dall'impresa in modo che il personale ne abbia tempestiva cognizione.

18. Nel caso di lavoro a turno, il personale del turno cessante non può lasciare il servizio, se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo, entro i limiti delle 2 ore.
19. Il tempo passato a disposizione dell'impresa - in attesa di impiego, per spostamenti da un posto all'altro di lavoro anche quando fossero quelli abituali, e per eventuali inoperosità nel corso dell'orario di lavoro per esigenze aziendali - è computato nell'orario effettivo di lavoro come prestazione lavorativa e come tale retribuita.
20. Ai lavoratori che nei periodi di stagionalità superino l'orario normale di lavoro sarà corrisposta una maggiorazione del 45%.
21. In sostituzione delle ex festività abolite, il lavoratore fruirà, tenendo conto delle esigenze di continuità produttiva, di gruppi di 8 ore di riposi individuali retribuiti pari a 32 ore, maturabili per dodicesimi nel senso che i lavoratori che nell'anno solare non hanno maturato le 4 giornate avranno diritto a fruire di 1/12 di tali riposi per ogni mese o frazione di mese superiore a 15 giorni. Diverse modalità di utilizzo potranno intervenire secondo diverse intese a livello aziendale.
22. Fermo restando l'orario di lavoro contrattuale normale di 40 ore settimanali, il monte ore di riduzione è fissato a 76 ore a titolo di riposi individuali. In caso di orario settimanale di 40 ore la riduzione avverrà in correlazione alle ore di effettiva prestazione, maturando anche per le assenze per le quali corre l'obbligo della retribuzione a carico dell'azienda nonché per l'assenza obbligatoria per maternità. Detta riduzione maturerà per dodicesimi nei casi di inizio e cessazione del rapporto di lavoro. A tali effetti si considera come mese intero la frazione superiore a 15 giorni.
23. Per i lavoratori che prestano la loro attività su tre turni per 5 giorni alla settimana, è prevista l'ulteriore maturazione di 8 ore di riduzione, sempre a titolo di riposi individuali. L'attribuzione di tale maggiore quota di riduzione di orario avverrà al raggiungimento delle 50 notti di prestazione effettiva e non convenzionale nell'anno solare.
24. Per i lavoratori che prestano la loro attività su tre turni per 6 giorni alla settimana (18 turni) con riposo a scorrimento, è prevista l'ulteriore maturazione di 12 ore di riduzione, sempre a titolo di riposi individuali.
25. Per i lavoratori che prestano la loro attività a ciclo continuo, su tre turni per 7 giorni alla settimana (21 turni) con riposo settimanale a scorrimento, è prevista l'ulteriore maturazione di 16 ore di riduzione, sempre a titolo di riposi individuali.
26. I riposi di cui ai commi precedenti maturano pro quota, su base annua, con riferimento ai turni notturni di effettiva prestazione rispetto a quelli previsti dall'organizzazione del lavoro per un periodo di 4 settimane.
27. Una diversa utilizzazione delle riduzioni dell'orario individuale sarà oggetto tra la Direzione aziendale e le RSU/RSA di un esame che tenga conto delle necessità tecnico-produttive, dei periodi di maggiore intensità produttiva e con esclusione dei periodi di attività stagionali.
28. Le riduzioni di cui sopra saranno assorbite fino a concorrenza in caso di provvedimenti legislativi sulla stessa materia, anche se assunti in sede europea e recepiti dalla legislazione italiana.
29. Entro il primo trimestre di ciascun anno si svolgerà a livello aziendale un incontro in cui, previa illustrazione della Direzione aziendale alla RSU/RSA, saranno contrattati i programmi relativi al godimento di ferie e permessi ed esaminare le prospettive di utilizzo della flessibilità degli orari.

Art. 42 - Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Considerate le particolari caratteristiche dei settori a cui il presente contratto si riferisce ed al fine di fronteggiare le variazioni di intensità di lavoro, l'azienda - d'intesa con le OO. SS. firmatarie a livello territoriale potrà prevedere, in particolari periodi dell'anno e in caso di comprovate esigenze, regimi di orario che superino il normale orario settimanale.
2. L'azienda dovrà darne comunicazione alle rappresentanze sindacali e all'Ente Bilaterale OBIL a livello territoriale.
3. In ogni caso, l'azienda potrà disporre eventuali eccedenze rispetto alle quaranta ore settimanali lavorate, per un periodo massimo di 24 settimane annue.

4. A fronte del superamento dell'orario di lavoro normale, l'eccedenza delle ore o frazioni di ore effettivamente lavorate, confluiranno nel monte ore della banca ore a disposizione del lavoratore secondo i termini e le modalità di seguito specificate.
5. L'Azienda dovrà tenere registrazione delle ore in regime di flessibilità dandone comunicazione periodica ai lavoratori, alle relative rappresentanze sindacali e all'Ente Bilaterale OBIL a livello territoriale.
6. La flessibilità dell'orario di lavoro, così come disciplinata dal presente articolo, deve ritenersi vincolante per tutti i lavoratori e non prevede il lavoro domenicale.
7. Per far fronte a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa, la durata dell'orario di lavoro può risultare anche da una media plurisettimanale nell'arco dell'anno con i limiti massimi di 45 ore settimanali e 10 ore giornaliere e con una durata minima di 35 ore settimanali.
8. Gli scostamenti del programma con le relative motivazioni saranno portati a conoscenza del rappresentante sindacale nominato dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.
9. In tali casi, le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, giornaliero e settimanale non daranno luogo a compensi per lavoro supplementare/straordinario sino a concorrenza degli orari da compensare.
10. Nell'ambito delle flessibilità sopra previste, i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.
11. Ciascun lavoratore può far confluire in una "banca individuale delle ore" le ore di lavoro eccedenti la 45^a ora, che, su richiesta dell'interessato, saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno corrisposte con la retribuzione afferente il mese successivo a quello in cui tali prestazioni sono state effettuate.
12. Per dare attuazione all'accumulo di ore, il lavoratore dovrà dichiarare preventivamente alla costituzione del rapporto e salva sua successiva diversa indicazione, per iscritto, la sua volontà di recupero delle ore accumulate nella banca; in tal caso i riposi di cui al comma precedente potranno essere goduti entro 6 mesi a pena di decadenza e salvo quanto previsto dal successivo comma.
13. Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso, le ore di riposo richieste saranno concesse compatibilmente con le esigenze aziendali.
14. Qualora eccezionalmente e per esigenze tecniche e produttive sia impossibile il recupero con riposo compensativo, entro 12 mesi, delle ore così accumulate, l'importo corrispondente verrà liquidato al lavoratore interessato sulla base della retribuzione oraria in vigore a quella data.
15. Resta inteso che, in caso di cessazione del rapporto, saranno retribuite le ore relative al riposo compensativo non fruito.

Art. 43 - Banca ore

1. Le Parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi di cui al presente CCNL, che sono a disposizione del singolo lavoratore, convengono di istituire la banca delle ore.
2. Tutte le tipologie di lavoro straordinario potranno confluire nel monte ore della Banca delle Ore al netto delle maggiorazioni orarie spettanti, che dovranno comunque essere liquidate al lavoratore.
3. Il prelievo delle ore maturate avverrà con richiesta scritta presentata dal lavoratore entro 5 giorni dalla fruizione.
4. Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta.
5. Per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale.
6. Tali ore potranno essere utilizzate anche per l'osservanza di festività religiose diverse da quelle individuate dal presente contratto.
7. I riposi compensativi nonché i permessi retribuiti aggiuntivi (banca ore) di cui al presente CCNL non possono essere assorbiti da altri trattamenti aziendali in atto in materia di riduzione, permessi e ferie.
8. Sono fatti salvi eventuali accordi collettivi decentrati in essere in materia di flessibilità.

9. La suddetta compensazione del monte ore del lavoratore deve essere disposta dall'Azienda entro un periodo massimo di 52 settimane da quando ha avuto inizio la flessibilità dell'orario contrattuale; qualora tali recuperi non siano stati disposti ovvero siano solo parziali, l'Azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore il monte ore non utilizzato.

Art. 44 - Lavoro minorile

1. Il lavoro minorile, femminile e degli adolescenti è disciplinato dalle vigenti leggi in materia.
2. Le Parti convengono sulla necessità di garantire la massima attenzione nel coinvolgimento dei minori nel processo produttivo e in una prospettiva di crescita formativa propedeutica al consolidamento del rapporto di lavoro e alla crescita del lavoratore in quanto persona.
3. Per la disciplina della tutela del minore nello svolgimento dell'attività lavorativa subordinata si rimanda puntualmente alle leggi vigenti in materia.

Art. 45 - Lavoro festivo e notturno

1. Il lavoro festivo prestato di domenica o in giorno di riposo compensativo viene maggiorato del 50%.
2. Il lavoro eseguito nelle festività è maggiorato del 50%.
3. Il lavoro domenicale con riposo compensativo è maggiorato del 10%.
4. Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne (dalle 22 alle 6) non compreso in turni viene maggiorato della percentuale del 40% (quaranta per cento) da calcolarsi sulla paga base nazionale.
5. Il lavoro notturno a turni viene maggiorato del 30%.
6. Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne di una giornata festiva viene maggiorato del 50% (cinquanta per cento), da calcolarsi sulla paga base nazionale.
7. Il personale addetto ai turni notturni dovrà osservare un riposo di almeno 11 (undici) ore consecutive prima di riprendere il lavoro.
8. Sono adibiti al lavoro notturno con priorità assoluta i dipendenti che ne facciano richiesta, tenuto conto delle esigenze organizzative aziendali.
9. In caso di inidoneità al lavoro notturno sancita dal medico competente e in mancanza di soluzioni nell'ambito del medesimo livello, il dipendente può essere adibito a mansioni di livello inferiore al fine di agevolare soluzioni intese a tutelare l'occupazione.
10. L'introduzione del lavoro notturno è preceduta dalla consultazione delle rappresentanze sindacali nominate dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL o, in mancanza, delle OO.SS. Territoriali; la consultazione è effettuata e conclusa entro dieci giorni a decorrere dalla comunicazione del datore di lavoro.
11. La lavoratrice madre che rientra in azienda, compatibilmente con le esigenze aziendali, può prolungare il periodo di esenzione dal lavoro notturno per un periodo di 6 mesi continuativi, a partire dal compimento dei tre anni di vita del proprio figlio e fino al compimento dell'ottavo anno.
12. Il lavoro oltre le 40 ore settimanali, festivo, notturno ed a turni dovrà essere preventivamente autorizzato dalla Direzione dell'azienda. Nessun lavoratore può rifiutarsi di effettuarlo, nei limiti di cui sopra, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Art. 46 - Lavoro straordinario

1. Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale. Esso deve trovare obiettiva giustificazione in necessità imprescindibili, indifferibili, di durata temporanea e tali da non ammettere correlativi dimensionamenti di organico.
2. Il lavoro straordinario diurno è compensato con la retribuzione raggugliata ad ore maggiorata del 15% (quindici per cento);

3. Il lavoro straordinario diurno festivo è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30% (trenta per cento);
4. Il lavoro straordinario notturno è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30% (trenta per cento);
5. Il lavoro straordinario notturno festivo è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 50% (cinquanta per cento);
6. Le ore lavorate oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22 sarà compensato con una maggiorazione del 45%.
7. Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore ventidue e le ore sei.
8. Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte nel normale orario di lavoro da parte del personale adibito a servizi notturni.
9. Del ricorso al lavoro straordinario sarà data successiva comunicazione alla RSU/RSA.
10. Le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario, festivo, notturno e a turni sono applicate sulla quota oraria di retribuzione ottenuta dividendo per 173 la retribuzione mensile di fatto (e cioè minimo tabellare, ex indennità di contingenza, eventuali scatti di anzianità, eventuale superminimo, eventuale aumento individuale). Le maggiorazioni non sono cumulabili, per cui quella maggiore assorbe la minore.
11. Ove le lavoratrici madri e i lavoratori padri, nei primi 24 mesi di vita del bambino, manifestino l'interesse a percepire le sole maggiorazioni concernenti le prestazioni effettuate in regime di lavoro straordinario, l'azienda accoglierà le relative richieste di accantonamento sul conto individuale (c.d. Banca ore) delle ore effettuate a tale titolo.
12. Il lavoratore padre/lavoratrice madre potranno attingere a tale contro, per utilizzare i riposi compensativi delle prestazioni effettuate, equivalenti sul piano dei costi e da fruire entro 12 mesi dalla maturazione, nel rispetto delle esigenze aziendali.

