

Prot. N. 99/10/PN

ARRIVO - ROMA 24/10/2010
PROZ 18/11/002 1983
MA 002. A002

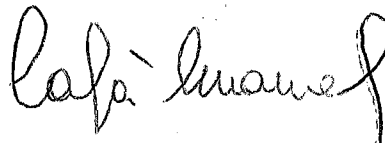
Spett.le Ministero del
Lavoro e delle Politiche
Sociali Direzione Generale
della Tutela delle Condizioni
di Lavoro
Via Fornovo, 8
00192, ROMA

Oggetto: invio copia C.C.N.L per i dipendenti delle aziende, per i dipendenti e soci delle cooperative.

In allegato alla presente si trasmette copia del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle aziende, per i dipendenti delle aziende del settore del Turismo; sottoscritto dalle parti in data 25 Giugno 2010 con scadenza 24 Giugno 2013.

Roma, 25/10/2010

Il Presidente
Emanule Cafà





Fed. Ar. Com.

*Federazione Autonoma Rappresentanti, Commercianti,
Operatori del Turismo, Artigiani e PMI.*



Confederazione Italiana Federazioni Autonome

E

F.I.A.DEL -S.P. (Federazione Italiana Autonoma del Settore Privato)

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Per i lavoratori dipendenti delle aziende del Settore:

che svolgono l'attività lavorative del:

Turismo

(IN VIGORE DAL 25-giugno-2010 AL 24-giugno-2013)

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DELLE AZIENDE CHE SVOLGONO ATTIVITA' NEL SETTORE DEL TURISMO.

Il giorno 25 giugno 2010, in Roma

Tra

FED.AR.COM. (Federazione Autonoma Rappresentanti, Commercianti, Operatori del Turismo, Artigiani e PMI) rappresentata dai Presidente Nazionale Emanuele Cafà,

la **C.I.F.A. (Confederazione Italiana Federazioni Autonome)** con sede in Roma, Via Appia Nuova, 185, cod. fisc. 97189790583, rappresentata dal Vice Presidente Nazionale Sig. Micheleantonio Patti

E

La **FIADEL-S.P. (Federazione Italiana Autonoma Del Settore Privato)** con sede in Roma Via Innocenzo n. 11, rappresentata dal Segretario Generale Francesco Garofalo

è stato stipulato, il seguente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori dipendenti di aziende che svolgono attività nel settore del turismo:

- aziende alberghiere
- pubblici esercizi
- complessi turistici ricettivi dell'aria aperta
- stabilimenti balneari
- imprese viaggi e turismo
- alberghi diurni

con un numero massimo di 15 dipendenti

Le OO. SS. di cui sopra stipulano e riconoscono come strumento valido sia di governo che di regolarizzazione dei rapporti di lavoro dipendente per il settore delle aziende del Turismo il presente contratto collettivo nazionale di lavoro composto da una Premessa, Titoli 39, Articoli 159, Allegati 1, Indice.

Le Parti, altresì si danno reciprocamente atto che la premessa, il testo contrattuale, gli allegati e gli accordi da esso richiamati costituiscono un unico corpo contrattuale, pur con diverse vigenze e modalità di disdetta o rinnovo.

PREMESSA

Il presente CCNL nasce da uno studio di dati e di informazioni utili a conoscere preventivamente le possibilità di sviluppo, onde realizzare le condizioni per favorirlo, individuando eventuali punti deboli per verificarne la possibilità di rafforzamento.

Le Organizzazioni Sindacali e Datoriali firmatarie ritengono di aver dato con il contratto, una prima importante risposta alle esigenze da più parte rappresentate, per un cambiamento della contrattualistica nazionale in un'ottica di rilancio reale dell'occupazione, fattore indispensabile per un'espansione strutturale dell'economia e della produttività del Paese.

Il contratto si muove nelle logiche dettate dall'Unione Europea finalizzata al miglioramento dei rapporti individuali e collettivi di lavoro alla crescita dei livelli occupazionali, alla protezione e sicurezza sindacale, per conoscere a formulare e rafforzare le regole di garanzia e di tutela dei processi lavorativi.