CAPITOLO VIII°
MODALITA' DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Art. 47 - Riposo settimanale - festività - permessi

1. Le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalla legge, alla quale il presente contratto fa esplicito riferimento, e coincide normalmente con la domenica.
2. Si richiamano in maniera particolare le norme riguardanti le attività stagionali e quelle di pubblica utilità.
3. Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti con le maggiorazioni previste dal presente CCNL, i giorni appresso specificati:
 - a) Le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo (settimanale).
 - b) festività nazionali:
 - 25 aprile - ricorrenza della liberazione
 - 1 maggio- festa dei lavoratori;
 - c) festività infrasettimanali
 - il primo giorno dell'anno,
 - l'Epifania,
 - il giorno del lunedì di Pasqua,
 - 2 giugno – Festa della Repubblica;
 - il 15 agosto - festa dell'assunzione,
 - il 1 novembre - Ognissanti,
 - l' 8 dicembre - Immacolata Concezione,
 - il 25 dicembre – Natale,
 - il 26 dicembre - Santo Stefano,
 - la solennità del Santo Patrono della località ove ha sede l'unità produttiva alla quale il lavoratore è addetto. Per il viaggiatore che non faccia capo ad una unità produttiva il giorno del S. Patrono sarà quello della località convenzionalmente stabilita con la cooperativa; per quelle ubicate nel comune di Roma è la giornata del 29 giugno (SS. Pietro e Paolo). Qualora la festività del Santo Patrono coincida con la domenica o con altra giornata festiva, le OO.SS. provinciali delle cooperative e i Sindacali provinciali di categoria dei lavoratori potranno determinare, di comune accordo, entro il mese di gennaio di ciascun anno la sua sostituzione con altra giornata.
4. A tutte le lavoratrici ed i lavoratori assenti nella giornata di festività, per riposo settimanale, per malattia, infortunio, astensione obbligatoria per gravidanza a puerperio dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione di fatto senza alcuna maggiorazione.
5. Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la dipendente ha diritto ad una indennità integrativa da corrispondersi a carico del datore di lavoro.
6. Alla lavoratrice e al lavoratore che presta la propria opera nelle su indicate festività è dovuta, oltre alla normale retribuzione giornaliera la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione di cui al presente CCNL.
7. Per quanto riguarda la festività del IV Novembre spostata alla prima domenica di novembre, la lavoratrice e il lavoratore beneficeranno del trattamento previsto per le festività cadenti di domenica.
8. A tutte le lavoratrici ed i lavoratori potranno essere concessi permessi retribuiti il cui godimento deve essere richiesto almeno un giorno prima della loro fruizione.
9. Tali permessi retribuiti complessivamente per le 32 (trentadue) ore all'anno sono concessi in sostituzione delle festività abolite.
10. In casi speciali e giustificati la lavoratrice e il lavoratore potranno usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di un'ora al giorno.
11. Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto o in parte usufruite entro l'anno di maturazione, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto alla corresponsione della relativa retribuzione che sarà corrisposta entro la fine del mese successivo; oppure, in alternativa, i lavoratori potranno godere dei permessi nel corso dell'anno successivo a quello di maturazione, e comunque non oltre il 30 giugno.

12. I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma precedente sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.
13. Il riposo settimanale cade normalmente di domenica. Per le festività cadenti di domenica viene corrisposto 1/26 della retribuzione base.
14. Il lavoratore straniero ovvero con esigenze religiose diverse - e solo se le esigenze organizzative lo permettano - può beneficiare di un riposo settimanale in un giorno diverso, concordato tra le parti. In tal caso, al lavoratore non verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi.
15. Il lavoratore che nei casi consentiti dalla legge lavori di domenica godrà, oltre che delle percentuali di maggiorazione salariale previste dal presente CCNL, anche del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana da concordare.
16. Le Parti convengono che, le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi di eventi sotto elencati:
 - Matrimonio di un figlio - 1 giorno
 - Nascita o adozione di un figlio - 2 giorni
 - Patologie riguardanti il figlio di particolare gravità (uremia cronica, talassemia ed emopatie sistemiche, neoplasie): 2 giorni
 - decesso o documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimo: 4 giorni.
 - Alla lavoratrice e al lavoratore donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria alla effettuazione del ciclo di analisi, rivolte ad accertare l'idoneità alla donazione.
 - In caso di comprovata disgrazia familiare, con legami di stretto vincolo di parentela (parentela di 1° grado ed eccezionalmente di 2° grado), o nei casi di grave calamità naturale, il datore di lavoro la lavoratrice e il lavoratore concorderanno un congedo straordinario retribuito, nel limite massimo di 5 (cinque) giorni di calendario, che sarà strettamente rapportato alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura della disgrazia o dall'evento calamitoso.
 - In altri casi di forza maggiore le lavoratrici e i lavoratori potranno usufruire di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti o dalle ferie annuali.
 - Alle lavoratrici e ai lavoratori, che ne facciano richiesta, possono essere concessi permessi non retribuiti per un massimo di 48 (quarantotto) ore all'anno.
17. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.
18. Nel caso di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimo, possono essere concordate con il datore di lavoro modalità di espletamento dell'attività lavorativa anche per periodi superiori a 3 giorni. Nell'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore, sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa. Dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro 7 giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.
19. I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persona con handicap grave di cui all'art. 33 della legge 104/1992.
20. Per l'utilizzo dei permessi di cui alla legge 104/1992, il lavoratore è tenuto a preavvertire per iscritto il datore di lavoro dell'assenza, almeno 10 giorni prima, indicando il periodo di utilizzo dei permessi. Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a dare la comunicazione di cui sopra almeno tre giorni prima dell'inizio dell'assenza dal lavoro. Nel solo caso di preavviso di 3 giorni, sulla base delle esigenze tecnico organizzative, la direzione aziendale può differire il periodo di utilizzo dei permessi, entro il mese di riferimento, informando il lavoratore

interessato dei motivi che hanno determinato la decisione, fate salve improcrastinabili esigenze di assistenza e di tutela del disabile motivate da idonea certificazione medica.

Art. 48 - Ferie

1. Il lavoratore che ha un'anzianità di 12 mesi presso l'impresa, ha diritto ogni anno a un periodo di ferie pagate:
 - Pari a 22 giorni lavorativi nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su 5 giornate (settimana corta);
 - Pari a 26 giorni lavorativi nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su 6 giornate.
2. In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni, il lavoratore, qualora abbia maturato il diritto alle ferie intere, avrà diritto al compenso per le ferie stesse.
3. Qualora non abbia maturato il diritto alle ferie intere, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di anzianità.
4. Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori ai 15 giorni.
5. Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora un'anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'impresa spetterà 1/12 delle ferie per ogni mese di servizio prestato.
6. In caso di ferie collettive al lavoratore che non abbia maturato il diritto alle ferie intere, competerà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di anzianità.
7. In caso di festività nazionali o infrasettimanali cadenti durante il periodo di ferie, sarà prolungato tale periodo per il numero delle suddette festività.
8. Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.
9. L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro, di comune accordo tra le parti, contemporaneamente per reparto, per scaglione o individualmente.
10. L'impresa assicurerà comunque, al lavoratore per ogni anno solare (1 gennaio - 31 dicembre) il godimento di 2 settimane di ferie nel periodo 1° giugno - 30 settembre a carattere continuativo.
11. Il pagamento del periodo feriale deve essere effettuato in via anticipata.
12. Dato lo scopo igienico e sociale delle ferie non è ammessa rinuncia espressa o tacita di esse, né la sostituzione con compenso alcuno. Il lavoratore che nonostante l'assegnazione delle ferie non usufruisce per sua volontà delle medesime non ha diritto a compenso alcuno né al recupero negli anni successivi.
13. Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute e documentate secondo i mezzi normali impiegati per il viaggio, sia per il rientro in sede che per l'eventuale ritorno nella località dove godeva le ferie stesse.
14. Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine dei lavoratori extracomunitari, le aziende potranno accogliere, salve diverse esigenze tecnico-organizzative, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo delle ferie e dei permessi retribuiti previsti dal contratto.
15. Eventuali residui di ferie possono essere legittimamente fruiti entro il 30° mese successivo al termine dell'anno di maturazione delle stesse.
16. Restano salve le condizioni di miglior favore.

Art. 49 - Aspettativa

1. Alla lavoratrice e al lavoratore, con anzianità di servizio non inferiore a 1 anno, che ne faccia richiesta può essere concessa, per gravi o comprovate necessità personali e per cause di malattia di familiari, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, per un periodo massimo di 6 mesi nell'arco della vigenza contrattuale e nella misura massima del 3% del totale degli addetti a tempo pieno dell'impresa.

2. La lavoratrice e il lavoratore che entro 15 giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario.
3. L'impresa, qualora accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare la lavoratrice e il lavoratore a riprendere servizio nei termini di 10 giorni.
4. La lavoratrice o il lavoratore che entro 7 (sette) giorni della scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario.
5. L'azienda qualora accerti che durante il periodo di aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere alla lavoratrice e al lavoratore di riprendere il lavoro nel termine di 7 (sette) giorni.
7. Al lavoratore con contratto a tempo indeterminato che ne faccia richiesta, ed al quale sia chiesto espressamente l'uso dell'automezzo e sia sospesa la patente di guida per infrazione commessa durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, l'azienda potrà concedere, compatibilmente con le esigenze di servizio e per un periodo massimo di 9 mesi, un'aspettativa non retribuita non computabile ad alcun effetto contrattuale o di legge.

Art. 50 - Sospensione - soste - riduzione d'orario – recuperi

1. In caso di sospensione del lavoro per fatto indipendente dalla volontà della lavoratrice e del lavoratore questi ultimi hanno diritto alla normale retribuzione, per tutti i periodi della sospensione che non superino i 50 minuti, nel loro complesso. Per sospensioni di durata superiore, qualora l'azienda trattenga il lavoratore all'interno dello stabilimento, questo avrà diritto alla corresponsione dell'intera paga per tutte le ore di presenza.
2. È ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate tra le parti interessate purché esso sia contenuto nei di un'ora al giorno e si effettui entro 60 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.
3. Relativamente alle materie inerenti la sospensione, le soste, la riduzione di orario e i recuperi le parti danno atto che nell'ambito della contrattazione di II livello si potrà procedere ad una specifica regolamentazione.

Art. 51 - Intervallo per la consumazione dei pasti

1. La durata del tempo per la consumazione dei pasti va da un minimo di mezz'ora ad un massimo di due ore, e viene concordato tra lavoratrici e lavoratori ed il datore di lavoro e, se presente, con la rappresentanza sindacale.

Art. 52 - Volontariato

1. Le parti, sottolineando i valori solidaristici e civili del volontariato e in considerazione di quanto previsto dalla specifica legge quadro n. 266/1991, convengono che alle lavoratrici e ai lavoratori che svolgono attività di volontariato ai sensi della suddetta legge siano applicate, compatibilmente con l'organizzazione aziendale, le forme di flessibilità dell'orario di lavoro o delle turnazioni previste dal presente CCNL.

Art. 53 - Preavviso

1. I termini di preavviso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato per licenziamento e dimissioni sono stabiliti come di seguito specificato.

a. compiuti per i lavoratori che non hanno superato i 4 anni di servizio:

| Livelli | Preavviso |
|------------------------|-------------------------|
| QS - Q - 1° | 60 giorni di calendario |
| 2° | 30 giorni di calendario |
| 3° - 4° - 5° - 6° - 7° | 20 giorni di calendario |
| | |

b. Oltre i 4 e fino a 10 anni di servizio non compiuti:

| Livelli | Preavviso |
|------------------------|-------------------------|
| QS - Q - 1° | 90 giorni di calendario |
| 2° | 45 giorni di calendario |
| 3° - 4° - 5° - 6° - 7° | 30 giorni di calendario |

c. Oltre i 10 anni di servizio compiuti:

| Livelli | Preavviso |
|------------------------|--------------------------|
| QS - Q - 1° | 120 giorni di calendario |
| 2° | 90 giorni di calendario |
| 3° - 4° - 5° - 6° - 7° | 45 giorni di calendario |
| | |

2. Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale.
3. Alla lavoratrice e al lavoratore preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.
4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente CCNL, o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato o insufficiente preavviso.
5. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del TFR.
6. Tanto il licenziamento che le dimissioni saranno comunicate per iscritto, in conformità a quanto previsto dalle norme di legge vigenti.
7. Le dimissioni del dipendente, che sia o non in servizio, devono essere presentate con disdetta scritta e con i termini di preavviso stabiliti dal presente articolo.
8. Il datore di lavoro può rinunciare al preavviso se richiesto dal dimissionario facendo cessare subito il rapporto di lavoro.
9. Quando il datore di lavoro voglia di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del termine di preavviso, potrà farlo corrispondendo però al dimissionario l'indennità relativa al periodo di anticipata risoluzione del rapporto.
10. In caso di mancato o insufficiente preavviso, è dovuta dalla parte recedente un'indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di preavviso non concesso.
11. Possono dare luogo al licenziamento senza preavviso mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro. Il licenziamento non esclude le eventuali responsabilità nelle quali possa essere incorso il lavoratore.
12. Al lavoratore che si dimette per giusta causa compete l'indennità di mancato preavviso.
13. In caso di morte del datore di lavoro il rapporto può essere risolto con il rispetto dei termini di preavviso indicati nel presente articolo.

14. Nel caso in cui il rapporto di lavoro sia cessato mediante intimazione del licenziamento, il datore di lavoro, su richiesta scritta del lavoratore, sarà tenuto a fornire una dichiarazione scritta che attesti l'avvenuto licenziamento.
15. Le dimissioni del lavoratore devono essere convalidate, a norma dell'art. 4, comma 17 e seguenti della Legge n. 92/2012 in sede sindacale, ovvero presso la Direzione territoriale del lavoro o presso il Centro per l'impiego o anche sottoscrivendo copia della denuncia di cessazione del rapporto inoltrata dal datore di lavoro alle competenti sedi.

Art. 54 - Appalti – terzizzazione - Cessione - trasferimento - fallimento dell'azienda

1. La disciplina dell'appalto, del decentramento produttivo e le terzizzazioni sono disciplinate dalle leggi previste in materia informandone le rappresentanze sindacali.
2. Sono esclusi dagli appalti i lavori svolti in azienda direttamente e pertinenti le attività di trasformazione proprie dell'azienda stessa nonché quelle di manutenzione ordinaria continuativa, ad accessione di quelle che necessariamente debbono essere svolte al di fuori dei normali turni di lavoro. In occasione dell'incontro annuale, dovranno essere forniti i dati relativi alle attività appaltate. Eventuali osservazioni da parte del RLS, riguardanti la materia di sicurezza nelle ditte appaltatrici, saranno oggetto di opportuno approfondimento con la ditta appaltante. Le aziende inseriranno nei contratti d'appalto apposite clausole che vincolino le imprese appaltatrici all'effettiva assunzione del rischio di impresa e all'osservanza degli obblighi derivanti dalle norme di legge assicurative, previdenziali, di igiene e sicurezza, del lavoro, nonché del rispetto delle norme contenute nei contratti per comparto merceologico o settore stipulati dalle associazioni firmatarie del presente CCNL.
3. Le parti nell'intento di valorizzare l'apporto dei lavoratori alla vita dell'impresa si impegnano ad individuare ogni utile soluzione tesa a garantire il mantenimento del livello occupazionale e, nello specifico per il trasferimento d'azienda, la cessione ed il fallimento dell'azienda si fa riferimento all'art. 2112 c.c. e alle disposizioni di legge.
4. E' prevista la continuità del rapporto di lavoro in caso di cessione, trapasso o trasformazione dell'azienda nonché il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali in caso di trasferimento d'azienda. Viene garantita la conservazione del diritto al preavviso e al TFR in caso di fallimento seguito da licenziamento.

Art. 55 - Cambio di gestione

1. Rilevato che nelle situazioni caratterizzate dalla produzione dei servizi tramite contratti di appalto e che sono soggette a frequenti cambi di gestione fra le imprese con risoluzione di rapporti di lavoro da parte dell'impresa cedente e predisposizione delle necessarie risorse lavorative, con assunzioni ex novo, da parte dell'impresa subentrante, le Parti intendono tenere conto, da un lato, delle caratteristiche strutturali del settore medesimo e delle attività delle imprese del settore e, dall'altro, dell'obiettivo di tutelare nel modo più concreto i livelli complessivi della occupazione.
2. Fatta salva la volontà delle parti di tutelare in tutte le sedi utili i lavoratori impegnati nell'attività oggetto di cessazione di appalto, per la disciplina di dettaglio si rimanda alle disposizioni di legge vigenti e ad eventuali successive modifiche che dovessero intervenire.

Art. 56 - Risarcimento danni

1. I danni che comportano trattenute per il risarcimento debbono essere contestati formalmente alla lavoratrice e al lavoratore non appena l'azienda ne sia a conoscenza o comunque nei tempi necessari all'accertamento dei fatti.
2. L'importo del risarcimento, in relazione alla entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto dalla paga di fatto per ogni periodo di retribuzione.
3. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi ed indennità dovuti alla lavoratrice e al lavoratore a qualsiasi titolo.

CAPITOLO IX°
TRATTAMENTO DI MALATTIA E ALTRE TUTELE

Art. 57 - Trattamento in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro

56

1. L'assenza per malattia deve essere immediatamente comunicata almeno entro la prima ora del normale orario di lavoro, salvo i casi di giustificato impedimento.
2. La lavoratrice e il lavoratore devono dare immediata notizia di qualsiasi infortunio sul lavoro, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro.
3. Quando la lavoratrice e il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo suddetto ed il datore di lavoro non sia venuto altrimenti a conoscenza dell'accaduto e non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL ed all'autorità giudiziaria, il datore resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal mancato ritardo stesso.
4. In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni di impedimento, le assenze scaturite da malattia o infortunio sul lavoro sono considerate ingiustificate, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo o mancata comunicazione, nonché quelle contrattuali.
5. In caso di assenza per malattia o infortunio sul lavoro viene assicurato il seguente trattamento:
 - a) Periodo di comporta - In caso di malattia la lavoratrice e il lavoratore non in prova, hanno diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa o frazionata per un periodo di sei mesi anche in presenza di più episodi morbosi nell'arco dell'ultimo biennio e di nove mesi nell'ultimo triennio. Per la lavoratrice e il lavoratore con contratto part-time verticale o misto il periodo di conservazione del posto fermo restando il riferimento ad un arco temporale di tre anni in caso di più assenze verrà riproporzionato al livello aziendale alla metà delle giornate lavorate concordate tra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro in esse prestato.
 - b) In caso di infortunio sul lavoro e/o malattia professionale, il lavoratore dipendente, ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca totalmente e di fatto al lavoratore dipendente medesimo di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro resta salvo quanto previsto dalla legge 6 agosto 1975 n. 419 per la conservazione del posto per i lavoratori affetti da TBC. L'assenza per infortunio sul lavoro è regolamentata dalle apposite norme cogenti. Si considerano infortuni sul lavoro quelli indennizzabili dall'INAIL.
 - c) In caso di malattia professionale la lavoratrice e il lavoratore non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità.
6. Superato il periodo di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà alla lavoratrice e al lavoratore il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento.
7. Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, è possibile risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla indennità sostitutiva del preavviso e al trattamento di fine rapporto; ove ciò non avvenga e il datore non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.
8. Resta anche convenuto che superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta e salvo approvazione da parte del datore di lavoro, di un periodo di aspettativa della durata di mesi dodici durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto.
9. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa, regolarmente documentata, la lavoratrice e il lavoratore potranno usufruire, previa richiesta scritta, e salvo approvazione da parte del datore di lavoro, di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica, debitamente comprovata che consenta alla lavoratrice e al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di durata non superiore a complessivi 24 mesi continuativi.
10. Sospensione della fruizione. La malattia insorta durante il periodo di ferie ne sospende la fruizione alle seguenti condizioni:
 - a) Sia tempestivamente comunicata al datore e supportata da idonea documentazione medica;

b) Sia di gravità tale da impedire il recupero delle energie psico/fisiche del lavoratore.

11. Ulteriori previsioni del trattamento. Il trattamento economico di malattia è altresì previsto nei peculiari casi di:

- a) **Lavoratori assunti con contratto a termine.** Ai lavoratori assunti con contratto a termine non possono essere corrisposte indennità economiche di malattia per periodi superiori a quelli di attività lavorativa nei 12 mesi immediatamente precedenti l'evento morboso fermi restando i limiti massimi previsti per la generalità dei lavoratori. Ove il lavoratore non possa far valere, nel periodo in questione, più di 30 giorni di attività lavorativa, l'indennità viene corrisposta direttamente dalla sede INPS per un massimo di 30 giorni. Il datore di lavoro non può corrispondere l'indennità per un numero di giornate superiore a quelle effettuate dal lavoratore a tempo determinato alle proprie dipendenze ancorché questi abbia precedenti lavorativi presso altri datori nei 12 mesi precedenti. Allo scadere del termine contrattuale viene comunque meno il diritto a qualsiasi indennità sia a conguaglio (datore) che a pagamento diretto (INPS).
- b) **Day hospital** - le giornate in cui si effettua la prestazione in regime di "day hospital" sono equiparate a giorno di ricovero ospedaliero. Non è richiesta documentazione attestante il protrarsi della permanenza per l'intera giornata lavorativa. Si applicano pertanto, sia relativamente alla certificazione che ai termini di invio, i criteri relativi alle giornate di ricovero. Le ulteriori giornate di ricovero in "day hospital" dovranno essere documentate con ulteriore certificato medico.
- c) **Donazioni d'organo** - a coloro che si sottopongono a prelievo d'organo l'indennità di malattia è riconosciuta per tutte le giornate di degenza e convalescenza purché debitamente documentate.
- d) **Lavoratori in trattamento emodialitico** - i singoli giorni di assenza vanno cumulati per anno solare al fine di determinare il periodo massimo indennizzabile. La prestazione non spetta se nella giornata vi è stata una attività lavorativa ancorché ridotta. Il lavoratore è tenuto a produrre idonea documentazione del luogo di cura che potrà essere inviata anche periodicamente.
- e) **Cure termali** - le prestazioni termali non danno titolo a retribuzione considerata la natura preventiva. Per quanto concerne le cure riabilitative potranno essere retribuite soltanto in caso di affezioni o stati patologici per la cui risoluzione il medico specialistico della ASL ritenga determinanti ed indifferibili le cure stesse attestando che le medesime non possano essere differite fino alle ferie.

12. Denuncia della malattia

- a) La comunicazione va effettuata dal lavoratore con modalità coerenti con le innovazioni tecnologiche che caratterizzano la riforma dell'invio telematico delle certificazioni mediche (come, a mero titolo esemplificativo, e-mail o sms).
- b) In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo (quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione o insorgenza dello stato patologico all'estero), il lavoratore, previo avviso al datore, invia in azienda il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4.

13. Trattamento economico. Ferme restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento di malattia infortunio sul lavoro o malattia professionale l'azienda corrisponderà alla lavoratrice e al lavoratore, quanto appresso:

Caso di malattia.

- a. ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, 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 articoli 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 alla tabella prevista nel presente CCNL.

Al fine di prevenire situazioni di abuso, nel corso di ciascun anno di calendario (1 gennaio - 31 dicembre) e nel limite massimo di 180 giorni in un anno solare, l'integrazione di cui alla lettera b), punto 1) viene corrisposta al 100% per i primi due eventi di malattia, al 66% per il terzo evento ed al 50% per il quarto evento, mentre cesserà di essere corrisposta a partire dal quinto evento.

Non sono computabili, ai soli fini dell'applicazione della disciplina di cui sopra, gli eventi morbosi dovuti alle seguenti cause:

- Ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi;
- Evento di malattia certificato con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni;
- Sclerosi multipla o progressiva e le patologie gravi e continuative che comportino terapie salvavita periodicamente documentata da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale;
- Eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza.

14. Per il socio lavoratore l'impresa farà riferimento a quanto previsto nello statuto sociale o nei patti sociali sottostanti.
15. Le parti firmatarie valuteranno le possibili iniziative ritenute idonee per sviluppare azioni finalizzate alla tutela dei lavoratori e dei soci in caso di malattie di lunga durata e per la garanzia della copertura salariale in caso di malattie brevi mediante ricorso al fondo mutualistico istituito nell'ambito delle risorse raccolte dall'OBIL per il Fondo Sostegno al Reddito.
16. Caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale.
 - a) Il giorno dell'infortunio è a carico del datore di lavoro.
 - b) il 1°, 2°, 3° giorni successivi alla data dell'evento il 60% (sessanta per cento) della retribuzione percepita a carico del datore di lavoro.
 - c) Per i giorni successivi al 4° giorno fino a fine infortunio, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere alle lavoratrici e ai lavoratori una integrazione della prestazione erogata dall'INAIL fino al raggiungimento del 100% della paga percepita prima dell'infortunio.
 - d) Per quanto non previsto dal presente CCNL in materia di malattia ed infortunio, valgono le norme di legge e regolamenti vigenti sia nazionali che regionali.
17. Giornate non indennizzabili. I casi di giornate non indennizzabili sono:
 - a) Assenza del lavoratore alle eventuali visite di controllo;
 - b) Giornate non coperte da certificazione medica.
18. Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori in particolari condizioni psico-fisiche. Agli addetti per i quali sia stata attestata, da una struttura pubblica o da struttura convenzionata prevista dalle leggi vigenti, la condizione di persona affetta di tossicodipendenza, alcoolismo cronico e grave debilitazione psicofisica, e che si impegnino a un progetto terapeutico di recupero e riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, si applicano le misure a sostegno di cui alla legge n. 162/1990.
 Si conviene altresì che durante i periodi afferenti ai permessi e/o aspettative non maturerà a favore della lavoratrice e del lavoratore alcun beneficio derivante dagli istituti previsti dal presente contratto.

Art. 58 - Trattamenti per i genitori di disabili e tossicodipendenti

1. E' prevista la possibilità di fruire dei congedi ex art. 4, c. 2 l. 53/2000.
2. La lavoratrice e il lavoratore, genitori di portatori di handicap e di tossico dipendenti, riconosciuti dal servizio sanitario competente per territorio, che chiedono il passaggio a tempo parziale, hanno il diritto di precedenza rispetto agli altri soci e lavoratori.
3. I lavoratori affetti da patologie gravi riconosciuto dalla A.S.L., hanno il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e la possibilità di passare nuovamente a tempo pieno.

4. I lavoratori tossicodipendenti in riabilitazione presso strutture del servizio sanitario nazionale hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutta la durata della prestazione lavorativa e comunque per un periodo non superiore a tre anni.

Art. 59 - Lavoratori immigrati

1. Le parti convengono che l'apporto al processo produttivo da parte dei lavoratori immigrati rappresenta una condizione particolarmente delicata che necessita di ogni utile azione tesa all'integrazione sociale dei lavoratori stessi.
2. A tal proposito le parti si impegnano a promuovere ogni utile iniziativa anche di carattere formativo nell'ambito degli organismi paritetici e degli enti bilaterali al fine di sostenere politiche attive e programmi di integrazione sociale e culturale.
3. Anche nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori extracomunitari valgono le norme di legge e del presente CCNL.
4. E' prevista la possibilità di utilizzare il monte ore di diritto allo studio da parte dei lavoratori immigrati per corsi finalizzati all'apprendimento della lingua italiana. E' prevista la possibilità di usufruire in maniera continuativa di ferie e permessi per favorire il ricongiungimento familiare nei paesi di provenienza previo accordo con la direzione aziendale e compatibilmente con le esigenze aziendali.

Art. 60 - Sostegno ai lavoratori disabili

1. In materia di tutela dei lavoratori portatori di handicap le parti convengono sulla opportunità di promuovere ogni utile iniziativa volta a favorire l'inserimento lavorativo di questi lavoratori nelle aziende che applicano il presente CCNL.
2. A tal proposito le Parti convengono di istituire all'interno dell'Osservatorio operante presso OBIL una apposita commissione di studio per individuare ogni utile azione di sostegno.

Art. 61 - Promozione delle pari opportunità

1. Le parti considerano le pari opportunità come un valore condiviso che va sostenuto in tutte le sue manifestazioni.
2. A tal proposito le parti si incontreranno periodicamente a livello anche territoriale, al fine di realizzare azioni positive favore dell'occupazione femminile.
3. Le Parti convengono sulla opportunità che vengano costituiti comitati per le pari opportunità, per la progettazione e realizzazione delle suddette iniziative, anche utilizzando le risorse dei vari enti pubblici.
4. Sarà istituito un gruppo di lavoro per le pari opportunità composto da un membro in rappresentanza della parte sindacale e parte datoriale.
5. La sede operativa sarà presso l'Ente Bilaterale OBIL.