I Governi dell'Unione Europea hanno indicato le materie su cui inciderà la politica sociale comunitaria per il conseguimento degli obiettivi delle loro azioni comuni; la sicurezza e la salute del lavoratore sul posto di lavoro, le migliori condizioni di lavoro, l'informazione e la consultazione dei lavoratori, le pari opportunità, la rappresentanza e la difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro ivi compresa la cogestione, gli aiuti finanziari alla promozione dell'occupazione e alla creazione dei posti di lavoro, la contrattazione collettiva europea.

Per questi obiettivi, le Organizzazioni Sindacali e Datoriali svolgono una specifica funzione che esercitano nei confronti del legislatore comunitario, nonché una essenziale funzione negoziale nell'ambito del dialogo sociale.

Le parti concordano, altresì, sulla necessità di affermare la parità funzione delle Organizzazioni Sindacali e Datoriali, sul piano del diritto al lavoro e all'esercizio dell'impresa privata in un contesto di riconosciuta libertà associativa.

Sulla base di tali principi le Organizzazioni Sindacali e Datoriali firmatarie affermano il loro ruolo di stimolo e di controllo sulle politiche sociali e del lavoro, nonché la loro essenziale funzione negoziale nell'ambito del confronto con gli Organismi istituzionali, governativi e legislativi del nostro Paese e della Comunità Europea.

Le parti sociali firmatarie di questo contratto hanno stabilito di dare possibilità di manovra nell'intero territorio nazionale dei trattamenti retributivi alle strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il contratto medesimo, demandando alla contrattazione di secondo livello aziendale e territoriale, i livelli di retribuzione finali, conferendo all'Ente Bilaterale pariteticamente costituito l'esame per eventuali modifiche in tutto o in parte, anche in via sperimentale e temporanea i singoli istituti economici e normativi disciplinati dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Le parti stipulanti, oltre a dare valenza al duplice livello di contrattazione, che produrrà positivi risultati, hanno ritenuto opportuno con il presente C.C.N.L. di mettere le aziende dei lavoratori settore Turismo nelle condizioni di poter sostenere l'occupazione e lo sviluppo sia sotto il profilo economico produttivo, sia sotto l'aspetto puramente sociale.

Il presente contratto sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme dei Contratti Collettivi precedenti e accordi speciali dei settori del Turismo.

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni, restando salve le condizioni di miglior favore.

Le parti sociali si impegnano a depositare entro sessanta giorni al C.N.E.L. il presente C.C.N.L..

Le parti, infine si impegnano ad esercitare, con il massimo scrupolo, una azione di controllo ed a denunciare eventuali posizioni e/o gestioni irregolari, specie in ordine al "lavoro nero" e allo sfruttamento del lavoro minorile, che degradano il rapporto di lavoro e disonorano la società civile.

TITOLO I - Validità e sfera di Applicazione

Art. 1 (Validità)

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in materia unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro, a tempo indeterminato e determinato, tra le aziende del settore del turismo ed il relativo personale dipendente.

Art. 2 (Sfera di applicazione)

Il Contratto si applica:

a) alle Aziende Alberghiere:

- Alberghi;
- Motel;
- Pensioni;
- Locande;
- Fittacamere;
- Ostelli;
- Residence;
- Colonie climatiche.

b) Ai Pubblici Esercizi:

- Bar;
 - Caffè;
 - Gelaterie;
 - Snack Bar;
 - Bottiglierie e Fiaschetterie;
 - Ristoranti;
 - Trattorie;
 - Osterie;
 - Pizzerie;
 - Tavole Calde;
 - Self-Service;
 - Fast-Foods;
 - Rosticcerie;
 - Paninoteche;
 - Friggitorie;
 - Locali notturni;
 - Sale da Ballo;
 - Sale da Gioco;
 - Posti di ristoro;
 - Spacci aziendali;
 - Aziende di Ristorazione Collettiva.
- c) ai Complessi turistici Ricettivi dell'aria aperta:
- campeggi;
 - Villaggi
- d) agli Stabilimenti Balneari.
- e) alle Imprese Viaggi e Turismo.
- f) agli Alberghi Diurni.