Art. 62 - Tutela della maternità e conciliazione delle esigenze di cura, vita e lavoro

1. Le parti condividono la necessità di garantire, nelle forme e modi ritenuti più idonei la conciliazione dei tempi vita – lavoro con particolare riferimento alle esigenze della famiglia e della maternità – paternità responsabili.
2. Le parti, relativamente alle misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro demandano alla nuova disciplina introdotta dal Decreto Legislativo n. 80/2015 in attuazione della legge 10 dicembre 2014 n. 183.
3. L'interruzione di gravidanza (aborto) entro il 180mo giorno dall'inizio della gestazione è da considerarsi malattia determinata da gravidanza.
4. Questa malattia non concorre al computo del periodo di comporta, ma va considerata come periodo "neutro".

5. Per consentire l'assistenza al bambino l'azienda può, entro il 5% della forza occupata, accogliere la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a quello parziale.

Art. 63 - Congedo per matrimonio

1. Alla lavoratrice e al lavoratore che non sia in periodo di prova compete, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario della durata di quindici giorni di calendario.
2. La richiesta deve essere avanzata con un preavviso di almeno 6 giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali e deve essere documentata. Il congedo non potrà essere computato nel periodo di ferie annuali né potrà coincidere col periodo di preavviso.
3. Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.
4. Il congedo matrimoniale con la relativa retribuzione è altresì dovuto alla lavoratrice che si dimette per contrarre matrimonio.

Art. 64 - Diritto allo studio

1. Le lavoratrici e i lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto, su loro richiesta, ad essere immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi o la preparazione degli esami.
2. Su richiesta delle lavoratrici e lavoratori gli stessi saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.
3. Le lavoratrici e i lavoratori, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per sostenere le prove d'esame.
4. Per usufruire dei permessi di cui al comma precedente la lavoratrice e il lavoratore dovrà esibire la documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificato, dichiarazione o altro idoneo mezzo di prova).
5. Al lavoratore indeterminato che frequenta corsi di formazione ed aggiornamento di interesse agricolo, ivi compresa la formazione continua, ai sensi dell'art. 6 della legge 53/2000, istituiti in applicazione delle intese che interverranno tra i firmatari del presente CCNL e/o da Enti qualificati e riconosciuti, è concesso un permesso retribuito per il periodo di tempo strettamente necessario alla partecipazione al corso. A tal fine è concesso un permesso retribuito di 200 ore nell'arco di un triennio, con facoltà di utilizzarle in un solo anno. Il diritto ai permessi per la frequenza a tali corsi è esteso anche ai lavoratori a tempo determinato e le modalità pratiche del godimento di tali permessi sono demandate alle contrattazioni di secondo livello.
6. Ai sensi dell'articolo 5 della legge n. 53/2000, i lavoratori a tempo indeterminato, con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, possono presentare domanda al datore di lavoro per usufruire del congedo per la formazione. In particolare, i lavoratori che intendono usufruire di un congedo di durata tra i 5 e gli 11 mesi dovranno presentare domanda al datore di lavoro con almeno 3 mesi di anticipo. Le domande di durata inferiore vanno presentate almeno due mesi prima dell'inizio e del congedo. Il datore di lavoro è tenuto a rispondere entro 15 giorni dal ricevimento della domanda, sia in caso di accoglimento che in caso di differimento o diniego. La possibilità di usufruire del congedo formativo è estesa anche ai lavoratori a tempo determinato che abbiano almeno 7 anni di anzianità presso la stessa azienda, determinata su 150 giornate lavorative mensile. In quest'ultimo caso, il numero dei lavoratori che può fruire del congedo normativo è pari ad 1 ogni 100 unità o frazione.
7. Il limite massimo di tempo per il diritto allo studio è di 150 ore pro capite individuali retribuite in un triennio.
8. Tali ore, fermo restando il limite individuale di cui sopra, sono utilizzate annualmente in ragione di un massimo del 2% del personale in servizio e, comunque, di almeno una unità, per la frequenza

necessaria al conseguimento di titoli di studio o di abilitazione in corsi universitari, in scuole statali o istituti legalmente riconosciuti.

Art. 65 - Contrasto al mobbing

1. Per le parti è fondamentale avere in azienda un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità ed inviolabilità della persona e alla correttezza nei rapporti interpersonali.
2. Il datore, nel rispetto degli obblighi di cui all'art. 2087 c.c., è pertanto tenuto ad adottare tutte le soluzioni organizzative per eliminare fenomeni che possono causare costrittività organizzativa.

CAPITOLO X°
SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI E AMBIENTI DI LAVORO

Art. 66 - Tutela della salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro

1. Le parti firmatarie del presente CCNL, al fine di migliorare le condizioni di lavoro nelle imprese, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica della lavoratrice e del lavoratore sulla base di quanto in materia previsto dal dettato del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 s.m.i., dalle norme di legge vigenti, dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione nonché dall'**Accordo Interconfederale del 8 luglio 2016 in materia di salute e sicurezza di cui all'allegato B.2.**
2. Nei casi previsti dalla legge, l'azienda fornirà gratuitamente idonei dispositivi di protezione (esempio guanti, stivali, maschere, grembiuli etc.) osservando tutte le precauzioni igieniche.
3. La lavoratrice e il lavoratore dovranno utilizzare secondo le disposizioni aziendali i mezzi protettivi avuti in consegna, curandone altresì la conservazione.
4. Le parti firmatarie inoltre convengono che l'organismo paritetico previsto dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sui luoghi e ambienti di lavoro è stabilito nell'OPAN
5. Le parti, condividendo la necessità di affrontare, in particolare, il tema dello stress-lavoro correlato, si impegnano a demandare la problematica ad un apposito comitato paritetico da istituire presso l'OBIL. Le parti, sin da ora si impegnano, altresì, a recepire nel presente CCNL le risultanze e le indicazioni che scaturiranno dal predetto comitato.

Art. 67 - Indumenti di lavoro – utensili di lavoro – spogliatori

Le aziende forniranno in uso gratuito ai lavoratori, in relazione al tipo di attività svolta, indumenti di lavoro e protettivi, in funzione delle condizioni ambientali e dell'igiene del processo produttivo. La qualità e la quantità degli indumenti stessi sarà opportunamente definita a livello aziendale.

Il lavoratore riceverà dall'azienda gli utensili necessari per il disimpegno delle sue mansioni. Esso sarà responsabile degli utensili che gli verranno consegnati e dovrà essere messo in condizione di poterli conservare. Qualora il lavoratore dovesse usare utensili di sua proprietà per il disimpegno delle sue mansioni nell'azienda, riceverà un'indennità da concordarsi direttamente fra le parti.

Nell'azienda dovrà essere adibito a spogliatoio un locale adatto: questo locale dovrà rimanere chiuso durante l'orario di lavoro. Le aziende, ove esigenze tecniche ed ambientali lo permettano, metteranno a disposizione dei lavoratori degli armadietti in cui gli stessi potranno conservare, chiusi con i loro mezzi gli effetti personali.

Art. 68 - Visite di inventario e visite personali di controllo

L'azienda può disporre visite d'inventario per la verifica del materiale e degli strumenti affidati ai lavoratori. Le visite personali di controllo verranno effettuate nel rispetto di quanto disposto dall'art. 6 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 69 - Contrasto allo stress da lavoro correlato

1. Le parti, condividendo la necessità di affrontare, in particolare, il tema dello stress-lavoro correlato, si impegnano a demandare la problematica ad un apposito comitato paritetico da istituire presso l'OBIL.
2. Le parti, sin da ora si impegnano, altresì, a recepire nel presente CCNL le risultanze e le indicazioni che scaturiranno dal predetto comitato.

Art. 70 - Tutela della privacy sui luoghi di lavoro

1. Per quanto concerne la disciplina inerente la tutela della privacy si rimanda al D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

**CAPITOLO XI°
TRATTAMENTO ECONOMICO**

Art. 71 - Trattamento economico del lavoratore dipendente

1. La retribuzione sarà corrisposta entro i trenta giorni successivi al mese di maturazione con la specificazione degli altri elementi costitutivi liquidabili mensilmente.
2. Il pagamento della retribuzione può avvenire mediante assegni bancari e/o accredito in conto corrente bancario, nel rispetto della normativa in essere.
3. In caso di contestazione sulla retribuzione tabellare e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, al lavoratore dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.
4. Per retribuzione tabellare si intende quella indicata dalla tabella di cui al presente Contratto.
5. Per retribuzione base si intende la somma della retribuzione tabellare e della indennità di contingenza.
6. Per retribuzione globale mensile si intende quella risultante dalla somma della retribuzione base e di ogni eventuale superminimo o assegno "*ad personam*", nonché di ogni altro compenso comunque denominato, corrisposti con carattere di continuità, esclusa ogni somma non avente carattere retributivo (rimborso spese, ecc.).
7. La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 173 (centosettantatre).
8. La quota giornaliera della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26 (ventisei).
9. Per le lavoratrici ed i lavoratori, ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale, corrisponde un valore di retribuzione base nazionale conglobata mensile, che tiene conto del contributo dovuto all'OBIL per i servizi della bilateralità come meglio descritti nella tabella di cui sotto.

| LIVELLO | QUOTA MONTANTE (importo mensile in Euro) | QUOTA OBIL A CARICO AZIENDA (8,00 Euro mensili per 12 mensilità) | PAGA BASE CONGLOBATA (dalla data di vigenza contrattuale) |
|----------------|--|--|---|
| QS/Q (*) | € 2.152,00 | € 8,00 | € 2.160,00 |
| 1° | € 1.870,00 | € 8,00 | € 1.878,00 |
| 2° VV. PP. | € 1.452,00 | € 8,00 | € 1.550,00 |
| 3° | € 1.354,00 | € 8,00 | € 1.362,00 |
| 4° VV. PP. | € 1.213,00 | € 8,00 | € 1.221,00 |
| 5° | € 1.119,00 | € 8,00 | € 1.127,00 |
| 6° | € 1.025,00 | € 8,00 | € 1.033,00 |
| 7° | € 932,00 | € 8,00 | € 940,00 |

(*) Ai sensi dell'articolo 79 del presente CCNL ai Quadri Superiori sarà assicurato un trattamento economico e normativo pari a quello previsto per i quadri, oltre ad una voce, collegata e come tale condizionata alle funzioni aziendali svolte, che sarà individuata in sede di contrattazione di secondo livello o individuale.

Art. 72 - Tredicesima mensilità

1. In occasione delle ricorrenze natalizie a tutto il personale verrà corrisposta una gratifica pari ad una mensilità di retribuzione in atto (paga base nazionale, contingenza, eventuali scatti di anzianità, eventuale terzo elemento o quote aggiuntive provinciali, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali comunque denominati), esclusi gli assegni familiari.
2. In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di tredicesima, le frazioni di mese saranno cumulate; la somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni e la frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata.

Art. 73 - Aumenti periodici di anzianità

1. L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione.
2. Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.
3. A decorrere dalla data della firma del presente CCNL ogni lavoratore ha diritto alla maturazione, per ogni biennio di anzianità presso la stessa azienda, di uno scatto biennale per un massimo di cinque scatti secondo i valori mensili sotto indicati per ciascun livello di inquadramento:

| Livelli | Valore mensile dello scatto di anzianità |
|---------|--|
| QS/Q | 51,42 € |
| 1° | 33,05 € |
| 2° | 29,44 € |
| 3° | 26,86 € |
| 4° | 24,79 € |
| 5° | 23,76 € |
| 6° | 23,76 € |
| 7° | 22,21 € |

4. In caso di passaggio ad un livello di inquadramento superiore, l'importo degli scatti maturati sarà attribuito in funzione della nuova posizione e la frazione del biennio in corso di maturazione al momento del passaggio sarà considerata utile agli effetti della maturazione del biennio nella nuova posizione, fermo restando il numero massimo di cinque scatti.
5. Essi non assorbono né possono essere assorbiti da eventuali aumenti di merito o superminimi salvo, per quest'ultimi, i casi in cui tale assorbimento sia previsto.
6. Gli aumenti periodici fanno parte della retribuzione di fatto e per gli operai non saranno consolidati agli effetti dei cottimi e delle altre forme di retribuzione e di incentivo.

Art. 74 - Indennità varie

1. Relativamente alle varie indennità riferite al maneggio di denaro, alle trasferte, ai trasferimenti e altre, la materia sarà oggetto del contratto individuale o del 2° livello contrattuale. A tal proposito l'osservatorio operante presso l'Ente Bilaterale OBIL formulerà alle parti ipotesi di lavoro sulla base dell'analisi comparata di tale disciplina valutata a livello settoriale e territoriale.

Art. 75 - Trasferte e trasferimenti

1. Ai lavoratori temporaneamente incaricati di prestazioni di servizio fuori dalla circoscrizione del Comune ove ha sede lo stabilimento sarà rimborsato l'importo delle spese di viaggio, vitto, alloggio e limiti della normalità, liquidato in base a nota documentata, salvo accordi forfettari tra le parti. Tali indennità non hanno natura retributiva.
2. Le ore di viaggio coincidenti con il normale orario giornaliero di lavoro in atto nello stabilimento di origine saranno retribuite al 100% della retribuzione normale, quelle non coincidenti con tale orario al 65%. Non sono cumulabili ore di viaggio effettuate in giorni diversi.
3. L'importo approssimativo delle spese di cui sopra dovrà essere anticipato in modo approssimato dal datore di lavoro, salvo conguaglio a fine trasferta.
4. Il lavoratore che venga trasferito ad altra sede di lavoro conserva il trattamento economico goduto nella sede di provenienza, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni richiestegli presso la sede d'origine che non ricorrano nella nuova destinazione. Sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio per sé e per le persone che compongono normalmente la sua famiglia e il rimborso per il trasferimento degli effetti. Al lavoratore trasferito è dovuta una indennità pari a una mensilità se avente familiari a carico e pari a mezza mensilità se non avente carichi di famiglia. Se l'azienda mette a disposizione l'alloggio tali indennità sono ridotte della metà. Il lavoratore che a seguito di trasferimento debba corrispondere indennizzi per la risoluzione dei contratti in essere (locazione, luce, gas, etc) ha diritto al rimborso delle spese sostenute.
5. Se il lavoratore non intenda accettare la proposta di trasferimento avrà diritto a chiedere l'esame congiunto del suo caso con l'intervento delle RSU/RSA.
6. Qualora all'atto dell'assunzione sia stata pattuita la facoltà dell'azienda di disporre il trasferimento del lavoratore e questo non accetti il trasferimento stesso, la mancata accettazione sarà considerata come dimissioni.
7. In caso di distacco da parte dell'azienda del lavoratore questo deve avvenire con il consenso del lavoratore stesso. Se il distacco è superiore ai 50km, può avvenire solo per comprovate ragioni tecniche e organizzative.

Art. 76 - Prestiti

1. Qualora il lavoratore si trovi in condizioni di accertata e giustificata necessità, potrà chiedere alla direzione della azienda la concessione di un prestito in denaro in caso di concessione del prestito, questo sarà restituito mediante ritenute effettuate dalla cooperativa ad ogni periodo di paga, in misura normalmente corrispondente al 10% del prestito stesso e con le modalità che saranno concordate tra le parti interessate. Non è ammessa la richiesta di nuovi prestiti o anticipi di qualsiasi natura fino a completa estinzione del prestito precedente.

Art. 77 - Reclami sulla busta paga

1. La retribuzione deve essere liquidata alle lavoratrici e ai lavoratori con cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile.
2. All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata alla lavoratrice e al lavoratore la busta paga o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione dell'azienda, il nome ed il cognome della lavoratrice e del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e corrispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e la elencazione delle trattenute.
3. Resta fermo comunque il disposto dell'art. 2113 del Codice Civile, come modificato dalla Legge n. 533/1973.

Art. 78 - Trattamento di fine rapporto

1. Alla lavoratrice e al lavoratore licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.
2. Sono elementi utili ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto di lavoro gli istituti tassativamente sotto indicati.
 - Retribuzione tabellare;
 - Indennità di contingenza;
 - Anzianità forfettaria di settore per gli operai e scatti biennali per impiegati;
 - Eventuali aumenti di merito e/o superminimi;
 - Indennità che abbiano carattere non occasionale;
 - Accordi integrativi.
3. Per gli operai agricoli e florovivaisti, l'operaio a tempo indeterminato ha diritto al TFR che si calcola sommando, per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.
4. In caso di morte dell'operaio, le indennità spettanti ed il trattamento di fine rapporto sono dovuti agli aventi diritto di cui all'art. 2122 c.c.. Se l'operaio deceduto avesse beneficiato della casa di abitazione, la sua famiglia continuerà nell'uso di essa o di altra corrispondente come degli eventuali annessi (pollaio porcile, orto) per un periodo di tempo da fissarsi nei contratti integrativi. Quanto lo stesso operaio avesse avuto in coltivazione un appezzamento di terreno in compartecipazione o a suo pieno beneficio, la sua famiglia ha diritto a continuare la coltivazione sino al realizzo dei raccolti in corso al momento del decesso.
5. Per gli operai a tempo determinato il TFR è pari all'8,63% calcolato sull'insieme del minimo contrattuale nazionale conglobato e del salario integrativo. Tale trattamento sarà corrisposto al lavoratore trimestralmente, anche in via anticipatoria, o con diverse periodicità stabilite dalla contrattazione di secondo livello.
6. Le tabelle salariali devono espressamente prevedere una colonna con gli importi orari e giornalieri relativi a tale istituto.

Art. 79 - Trattamento economico del Quadro superiore

1. Ai quadri superiori sarà assicurato un trattamento economico e normativo pari a quello previsto per i quadri, oltre ad una voce, collegata e come tale condizionata alle funzioni aziendali svolte, che sarà individuata in sede di contrattazione di secondo livello o individuale.

Art. 80 - Modalità di trattamento del lavoratore autonomo

1. Per il trattamento economico del lavoratore autonomo si fa riferimento a quanto previsto dai singoli contratti di lavoro o incarichi professionali definiti tra le parti.

Art. 81 - Modalità di trattamento del socio lavoratore

1. Relativamente alla figura del socio lavoratore, per la disciplina di tale materia si fa riferimento, per quanto compatibile, oltre che al presente CCNL alle norme statutarie e ai patti sociali fra i soci e, nello specifico, per il mondo cooperativo al regolamento interno previsto dalla normativa vigente in materia Legge n. 142/2001.

CAPITOLO XIII°
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 82 - Provvedimenti disciplinari

1. Le lavoratrici e i lavoratori, che si renderanno inadempienti dei doveri inerenti all'attività da svolgere in riferimento al rapporto di lavoro instaurato, saranno sanzionati, in base alla gravità dell'infrazione commessa, con:
 - a) Rimprovero verbale,
 - b) Rimprovero scritto;
 - c) Multa non superiore all'importo di 4 (quattro) ore della retribuzione base;
 - d) Sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni.
2. Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti della lavoratrice e del lavoratore, senza aver loro preventivamente contestato formalmente l'addebito ed averlo sentito in loro difesa; in ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 (cinque) giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.
3. La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa.
4. La lavoratrice e il lavoratore avranno la possibilità di presentare le contro deduzioni a sua difesa entro 5 (cinque) giorni.
5. L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere presa entro 10 (dieci) giorni dalla scadenza del termine assegnato al dipendente per presentare le sue giustificazioni, o comunque nel termine più ampio, nel caso in cui siano necessari accertamenti che non consentano di rispettare il suddetto termine.
6. Tale decisione dovrà essere comunicata alla lavoratrice e al lavoratore con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, o mezzo di comunicazione analogo.
7. I provvedimenti disciplinari saranno presi nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori che:
 - a) Non rispettino le norme e le regole stabilite nel presente CCNL nell'azienda;
 - b) Risultano assenti ingiustificati dal lavoro per uno o più giorni consecutivi fino ad un massimo di 3 (tre) giorni;
 - c) Abbiano abbandonato il posto di lavoro senza giustificato motivo;
 - d) Abbiano ritardato senza giustificato motivo l'inizio del lavoro e/o lo sospendano e/o ne anticipino la cessazione;
 - e) Risultino assenti ingiustificati dal lavoro per un periodo superiore a tre giorni consecutivi;
 - f) Procurino guasti, anche non gravi, a cose, attrezzature, impianti e quanto altro esistente presso l'azienda;
 - g) Contravvengano al divieto di accettare mance dalla clientela dell'azienda, da fornitori della stessa e che comunque le promuovano e/o le sollecitino;
 - h) Commettano atti che portino pregiudizio o pericolo di pregiudizio alla sicurezza, alla disciplina, all'igiene ed alla morale dell'azienda.
8. E' evidente che il rimprovero verbale ed il rimprovero scritto saranno adottate per le mancanze di minor rilievo, la multa e la sospensione saranno adottate per le mancanze di maggior rilievo, tenuto conto anche della eventuale recidiva nel comportamento e delle conseguenze derivate da esso. In particolare, per le mancanze di cui alle lettere b, c e d sarà applicata la multa; per le successive o per i comportamenti recidivi, sarà applicata la sospensione.

Art. 83 - Risoluzione del rapporto di lavoro

1. Il licenziamento, disciplinare, con o senza preavviso a seconda della gravità dei comportamenti, sarà irrogato al lavoratore che commetta gravi o reiterate mancanze agli obblighi legali e contrattuali, con la perdita dell'indennità di preavviso, al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina od alla diligenza nel lavoro o che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.
2. In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:
 - Comportamenti penalmente rilevanti contro le persone dell'azienda o il patrimonio aziendale, contro i clienti ed i terzi con cui sia venuto in rapporto nello svolgimento della prestazione;
 - Comportamenti che integrino illeciti amministrativi;
 - Procedimento penale, concluso con sentenza di condanna o con riti alternativi al giudizio, per fatti estranei al rapporto ma che comunque valgano ad incidere sulla fiducia;
 - Per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
 - Grave negligenza, imprudenza e imperizia nell'adempimento dei propri doveri, che comportino un danno alla proprietà o alle persone dell'azienda ovvero a clienti o terzi;
 - Recidiva nei casi che hanno comportato l'applicazione della sanzione della sospensione.

**CAPITOLO XIV°
NORME CONTRATTUALI FINALI**

Art. 84 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto

1. Le disposizioni del presente contratto, anche nell'ambito di ciascun istituto, sono correlate ed inscindibili tra loro; pertanto i soggetti che osservino tali disposizioni, anche in termini parziali, sono da considerarsi, per fatti concludenti, a tutti gli effetti vincolati all'insieme organico delle norme del contratto.
2. Nel presente CCNL vengono integralmente recepiti gli allegati come meglio descritti sotto le lettere "A", "B" e "C" che costituiscono pertanto parte integrante e sostanziale del presente CCNL.
3. Le parti si impegnano sin da ora a recepire le eventuali ulteriori intese che dovessero intervenire a livello interconfederale.

Art. 85 - Norma generale

1. Per quanto non regolato dal presente contratto si applicano le norme di legge e gli accordi interconfederali sottoscritti dalle parti firmatarie il presente contratto.

Art. 86 - Clausola di salvaguardia

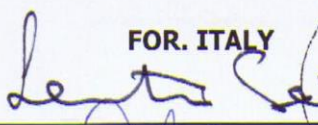
1. Le parti in sede di stesura finale procederanno all'armonizzazione del testo contrattuale con le disposizioni di legge che dovessero intervenire.

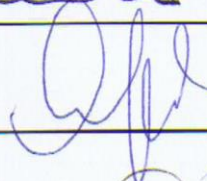
Art. 87 - Procedure per l'allineamento contrattuale


1. In caso di prima applicazione del presente CCNL alle lavoratrici e ai lavoratori precedentemente assunti con altri CCNL, si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali ulteriori trattamenti.
2. Inquadramento contrattuale. La lavoratrice ed il lavoratore saranno nuovamente inquadrati in base all'effettiva mansione svolta in azienda, con riferimento alle previsioni della classificazione del personale prevista dal presente CCNL; quanto precede potrà anche determinare non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento.
3. Inquadramento retributivo. Rispettando il principio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non dovrà determinare, per la lavoratrici e i lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente riconosciuto. Pertanto, la retribuzione lorda annuale spettante alla lavoratrice e al lavoratore all'atto del passaggio di CCNL dovrà rimanere invariata salvo eventuali previsioni migliorative. Alcuni esempi di allineamento contrattuale verranno pubblicati nel sito dell'OBIL.
4. Inquadramento normativo. Eventuali differenze a sfavore della lavoratrice e del lavoratore su ferie, permessi e rol, potranno essere riconosciute *ad personam*; in alternativa, con accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore, le stesse potranno essere monetizzate.
5. L'allegato "A.1" al presente CCNL di cui costituisce parte integrante e sostanziale, illustra in termini dettagliati le modalità e le procedure inerenti le materie di cui al presente articolo.


Letto, confermato e sottoscritto

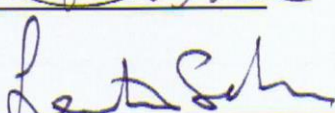
Roma, 21 luglio 2016

FOR. ITALY


A.I.C. 

F.AGR.I. 

ASSO. TEC. - F.AGR.I. 

IMPREDITORI&IMPRESE 



ALLEGATO A1 – MODELLO DI ACCORDO PER LA TRASMIGRAZIONE E ARMONIZZAZIONE CONTRATTUALE

Le organizzazioni firmatarie del CCNL _____

PRESO ATTO dell'adesione al sistema associativo di FOR.ITALY da parte di imprese provenienti da altre organizzazioni di rappresentanza che ne applicano i relativi CCNL;

CONSIDERTATO che il CCNL prevede trattamenti complessivamente equivalenti o migliorativi rispetto ad altri CCNL degli stessi settori;

RITENUTO opportuno, attraverso i due schemi di lettera redatti rispettivamente per il lavoratore e per l'apprendista in allegato, facilitare la confluenza nel CCNL con effetto a decorrere dalla firma del CCNL medesimo;

72

concordano i seguenti criteri di armonizzazione:

1. Sono fatti salvi accordi aziendali che definiscano modalità e tempi di armonizzazione diversi.
2. Per le lavoratrici ed i lavoratori in servizio presso l'azienda che applica il CCNL, sono fatti salvi i diritti acquisiti e, a far data dalla sua applicazione, vale quanto previsto dal CCNL stesso ed in particolare quanto definito ai successivi punti:

2.1 EFFICACIA DEL CONTRATTO - Le norme del CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro, delle lavoratrici e dei lavoratori solo a seguito di formale adozione ed integrale applicazione del CCNL stesso da parte dell'impresa e a seguito della avvenuta presa visione da parte dei singoli lavoratori.

2.2 I SERVIZI DELLA BILATERALITA' - Il CCNL prevede a favore delle lavoratrici e dei lavoratori l'erogazione di servizi in seguito all'adesione all'Ente Bilaterale Italiano Lavoro – "OBIL".

L'Ente Bilaterale OBIL svolge le funzioni stabilite dalle parti costituenti negli interessi dei lavoratori e delle aziende rappresentate. In particolare l'OBIL garantisce mediante l'istituzione di specifici Fondi il finanziamento delle attività e dei servizi definiti dalle parti stesse e recepiti in sede contrattuale in materia di:

- Salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro attraverso l'organismo paritetico nazionale in sigla OPAN.
- Welfare integrativo e sostegno al reddito,
- Osservatorio e ulteriori servizi,
- Assistenza contrattuale e sostegno alla contrattazione di II livello.

Per il finanziamento delle attività e dei servizi previsti dall'ente bilaterale in relazione al CCNL è fissato un versamento nella misura complessiva fissata in 120,00 euro (10,00 euro al mese per ciascun lavoratore) di cui 96,00 euro a carico dell'Azienda e 24,00 euro a carico dei lavoratori.

2.3 FORMAZIONE PROFESSIONALE - Il CCNL nel prendere atto che tutte le ragioni di addestramento e formazione professionale sono finalizzate all'arricchimento ed all'aggiornamento delle conoscenze professionali inerenti le mansioni svolte, tenuto conto altresì della continua evoluzione del settore e della necessità di una costante revisione delle conoscenze individuali, stabilisce che le imprese faranno riferimento al fondo interprofessionale per la formazione permanente e continua individuato dalle parti firmatarie il CCNL.