TITOLO II - Classificazione del personale

ART. 3 (Livelli)

Appartengono al:

Primo livello:

- Direttore;
- Gerente;
- Capo Agenzia cat. A.

Secondo livello:

- Capo Contabile;
- Capo Ufficio Catering;
- Capo Agenzia cat. B.

Terzo livello:

- Impiegato di Concetto;
- Responsabile di Amministrazione;
- Impiegato con conoscenza di due lingue estere addetto al ricevimento;
- Addetto all'assistenza accompagnamento di viaggi;
- Tecnico diplomato;
- Cuoca unico;
- Portiere unica;
- Barman;
- Pasticciere;

- Gelataio;
- Pizzaiolo unico;
- Barista;
- Cameriere di rango;
- Parrucchiere;
- Estetista;
- Istruttore di nuoto con brevetto;
- Infermiere diplomato;
- Operaio specializzato.

Quarto livello:

- Impiegato d'Ordine;
- Cassiere;
- Centralinista;
- Impiegato con conoscenza di una lingua estera;
- Addetto ai servizi turistici;
- Operaio qualificato;
- Aiuto cuoco;
- Aiuto pasticciere;
- Aiuto portiere;
- Guardarobiere;
- Magazziniere;
- Aiuto gelataio;
- Aiuto Pizzaiolo;
- Aiuto barista;
- Demi Chef;
- Autista;
- Giardiniere;
- Cameriere;
- Manicurista.

Quinto livello:

- Comis di cucina, ristorante, bar, self-service, tavola calda;
- Addetto alla cucina;
- Lavandaia;
- Garagista;
- Addetto portineria;
- Facchino ai piani;
- Cameriere ai piani;
- Cameriere nei villaggi turistici;
- Personale di fatica;
- Aiuto cameriere;
- Bagnino;
- Fattorino;
- Guardiano;
- Custode;
- Addetto alle pulizie;
- Inserviente.

TITOLO III - Assunzione

Art. 4

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

L'assunzione può essere sia a tempo indeterminato che determinato, è ammessa, inoltre, l'assunzione diretta di personale extra e/o di rinforzo in occasione di speciali servizi (banchetti, ricevimenti, sostituzioni) di durata non superiore ad un giorno. Dell'avvenuta assunzione deve essere data comunicazione all'Ufficio di Collocamento entro il giorno successivo non festivo.

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

- Data di assunzione;
- Durata del periodo di prova;
- Qualifica di inquadramento;
- Trattamento economico;

L'azienda dovrà consegnare contemporaneamente alla lettera di assunzione copia del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro che dovrà essere controfirmato per accettazione da parte del lavoratore dipendente.

Art. 5

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

- Certificato di nascita;
- Certificato del titolo di studio;
- Numero di Codice Fiscale;
- Libretto di lavoro o tesserino di disoccupazione;
- Documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano in possesso;
- Libretto di idoneità sanitaria per il personale che deve essere adibito alla preparazione, manipolazione di sostanze alimentari;
- Documenti e dichiarazioni necessari per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
- Accettazione della lettera di assunzione;
- Dichiarazione di accettazione della normativa del presente contratto collettivo;
- Altri documenti e certificati che la ditta riterrà opportuno richiedere.

TITOLO IV - Periodo di prova

Art. 6

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

- Primo livello: giorni 60
- Secondo e terzo livello: giorni 45
- Quarto e quinto livello: giorni 30

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

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

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

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

TITOLO V - Orario di lavoro

Art. 7

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

Per i dipendenti: custodi, guardiani, portieri, inservienti, camerieri, personale di servizio e di cucina, centralinisti ed interpreti, con mansioni discontinue o di semplice attesa l'orario di lavoro è fissato in 45 ore settimanali. Al datore di lavoro è consentito chiedere prestazioni giornaliere eccedenti le otto ore in misura non superiore alle due ore giornaliere ed alle dodici settimanali.