2.4 PREVIDENZA COMPLEMENTARE - Con il CCNL, le parti firmatarie dello stesso si impegnano ad effettuare la scelta di adesione al possibile costituendo specifico Fondo o, in alternativa, all'adesione a fondi già esistenti.

2.5 SANITA' INTEGRATIVA - Con il CCNL, le parti firmatarie dello stesso, si impegnano ad effettuare la scelta di adesione al possibile costituendo specifico Fondo o, in alternativa, all'adesione a fondi già esistenti.

2.6 COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE – Il CCNL ha previsto la istituzione presso l'OBIL della Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione.

Per tutte le controversie individuali o collettive relative all'applicazione del CCNL stesso, può essere esperito il tentativo di conciliazione in sede sindacale, o presso la sede dell'Ente Bilaterale OBIL, secondo le norme e le modalità previste dalle parti ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile.

3. Gli effetti della presente intesa decorrono dalla sua sottoscrizione.

Lì _____

ALLEGATO AL CCNL PER IL RECEPIMENTO DELLO STESSO DA PARTE DEI LAVORATORI

al Dipendente _____

_____, li _____

Premesso che La scrivente azienda intende adottare per i propri dipendenti il CCNL _____.

Presa visione del CCNL di cui sopra e considerato che le nuove condizioni contrattuali ivi compresi i diritti sindacali sono complessivamente equivalenti o migliorativi delle condizioni previste dal CCNL precedentemente applicato;

si stabilisce che

a) a far data dal _____ presso l'azienda è applicato integralmente il CCNL _____ e, conseguentemente, l'impresa, le lavoratrici ed i lavoratori applicheranno le nuove disposizioni ivi contenute secondo i termini e le modalità previste dal CCNL stesso;

b) in relazione a quanto sopra:

- Il suo nuovo livello di inquadramento è il _____;
- E' confermata la retribuzione riconosciuta dal precedente CCNL applicato e l'eventuale differenziale retributivo degli importi già maturati sarà garantito "ad personam" attraverso il riconoscimento di un apposito superminimo individuale non assorbibile salvo in caso di passaggio a categoria superiore;
- Sono fatti salvi i diritti acquisiti quale elemento "ad personam" nel caso non fossero ricompresi nel nuovo testo contrattuale;
- Gli aumenti periodici di anzianità saranno ragguagliati a quelli previsti per le categorie del nuovo CCNL;

c) Sono inoltre fatti salvi i diritti sindacali previgenti.

Quanto sopra per ogni adempimento conseguente

L'Azienda _____

Per accettazione

 Li _____
 (data)

Il lavoratore _____

ALLEGATO AL CCNL PER IL RECEPIMENTO DELLO STESSO DA PARTE DEGLI APPRENDISTI

All'Apprendista _____

_____, li _____

Premesso che la scrivente azienda intende adottare per i propri dipendenti il CCNL _____

Presa visione del CCNL di cui sopra;

Considerato che le nuove condizioni contrattuali ivi compresi i diritti sindacali sono complessivamente equivalenti o migliorative delle condizioni previste dal CCNL precedentemente applicato;

si stabilisce che

a) A far data dal _____ presso l'azienda è applicato integralmente il CCNL _____ e, conseguentemente, l'impresa, le lavoratrici ed i lavoratori applicheranno le nuove disposizioni ivi contenute secondo i termini e le modalità previsti dal CCNL stesso;

b) In relazione a quanto sopra:

- Il suo nuovo livello di inquadramento è il _____;
- E' confermata la retribuzione riconosciuta dal precedente CCNL applicato e l'eventuale differenziale retributivo degli importi già maturati sarà garantito "ad personam" attraverso il riconoscimento di un apposito superminimo individuale non assorbibile salvo in caso di passaggio a categoria superiore;
- Sono fatti salvi i diritti acquisiti quale elemento "ad personam" nel caso non fossero ricompresi nel nuovo testo contrattuale;
- Rimane confermato il piano formativo individuale adottato.

c) Sono inoltre fatti salvi i diritti sindacali previgenti.

Quanto sopra per ogni adempimento conseguente

L'Azienda _____

Per accettazione

 Li _____
 (data)

L'apprendista _____

ALLEGATO A.2 - SCHEMA DI ACCORDO - PER L'INCREMENTO DELLA PRODUTTIVITA' DI LIVELLO AZIENDALE - (Ex art. 1, commi 67 e 68, della legge n. 247/2007)

Tra

l'azienda con sede legale a prov
 ... C.A.P. in via C.F. Matricola
 INPS nella persona del titolare/legale rappresentante (cognome e nome)
 nato/a a prov C.A.P. il
 C.F. residente in prov C.A.P. in via n ...
 tel

con l'assistenza dell'organizzazione con sede a in Via n...
 aderente a FOR.ITALY rappresentata da

e

Segreteria Regionale/Provinciale di , con sede a in Via,
 n... rappresentata da; aderente alla FAMAR.

PREMESSO CHE FOR.ITALY, ha sottoscritto con la FAMAR il CCNL

_____.

ATTESO CHE i commi 67 e 68 dell'articolo 1 della Legge n. 247/2007 prevedono lo sgravio contributivo per la retribuzione di secondo livello;

CONSIDERATO CHE l'articolo 1 commi da 182 a 189 della legge n. 208/2015 (cd legge di stabilità 2016) ha introdotto una disciplina strutturale a sostegno della contrattazione di II livello che permette di applicare un regime fiscale agevolato alle somme corrisposte a titolo di premio di risultato di ammontare variabile;

CONSIDERATO CHE l'articolo 1 comma 184 della legge n. 208/2015 prevede che il lavoratore in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme spettanti a titolo di premio di produttività possa scegliere misure di welfare;

CONSIDERATO CHE il DPCM 8 aprile 2015 ha stabilito le modalità di attuazione delle misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro, ai sensi dell'articolo 1, comma 481, legge 24 dicembre 2012, n. 228;

RITENUTO CHE le somme erogate a titolo di retribuzione di produttività, in esecuzione di contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale, sono soggette a un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento;

ATTESO CHE per retribuzione di produttività si intendono le voci retributive erogate, in esecuzione di contratti, con espresso riferimento ad indicatori quantitativi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione;

CONSIDERATO CHE le suddette voci retributive possono far riferimento anche ad uno solo degli indicatori di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione;

si conviene quanto segue:

Per l'anno 2015 l'agevolazione fiscale di cui al DPCM 8 aprile 2015 si applica alle voci retributive collegate:

- All'andamento del fatturato;
- Ad una maggiore soddisfazione della clientela rilevabile dal numero di clienti cui si dà riscontro;
- A minori costi di produzione a seguito dell'utilizzo di nuove tecnologie;
- Alla lavorazione di periodi di riposo di origine pattizia;
- A prestazioni lavorative aggiuntive rispetto a quanto previsto dal contratto nazionale di categoria;
- A premi di rendimento o produttività ovvero quote retributive ed eventuali maggiorazioni corrisposte in funzione di sistemi di orario a ciclo continuo, sistemi di "banca delle ore", indennità di reperibilità, di turno o di presenza, clausole flessibili o elastiche;
- Alle specifiche relative all'organizzazione dell'attività lavorativa in azienda

Le Parti stabiliscono che, ai fini dell'applicazione dell'agevolazione, le voci retributive individuate siano comunque correlate, anche qualitativamente, al valore aggiunto per dipendente.

77

Tale valore, desumibile dal conto economico, consente di approssimare in modo semplice l'effettiva evoluzione della produzione di reddito mediamente prodotto da ogni dipendente poiché, rispetto al fatturato e al valore della produzione, il valore aggiunto risente in misura minore dell'andamento dei prezzi delle materie prime e dei componenti.

Il valore indicato può essere utilizzato come valore assoluto oppure si può fare riferimento al tasso di variazione di un anno rispetto al precedente. Il presente accordo integra il CCNL anche se di settore merceologico diverso, ma applicato presso l'impresa aderente al Sistema di rappresentanza FOR.ITALY.

L'impresa applicherà le agevolazioni fiscali a tutti i dipendenti, compresi i lavoratori somministrati - sulla base delle norme loro applicabili - anche se occupati presso sedi o stabilimenti situati al di fuori del territorio di riferimento ove è sita la sede legale dell'azienda.

Le parti convengono altresì che i lavoratori, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme spettanti a titolo di premio di produttività, possono richiedere l'erogazione attraverso misure di welfare ovvero di retribuzione "differita" come previsto dall'articolo 1 comma 184 della legge n. 208/2015.

L'impresa informerà la rispettiva Rappresentanza sindacale e darà comunicazione ai dipendenti dell'attuazione della presente intesa.

Il presente accordo aziendale sarà depositato entro 30 (trenta) giorni dalla data di sottoscrizione presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente, con allegata autodichiarazione di conformità alle disposizioni del DPCM 8 aprile 2015.

Addì,/...../..... in

Letto, confermato e sottoscritto.

p. l'azienda _____ il Sig./ra _____ (legale rappresentante)

p. l'Associazione territoriale aderente a FOR.ITALY

p. FAMAR Segreteria territoriale di _____

AUTODICHIARAZIONE DI CONFORMITA'

Le parti firmatarie dell'accordo aziendale per l'applicazione del regime fiscale agevolato di cui all'articolo 1 del DPCM 8 aprile 2015.

Dichiarano

di aver individuato le voci retributive assoggettabili al regime agevolato, conformemente a quanto disposto dall'articolo 2 del medesimo DPCM.

Data .../.../.....

p. l'azienda _____ il Sig./ra (legale rappresentante)

p. l'Associazione territoriale aderente a FOR.ITALY

p. FAMAR Segreteria territoriale di _____

ALLEGATO A.2 - SCHEMA DI ACCORDO PER L'INCREMENTO DELLA PRODUTTIVITA' DEL LAVORO DI LIVELLO TERRITORIALE - (Ex art. 1, commi 67 e 68, della legge n. 247/2007)

Tra

L'organizzazione del territorio di con sede a in Via n.... rappresentata da, aderente a FOR.ITALY

e

Segreteria Regionale/Provinciale di, con sede a in Via, n rappresentata da aderente alla FAMAR

PREMESSO CHE FOR.ITALY, ha sottoscritto con la FAMAR il CCNL

79

ATTESO CHE i commi 67 e 68 dell'articolo 1 della Legge n. 247/2007 prevedono lo sgravio contributivo per la retribuzione di secondo livello;

CONSIDERATO CHE l'articolo 1 commi da 182 a 189 della legge n. 208/2015 (cd legge di stabilità 2016) ha introdotto una disciplina strutturale a sostegno della contrattazione di II livello che permette di applicare un regime fiscale agevolato alle somme corrisposte a titolo di premio di risultato di ammontare variabile;

CONSIDERATO CHE l'articolo 1 comma 184 della legge n. 208/2015 prevede che il lavoratore in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme spettanti a titolo di premio di produttività possa scegliere misure di welfare;

CONSIDERATO CHE il DPCM 8 aprile 2015 ha stabilito le modalità di attuazione delle misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro, ai sensi dell'articolo 1, comma 481, legge 24 dicembre 2012, n. 228;

RITENUTO CHE le somme erogate a titolo di retribuzione di produttività, in esecuzione di contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale, sono soggette a un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento;

ATTESO CHE per retribuzione di produttività si intendono le voci retributive erogate, in esecuzione di contratti, con espresso riferimento ad indicatori quantitativi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione;

CONSIDERATO CHE le suddette voci retributive possono far riferimento anche ad uno solo degli indicatori di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione;

si conviene quanto segue:

Per l'anno 2015 l'agevolazione fiscale di cui al DPCM 8 aprile 2015 si applica alle voci retributive collegate:

- All'andamento del fatturato;
- Ad una maggiore soddisfazione della clientela rilevabile dal numero di clienti cui si dà riscontro;
- A minori costi di produzione a seguito dell'utilizzo di nuove tecnologie;
- Alla lavorazione di periodi di riposo di origine pattizia;
- A prestazioni lavorative aggiuntive rispetto a quanto previsto dal contratto nazionale di categoria;
- A premi di rendimento o produttività ovvero quote retributive ed eventuali maggiorazioni corrisposte in funzione di sistemi di orario a ciclo continuo, sistemi di "banca delle ore", indennità di reperibilità, di turno o di presenza, clausole flessibili o elastiche;
- Alle specifiche relative all'organizzazione del "settore" in cui operano le aziende che aderiscono al presente accordo

Le Parti stabiliscono che, ai fini dell'applicazione dell'agevolazione, le voci retributive individuate siano comunque correlate, anche qualitativamente, al valore aggiunto per dipendente.

Tale valore, desumibile dal conto economico, consente di approssimare in modo semplice l'effettiva evoluzione della produzione di reddito mediamente prodotto da ogni dipendente poiché, rispetto al fatturato e al valore della produzione, il valore aggiunto risente in misura minore dell'andamento dei prezzi delle materie prime e dei componenti.

Il valore indicato può essere utilizzato come valore assoluto oppure si può fare riferimento al tasso di variazione di un anno rispetto al precedente.

Il presente accordo integra tutti i contratti collettivi nazionali di lavoro, anche se di settore merceologico diverso, ma applicati presso le imprese aderenti al Sistema di rappresentanza FOR.ITALY nel territorio _____.

Il presente accordo potrà essere esteso anche alle imprese non aderenti al Sistema di rappresentanza FOR.ITALY purché le stesse aderiscano all'intesa con l'assistenza delle parti firmatarie.

Le imprese applicheranno le agevolazioni fiscali a tutti i loro dipendenti, compresi i lavoratori somministrati - sulla base delle norme loro applicabili -, anche se occupati presso sedi o stabilimenti situati al di fuori della regione ove è sita la sede legale dell'azienda.

Le parti convengono altresì che i lavoratori, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme spettanti a titolo di premio di produttività, possono richiedere l'erogazione attraverso misure di welfare ovvero di retribuzione "differita" come previsto dall'articolo 1 comma 184 della legge n. 208/2015.

Le imprese informeranno la rispettiva rappresentanza sindacale e daranno comunicazione ai loro dipendenti dell'attuazione della presente intesa.

Quanto convenuto ha carattere sussidiario e cedevole rispetto ad eventuali intese aziendali o pluriaziendali derivanti dalla contrattazione di secondo livello di cui ai sistemi contrattuali di riferimento.

Il presente accordo territoriale sarà depositato entro 30 (trenta) giorni dalla data di sottoscrizione presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente, con allegata autodichiarazione di conformità alle disposizioni del DPCM 8 aprile 2015.

Addì,/...../..... in

Letto, confermato e sottoscritto.

ASSOCIAZIONE _____

aderente a FOR.ITALY

SEGRETERIA TERRITORIALE FAMAR

 (timbro e firma)

 (timbro e firma)

AUTODICHIARAZIONE DI CONFORMITA'

Le parti firmatarie dell'accordo territoriale per l'applicazione del regime fiscale agevolato di cui all'articolo 1 del DPCM 8 aprile 2015

Dichiarano

di aver individuato le voci retributive assoggettabili al regime agevolato, conformemente a quanto disposto dall'articolo 2 del medesimo DPCM.

Data _____

ASSOCIAZIONE _____

aderente a FOR.ITALY

SEGRETERIA TERRITORIALE FAMAR

(timbro e firma)

(timbro e firma)

ALLEGATI B - ACCORDI INTERCONFEDERALI FOR.ITALY - FAMAR

B.1 - Accordo Interconfederale 8 luglio 2016 sul modello di relazioni industriali

B.2 - Accordo Interconfederale 8 luglio 2016 in materia di salute e sicurezza ex d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

ACCORDO INTERCONFEDERALE SUL MODELLO DI RELAZIONI INDUSTRIALI

L'anno 2016, il mese di luglio del giorno 8

Tra

FOR.ITALY - Forum delle organizzazioni di rappresentanza delle imprese e degli imprenditori Italiani a cui hanno aderito F.AGR.I., A.I.C., IMPRENDITORI&IMPRESE, ASSO.TEC. F.AGR.I., SISTEMA INDUSTRIA LAZIO, SISTEMA INDUSTRIA CAMPANIA, API CALABRIA, SICILIA IMPRESA, rappresentata dal Presidente Sebastiano Lentini e qui di seguito denominata FOR.ITALY

e

CONFAMAR - Confederazione Autonoma dei Movimenti ed Associazioni di Rappresentanza dei lavoratori e dei consumatori, rappresentata dal Segretario Generale Lorenzo Zaffonato e qui di seguito denominata CONFAMAR

PREMESSE GENERALI

Premesso che in data 1 luglio 2016 le Parti hanno sottoscritto un verbale di accordo quale intesa preliminare a tutti i successivi accordi e intese tra le stesse Parti;

Considerato che le nuove sfide sollecitano una visione comune e una convergenza di interessi tra imprenditori e lavoratori nella prospettiva dello sviluppo e consolidamento del sistema impresa;

Considerato che la contrattazione tra le parti rappresenta lo strumento principale per la piena valorizzazione del lavoro e dell'impresa.

Ritenuto di affrontare il tema delle tutele nei confronti di tutti le componenti del mondo del lavoro in una prospettiva di leale e condivisa partecipazione al processo produttivo di servizio nell'ambito di corrette relazioni industriali;

Considerato che le Parti si sono impegnate a realizzare un sistema di relazioni industriali orientato alla creazione di condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare il sistema produttivo, l'occupazione e le retribuzioni;

Ritenuto che le Parti hanno un interesse comune a definire pattiziamente le regole in materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei lavoratori;

Atteso che è obiettivo comune sviluppare un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e quindi in grado di dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai livelli, ai tempi e ai contenuti della contrattazione collettiva ma anche sull'affidabilità ed il rispetto delle regole stabilite;

Considerato che le Parti intendono dare corso operativamente all'attivazione di strumenti bilaterali paritetici a cui affidare la gestione dei servizi inerenti le diverse problematiche dell'impresa e dei lavoratori;

Ritenuto che buone e mature relazioni sindacali possono tradursi nella identificazione di spazi condivisi di confronto e gestione delle soluzioni inerenti la vita dell'impresa e il benessere dei lavoratori.

TUTTO CIÒ PREMESSO E CONSIDERATO SI CONVIENE QUANTO SEGUE

RICONOSCIMENTO RECIPROCO DELLA TITOLARITA' DELLA RAPPRESENTANZA

1. Le Parti si riconoscono reciprocamente quali soggetti titolari di rappresentanza a livello nazionale con cui definire un sistema di relazioni industriali capace di dare certezze ai lavoratori e alle imprese di riferimento nel rispetto delle regole concordate tra le stesse parti che garantisca l'esigibilità degli accordi.
2. Le Parti, attraverso il presente accordo, definiscono un sistema di relazioni industriali orientato alla concertazione e partecipazione fra le parti con l'obiettivo di favorire la competitività, la produttività, l'occupazione e la valorizzazione delle risorse umane.

84

MODELLO CONTRATTUALE DI RIFERIMENTO

1. Il modello di contrattazione che le parti intendono adottare si sviluppa sulla base di una struttura normativa in cui sono previsti due livelli di contrattazione entrambi di durata triennale sia per la parte economica che normativa:
 - il primo livello rappresentato dal contratto nazionale di categoria
 - il secondo livello rappresentato dal contratto di natura territoriale/aziendale di filiera, o di altra natura individuata dalle Parti firmatarie
2. Il livello contrattuale nazionale di categoria recepisce i contenuti degli accordi interconfederali sottoscritti dalle parti firmatarie del presente accordo ed ha la funzione di garantire un medesimo trattamento normativo ed economico contrattuale su tutto il territorio nazionale e per tutti i lavoratori appartenenti allo stesso settore.
3. Il livello contrattuale territoriale/aziendale o di altra natura disciplina le materie espressamente delegate dal CCNL nonché le materie espressamente delegate dalla legislazione vigente.

MODELLO DI RAPPRESENTANZA PER IL I E II LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

1. Ai fini della certificazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali per la contrattazione collettiva nazionale di categoria, si assumono come base i dati associativi riferiti alle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori.
2. Il numero delle deleghe viene certificato dall'INPS tramite un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali (Uniemens) che verrà predisposta a seguito di convenzione fra INPS e le parti stipulanti il presente accordo interconfederale.
3. I dati così raccolti e certificati, saranno da ponderare con i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle rappresentanze sindacali da rinnovare ogni tre anni.
4. Sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le organizzazioni sindacali che abbiano nel settore una rappresentatività non inferiore al 5% considerando a tal fine la media tra il dato associativo (iscrizioni certificate) e il dato elettorale (percentuale voti ottenuti su voti espressi).

5. I Contratti collettivi di primo e secondo livello, come sopra definiti, per le parti economiche e normative sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali, espressione dell'organizzazione sindacale firmataria del presente Accordo Interconfederale operanti all'interno dell'azienda, per il livello aziendale, se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali elette secondo le regole interconfederali vigenti e, per il livello territoriale, se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali presenti nelle aziende interessate secondo modalità definite dalle parti stipulanti.
6. In caso di presenza delle rappresentanze sindacali aziendali costituite ex art. 19 della legge n. 300/70, i suddetti contratti collettivi aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati direttamente dall'azienda.
7. Ai fini di garantire analoga funzionalità alle forme di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, le rappresentanze sindacali, durano in carica tre anni. Inoltre, i contratti collettivi aziendali approvati dalle rappresentanze sindacali con le modalità sopra indicate devono essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle stesse rappresentanze sindacali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa.
8. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto e l'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti.

STRUMENTI BILATERALI E PARITETICI DI SERVIZIO

1. Le Parti attribuiscono al sistema della bilateralità un ruolo qualificante nella prospettiva di offrire risposte concrete per i lavoratori e per le imprese mediante la erogazione di prestazioni certe, esigibili e di qualità.
2. In particolare le Parti intendono sviluppare una bilateralità fondata sui principi di partecipazione, economicità, trasparenza, efficacia ed efficienza.
3. I temi di interesse delle Parti che saranno oggetto di intervento da parte degli strumenti bilaterali che agiscono con modalità paritetica riguardano: la salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro (attraverso l'organismo paritetico nazionale in materia di salute e sicurezza ex D.Lgs. n. 81/2008 che le parti si impegnano a costituire su una dimensione interconfederale entro 30 giorni dalla firma del presente accordo), il welfare integrativo e sostegno al reddito, conciliazione, certificazione dei contratti, validazione dei modelli organizzativi ex D.Lgs 231/01, tutele e copertura responsabilità civile, analisi e studio dei temi di interesse dei lavoratori, imprenditori e imprese nell'ambito di uno specifico Osservatorio, assistenza contrattuale e lo sviluppo della contrattazione di II livello, l'apprendistato, l'interazione tra il mondo dell'istruzione, della formazione ed il mondo del lavoro (attraverso l'ente bilaterale nazionale di riferimento che le parti si impegnano a costituire su una dimensione interconfederale entro 60 giorni dalla firma del presente accordo).

4. Relativamente alle attività inerenti la Formazione permanente e continua, la Sanità Integrativa e la Previdenza complementare le Parti convengono sulla opportunità che vengano ricercate utili sinergie con altre organizzazioni al fine di realizzare una eventuale condivisione degli strumenti interconfederali e intercategoriali con indubbe economie di scala sulla base di un'analisi svolta all'interno dell'osservatorio appositamente istituito nell'ambito del costituendo ente bilaterale nazionale.
5. Inoltre le stesse parti, al fine di dare risposte concrete ai lavoratori e ai datori di lavoro in una prospettiva di sviluppo della competitività e maggiore produttività, si impegnano a sottoscrivere un accordo in materia di detassazione entro 60 giorni dalla firma del presente accordo.

NORME FINALI

1. Le Parti firmatarie del presente Accordo Interconfederale concordano che le materie delle relazioni industriali e della contrattazione sono affidate all'autonoma determinazione delle parti.
2. Conseguentemente le Parti medesime si impegnano ad attenersi al presente Accordo, applicandone compiutamente le norme e a far sì che le rispettive strutture, a tutti i livelli, si attengano a quanto concordato nel presente Accordo Interconfederale.

FOR.ITALY

CONFAMAR

B.2 - Accordo Interconfederale 8 luglio 2016 in materia di salute e sicurezza ex d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

**ACCORDO INTERCONFEDERALE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA
EX D.LGS. N. 81/2008 E S.M.I.**

L'anno 2016, il mese di luglio, il giorno 8

Tra

FOR.ITALY - Forum delle organizzazioni di rappresentanza delle imprese e degli imprenditori Italiani a cui hanno aderito F.AGR.I., A.I.C., IMPRENDITORI&IMPRESE, ASSO.TEC. F.AGR.I., SISTEMA INDUSTRIA LAZIO, SISTEMA INDUSTRIA CAMPANIA, API CALABRIA, SICILIA IMPRESA, rappresentata dal Presidente Sebastiano Lentini e qui di seguito denominata FOR.ITALY

e

CONFAMAR - Confederazione Autonoma dei Movimenti ed Associazioni di Rappresentanza dei lavoratori e dei consumatori, rappresentata dal Segretario Generale Lorenzo Zaffonato e qui di seguito denominata CONFAMAR

PREMESSE GENERALI

Premesso che in data 1 luglio 2016 le Parti hanno sottoscritto un verbale di accordo in cui è stato condiviso un comune percorso di relazioni sindacali mature ed innovative;

Considerato che le parti credono fermamente nel valore della cultura della prevenzione e della partecipazione, in tutti gli aspetti delle loro relazioni industriali al fine di condividere obiettivi di tutela e di miglioramento continuo all'interno di ciascun contesto lavorativo nei riguardi di tutti i rischi lavorativi di cui all'articolo 28 D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i., e sulla base delle misure generali di tutela così come definite all'articolo 15 D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i.;

Considerato che il D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., nel prevedere principi generali di prevenzione in tema di rappresentanza dei lavoratori per gli aspetti riguardanti la salute e sicurezza sul lavoro demanda alla contrattazione collettiva la definizione di molteplici aspetti applicativi;

Considerato che in particolare il comma 3 dell'articolo 51 D.Lgs. n. 81/2008 attribuisce all'organismo paritetico il compito di supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;

Assumendo come compito specifico delle parti la promozione degli accordi sindacali di cui alla lett. h), c. 8 art. 6 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;

Valutata la necessità di definire per tutti i contesti lavorativi procedure preventive di informazione, consultazione, verifica e contrattazione delle rappresentanze sindacali previste dalle leggi, dai contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, dagli accordi collettivi e dalla prassi negoziale vigente;

Considerato che il nuovo impianto normativo in materia, introdotto dal D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. e dalle sue modifiche ed integrazioni, ha ampliato e rafforzato le competenze della pariteticità e degli organismi pubblici (tra cui l'INAIL) in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

TUTTO CIÒ PREMESSO E CONSIDERATO SI CONVIENE QUANTO SEGUE

L'ORGANISMO PARITETICO NAZIONALE – OPAN

6. È istituito entro 30 giorni dalla firma del presente Accordo Interconfederale l'OPAN con compiti in materia di salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro (ex D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.) sotto forma di Associazione non riconosciuta, ai sensi degli artt. 36, 37, 38, Capo III, Titolo II, del codice civile, come da statuto allegato al presente accordo.
7. L'OPAN, relativamente all'ambito della salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro, è composto da tre rappresentanti per parte sindacale e da un corrispondente numero complessivo di rappresentanti designati dalla parte datoriale con i seguenti compiti:
- Indirizzo, definizione delle politiche, gestione e monitoraggio delle iniziative e delle attività in materia di salute sicurezza sul lavoro;
 - Destinazione, indirizzo, gestione e monitoraggio delle risorse per la salute e sicurezza;
 - Promozione della costituzione delle articolazioni paritetiche territoriali di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;
 - Coordinamento e monitoraggio delle attività degli Organismi Paritetici Territoriali;
 - Promozione della formazione per i componenti degli organismi paritetici e per tutti gli attori della prevenzione;
 - Elaborazione di proposte di linee guida e criteri per la formazione dei lavoratori e Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali (RLST), tenendo conto di quanto previsto all'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;
 - Promozione dello scambio di informazioni e valutazioni in merito all'applicazione della normativa vigente;
 - Promozione e coordinamento di interventi formativi e di altra natura nel campo dell'igiene e della sicurezza del lavoro, reperendo finanziamenti della UE, da enti pubblici e privati nazionali e territoriali;
 - Valutazione delle proposte di normative comunitarie e nazionali, anche per elaborare posizioni comuni da proporre agli organismi europei, al Governo, al Parlamento e alle altre amministrazioni nazionali competenti;
 - Raccolta e aggiornamento della banca dati relativa alle segnalazioni pervenute a cura degli organismi paritetici, delle elezioni/designazioni dei RLS e RLST, e tenuta del relativo elenco;
 - Formulazione di richieste alle istituzioni competenti, ad enti pubblici e privati per iniziative di sostegno per le piccole e medie imprese per la tutela della salute nei luoghi di lavoro, favorendo la diffusione e lo scambio di informazioni in merito;
 - Promozione e realizzazione di ogni altra azione di analisi, ricerca e studio in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
 - Ogni altra funzione stabilita dal D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i..