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

Le ore di lavoro svolte nelle giornate di domenica saranno retribuite con una maggiorazione del 3% della paga base tabellare.

Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne viene maggiorato della percentuale del 5% sulla paga base tabellare.

La durata del tempo per la consumazione dei pasti è compresa tra un minima di mezz'ora ad in massimo di un'ora al giorno.

Inoltre, i lavoratori possono essere assunti con contratto part time fissato in 20 ore settimanali, l'orario minimo giornaliero è fissato in 4 ore in cinque giorni e, tale contratto può essere trasformato a tempo pieno.

Art. 8

L'orario di lavoro dei fanciulli, liberi da obblighi scolastici e fino a 15 anni compiuti, non può durare, senza interruzione, più di 5 ore.

Qualora l'orario di lavoro superi le 5 ore deve essere interrotto da un riposo intermedio di almeno mezz'ora.

Art.9

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

TITOLO VI - Lavoro straordinario

Art. 10

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

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

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

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

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili tra loro.

TITOLO VII - Riposo Settimanale, Festività, Ferie, Permessi

Art. 11

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

Si richiamano in maniera particolare le norme riguardanti le attività stagionali, quelle di pubblica utilità, quelle rivolte a soddisfare direttamente i bisogni del pubblico, i lavori di manutenzione, pulizia e riparazione degli impianti, la compilazione dell'inventario e del bilancio annuale.

Art. 12

Le festività che dovranno essere retribuite sono le seguenti:

a) festività nazionali:

25 Aprile - Ricorrenza della liberazione

1 Maggio - Festa del lavoro

2 Giugno – Festa della Repubblica

b) festività infrasettimanali:

1 Gennaio - Capodanno

6 Gennaio - Epifania

Il giorno del lunedì dopo Pasqua

15 Agosto - Festa dell'Assunzione

1 Novembre - Ognissanti

9 Dicembre - Immacolata Concezione

25 Dicembre - Natale

26 Dicembre - Santo Stefano

La solennità del Santo Patrono

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

ART.13

Il personale di cui al presente contratto ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 4 settimane di calendario.

Le ferie sono irrinunciabili.

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

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

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

Al lavoratore retribuito in parte o in tutto con le provvigioni, il datore di lavoro corrisponderà, durante il periodo di ferie una quota pari alla media delle provvigioni percepite dallo stesso negli ultimi 12 mesi o nel minor periodo di servizio prestato.

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

Art. 14

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

Brevi permessi, da richiedersi, saranno, eventualmente, concessi.

Art. 15 (Trasferimenti)

I trasferimenti di residenza danno diritto alle seguenti indennità:

a) al lavoratore che non sia capofamiglia:

1) il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve;

2) il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;

3) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;

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

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

1) il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per se e per le persone di famiglia;

2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e del bagaglio;

3) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o dar luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;

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

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

Il trasferimento dei lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.

In tali ipotesi, ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 9 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

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

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

Art. 16 (Permessi retribuiti per festività soppresse)

In casi speciali e giustificati il datore di lavoro potrà concedere permessi retribuiti, secondo le esigenze tecniche in qualunque epoca dell'anno congedi retribuiti.

TITOLO VIII - Sospensione dal Lavoro

Art. 17 (Sospensione del lavoro)

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

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

TITOLO IX - Anzianità di Servizio

Art. 18 (Aumenti per anzianità)

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

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

Gli aumenti periodici, per un massimo di cinque, sono pari a quelli riportati nella tabella seguente:

Livello Quadri	Importo
1° livello	20,00
2° livello	18,00
3° livello	15,00
4° livello	12,00
5° livello	10,00

Art. 19 (Anzianità convenzionale)

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

TITOLO X - Congedi - Diritto Allo Studio

Art. 20 (Congedi retribuiti)

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

Ai lavoratori che li richiedano saranno concessi congedi parentali per figli minori degli anni 3, o per familiari disabili, previsti dalla normativa vigente.