8. La contribuzione per garantire le attività dell'OPAN di cui al presente accordo sono stabilite in 18,00 euro annui per ciascun lavoratore e ripartite nel seguente modo:
- 6,00 euro annui per l'adesione all'OPAN;
 - 12,00 euro annui per il funzionamento degli RLST, RLS, RSPP;

GLI ORGANISMI PARITETICI TERRITORIALI - OPAT

1. Entro 120 giorni dalla sottoscrizione del presente Accordo interconfederale sono istituiti con accordo fra le parti recepito dal Comitato Paritetico gli OPAT operanti a livello territoriale.
2. Essi sono composti da 2 rappresentanti per parte sindacale e un'equivalente numero complessivo di rappresentanti designati dalla parte datoriale. Laddove nei termini suddetti non intervenisse l'Accordo fra le Parti, l'OPAN, nelle more di una ricerca d'intesa, prenderà atto delle motivazioni che non hanno consentito il raggiungimento di un accordo e subentra automaticamente nelle funzioni dell'articolazione regionale.
3. L'OPAT ha i seguenti compiti:
 - favorire la conoscenza delle linee guida e buone prassi in materia di salute e sicurezza sui lavoro, con particolare riferimento alle metodologie di valutazione del rischio;
 - elaborare, tenendo conto degli indirizzi dell'OPAN, progetti formativi in materia di salute e sicurezza del lavoro e promuoverne la realizzazione anche in collaborazione con la Regione o le Province autonome, adoperandosi altresì per il reperimento delle ulteriori necessarie risorse finanziarie pubbliche;
 - promuovere il coordinamento degli Organismi Paritetici Provinciali - OPAP laddove costituiti;
 - svolgere il compito di supporto tecnico nei confronti degli OPAP facendo riferimento, a personale con specifiche competenze tecniche in materia di salute e sicurezza sul lavoro concordemente scelti dalle parti stesse;
 - trasmetterle all'OPAN le segnalazioni dei nominativi dei RLS, tenendo il relativo elenco.
4. Gli organismi paritetici hanno una durata di tre anni.
5. In caso di mancanza transitoria delle articolazioni territoriale le funzioni degli OPAT sono svolte dall'OPAN con le modalità dallo stesso definite.
6. I componenti designati dalle Parti sono rinnovabili e possono essere sostituiti in qualsiasi momento ed ogni incarico è da intendersi a tutti gli effetti a titolo gratuito.

I RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

1. Nelle aziende o unità produttive associate al sistema di rappresentanza riconducibile alle Parti firmatarie del presente Accordo Interconfederale e che applicano i contratti sottoscritti dalle organizzazioni aderenti alle parti firmatarie del presente accordo, sono promosse le iniziative, con le modalità di seguito indicate, per l'elezione/designazione del RLS e/o RLST.
2. Ai fini dell'applicazione delle classi dimensionali previste dalla presente parte prima sono conteggiati tutti i lavoratori, non in prova, che prestano la loro attività nella sede aziendale o nell'unità produttiva.

3. Nelle aziende o unità produttive fino a 15 lavoratori il Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza è, di norma, territoriale. I nominativi degli RLST saranno indicati dall'Organizzazione sindacale stipulante il presente Accordo.
4. L'organizzazione sindacale regionale provvede congiuntamente a comunicare all'Organismo Paritetico Territoriale il numero e i nominativi degli RLST (corredando il nominativo anche del recapito e delle rispettive aree/territori di competenza nonché delle modalità di impiego). Gli organismi paritetici provvederanno, a loro volta, a comunicare a ciascuna azienda (secondo modalità stabilite dagli stessi organismi), all'INAIL e agli organi di vigilanza territorialmente competenti i nominativi degli RLST.
5. Indipendentemente dalla classe dimensionale dell'azienda, qualora non si proceda alle elezioni previste dall'art. 47, commi 3 e 4 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i, le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti di cui agli artt. 48 e 49 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.
6. Gli effetti del presente accordo trovano applicazione anche per i RLS già eletti alla data di stipula dell'accordo stesso e fino al termine del mandato. I predetti RLS rimangono in carica fino al termine del mandato purché siano stati istituiti e regolarmente formati (ai sensi dell'art. 37, comma 12 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.). Le aziende comunicheranno all'Organismo Paritetico Territoriale i nominativi degli RLS e i riferimenti dell'intervenuta formazione dagli stessi ricevuta.

LA FORMAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA

9. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) riceve una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza.
10. La durata minima del corso è di 36 ore, delle quali 20 ore sui contenuti minimi indicati all'art. 37, c. 11, del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i e 16 ore sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, partendo dall'analisi del ciclo produttivo ed approfondendo la conoscenza e competenza sulle specifiche procedure di lavoro (combinare tra mansioni, attrezzature, organizzazione del lavoro ed ambiente di lavoro) della propria realtà lavorativa, coinvolgendo i lavoratori con modalità interattive. L'obbligo di aggiornamento periodico prevede 8 ore annue per gli RLS indipendentemente dalle dimensioni delle realtà lavorative.
11. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST) svolge una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza.
12. La durata minima del corso è di 80 ore (da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di istituzione), delle quali 32 ore sui seguenti contenuti minimi indicati all'art. 37, c. 11, del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i e 40 ore sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, partendo dall'analisi del ciclo produttivo ed approfondendo la conoscenza e competenza sulle specifiche procedure di lavoro delle diverse realtà lavorative in cui esercita la propria rappresentanza, facendo lavorare i lavoratori con modalità interattive ed applicate. Le restanti 8 ore dovranno essere impiegate

per interventi sul campo nelle realtà lavorative all'interno delle quali poi gli RLST saranno chiamati a svolgere la propria rappresentanza.

13. L'obbligo di aggiornamento periodico prevede 16 ore annue per gli RLST.
14. La formazione degli RLS e degli RLST avviene in collaborazione con gli organismi paritetici, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei rappresentanti.
15. I datori di lavoro che intendono svolgere i compiti di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) dovranno svolgere corsi di formazione della durata almeno di 32 ore adeguati alla natura dei rischi presenti nel contesto lavorativo e relativi alle attività e mansioni al fine prioritario di svolgere una adeguata ed efficace analisi e valutazione dei rischi, relativa pianificazione di interventi di tutela, prevenzione e protezione nello specifico contesto lavorativo di riferimento.
16. Il datore di lavoro è tenuto a frequentare corsi di aggiornamento ed è tenuto a frequentare 8 ore di formazione a scopo di aggiornamento sugli argomenti tecnici-organizzativi e rischi specifici, relativi al proprio contesto lavorativo, attività e mansioni.
17. La formazione di cui ai commi precedenti potrà essere effettuata con l'utilizzo delle risorse di cui all'art. 52 del D.lgs. n. 81/2008.
18. I datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori effettuano la valutazione dei rischi inserendo nella scheda relativa alla autocertificazione da inviare ai RLST tutti gli elementi minimi definiti dall'organismo paritetico con delle specifiche schede.

RAPPORTI CON L'INAIL E NORME FINALI

1. Le Parti convengono di sviluppare rapporti di collaborazione con l'INAIL al fine di porre in essere azioni congiunte nel campo della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.
2. Si ritiene opportuno quindi perseguire ogni utile azione finalizzata a favorire l'elaborazione e la condivisione di iniziative ed interventi che valorizzino il dispiegarsi degli strumenti della bilateralità e della pariteticità, con riguardo alla necessità di razionalizzare gli strumenti per l'accesso alle risorse pubbliche destinate alla salute e sicurezza in ambito lavorativo, nell'ottica della ottimizzazione degli interventi e del contenimento dei costi di struttura.
3. Le Parti, entro sei mesi esamineranno, in apposito incontro, lo stato di attuazione del presente accordo con l'impegno di far recepire i contenuti del presente accordo nei CCNL sottoscritti dalle organizzazioni aderenti alle stesse.
4. Le parti sottoscrittrici si impegnano a vigilare sull'attuazione della pariteticità prevista del presente accordo e ad intervenire per garantirne la corretta attuazione.
5. Il presente accordo decorre dalla data odierna ed avrà scadenza al 31 dicembre 2019 con validità sino alla stipula di un nuovo Accordo.
6. Tutti i termini indicati dal presente accordo decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso.

ALLEGATO C – MODELLO DI PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE PER L'APPRENDISTATO

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE PER APPRENDISTI

Piano formativo individuale relativo all'assunzione, in qualità di apprendista, del/la
 Sig./ra _____

DATI RELATIVI AL DATORE DI LAVORO

Denominazione datore di lavoro: _____

Codice fiscale/Partita Iva: _____

Indirizzo sede legale: _____

Indirizzo unità operativa interessata: _____

Telefono _____ Fax _____ E-mail _____

Sito _____

Attività: _____

Contratto utilizzato: _____

Legale rappresentante: (nome e cognome) _____

DATI APPRENDISTA

Nome e cognome _____ Codice fiscale _____

Luogo e data di nascita _____

Residente in via _____ n. _____ comune _____ ()

Recapito telefonico _____ /fax/ _____ email _____

Cittadinanza _____

Centro per l'impiego di riferimento ai sensi D.lgs. n. 297/2002 _____

DATI RELATIVI ALLE ESPERIENZE FORMATIVE E DI LAVORO

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi

LICENZA/DIPLOMA/LAUREA _____

Esperienze lavorative: _____

Eventuali periodi di apprendistato svolti:

APPRENDISTA _____ DAL _____ AL _____

Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato _____

Nessuna certificata _____

Eventuale possesso di una qualifica professionale (specificare quale) _____

ASPETTI NORMATIVI

Data di assunzione _____ Qualifica da conseguire _____
 Durata _____ (fare riferimento al CCNL _____)
 Orario di lavoro a tempo pieno _____
 Livello iniziale di inquadramento _____ Livello finale di inquadramento _____

TUTOR

Tutor aziendale _____ Codice fiscale _____
 Categoria/livello di inquadramento _____
 Anni di esperienza: _____ in azienda _____

(Precisare se si tratta del titolare, di un socio o di un familiare coadiuvante, in quanto nelle imprese con meno di 15 dipendenti le funzioni di tutor possono essere svolte anche dai soggetti sopraindicati)

CONTENUTI FORMATIVI (Il piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire. In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto. La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed è articolata in quantità non inferiore a 80 ore medie annue.)

COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI (in ragione delle caratteristiche dell'apprendista, sono possibili interventi diretti all'acquisizione di competenze e di carattere trasversale anche se questo non è previsto dal CCNL) a) sicurezza b) qualità c) comunicazione d) contrattualistica e) organizzazione aziendale

COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI E SPECIALISTICHE

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____

ARTICOLAZIONE E MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE (SI POSSONO BARRARE PIU' OPZIONI)

- On the job Affiancamento Esercitazioni di gruppo
 Testimonianze Action learning Visite aziendali Altro _____

DATA _____

IMPRESA _____

APPRENDISTA _____

Contratto di apprendistato del Sig./ra _____
 Formazione effettuata durante il contratto di apprendistato (Piano formativo individuale di dettaglio)

| COMPETENZE GENERALI/ SPECIFICHE - INSEGNAMENTO | DURATA IN ORE/PERIODO | MODALITA' ADOTTATA | FIRMA TUTOR E APPRENDISTA |
|--|-------------------------|---|--|
| | Data _____ ore _____ | <input type="checkbox"/> on the job <input type="checkbox"/> affiancamento <input type="checkbox"/> altro | TUTOR/REFERENTE _____ APPRENDISTA _____ |
| | Data _____ ore _____ | <input type="checkbox"/> on the job <input type="checkbox"/> affiancamento <input type="checkbox"/> altro | TUTOR/REFERENTE _____ APPRENDISTA _____ |
| | Data _____ ore _____ | <input type="checkbox"/> on the job <input type="checkbox"/> affiancamento <input type="checkbox"/> altro | TUTOR/REFERENTE _____ APPRENDISTA _____ |
| | Data _____ ore _____ | <input type="checkbox"/> on the job <input type="checkbox"/> affiancamento <input type="checkbox"/> altro | TUTOR/REFERENTE _____ APPRENDISTA _____ |
| | Totale ore: _____ | | |

FIRMA TUTOR/REFERENTE AZIENDALE _____

TIMBRO E FIRMA DELL'AZIENDA _____

FIRMA APPRENDISTA _____

Data _____