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

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

Art. 21 (Diritto allo studio)

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

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

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

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

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

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

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

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

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.

Dei permessi di cui al secondo comma potranno altresì usufruire i lavoratori extracomunitari per la partecipazione a corsi di scolarizzazione dedicati, organizzati da istituti e/o enti pubblici, con i limiti e le modalità di cui ai commi precedenti.

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

TITOLO XI - Gravidanza E Puerperio

Art. 22 (Astensione dal lavoro della lavoratrice)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 23 (Astensione dal lavoro del lavoratore)

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

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

Art. 24 (Permessi per assistenza)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 25 (Normativa)

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

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

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

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

TITOLO XII - Malattie ed Infortuni

Art. 26 (Malattia)

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

Art. 27 (Normativa)

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento e fermi restando gli obblighi di cui al successivo art. 51

il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dagli artt. 136 e 139 del presente contratto.

Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il rapporto di lavoro si intenderà risolto di pieno diritto con la corresponsione di quanto previsto agli artt. 154 e 155 del presente contratto. Nell'ipotesi di continuazione della malattia, salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della continuazione stessa all'azienda da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dagli artt. 136 e 139 del presente contratto.

Ai sensi dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti nonché dai medici dei Servizi sanitari indicati dalla Regione. Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha inoltre la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 28 (Obblighi del lavoratore)

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

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

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

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

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

Art. 29 (Periodo di comporto)

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

Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento. Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo di cui al successivo articolo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

Art. 30 (Trattamento economico di malattia)

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

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

b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

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

Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto - ai sensi dell'art. 2, legge 29 febbraio 1980, n. 33 - a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante, l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia, nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia.

Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo, precedente alla data di risoluzione del rapporto, dell'anno di calendario in corso.

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

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

Art. 31 (Infortunio)

Così come previsto dal Decreto Legislativo numero 626/94 e successive modificazioni, il datore di lavoro è obbligato dall'art. 4, comma O, del succitato decreto a tenere un registro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano una assenza dal lavoro di almeno un giorno.

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

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

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

Art. 32 (Trattamento economico di infortunio)

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

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

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

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

Art. 33 (Quota giornaliera per malattia ed infortunio)

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

Art. 34 (Festività)

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

Art. 35 (Aspettativa non retribuita per malattia ed infortunio)

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

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

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

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

Art. 36 (Tubercolosi)

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

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

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

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

Art. 37 (Rimando alla vigente normativa)

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

TITOLO XIII - Part Time Temporaneo per Malattia o Assistenza

Art. 38 (Definizione)

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

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

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

Art. 39 (Durata temporale del Part Time temporaneo)

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

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

Art. 40 (Beneficiari)

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

- 1) malati oncologici;
- 2) genitore o tutore legale di minore di anni 3;
- 3) genitore o tutore legale di minore di anni 14 portatore di disabilità.

Art. 41 (Malati Oncologici)

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

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

Art. 42 (Assistenza Anziani)

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

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

Art. 43 (Assistenza minori di anni 3 a carico)

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

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

Art. 44 (Assistenza minori di anni 14 portatori di disabilità)

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

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

Art. 45 (Trasformazione Part Time temporaneo in definitivo)

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

Art. 46 (Richiesta di annullamento del Part Time temporaneo)

In caso di richiesta da parte del lavoratore in part time temporaneo di interrompere la prestazione lavorativa

ridotta prima della sua naturale scadenza, è facoltà dell'azienda valuteranno positivamente la domanda, sempre che non si sia provveduto ad effettuare una assunzione a tempo determinato per la copertura delle ore lavorative mancanti.

Art. 47 (Deleghe all'Ente Bilaterale)

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

TITOLO XIV - Trattamento Economico

Art. 48 (Voci retributive)

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

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

Art. 49 (divisore orario)

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

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

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

Art. 50 (Paghe contrattuali)

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

Art. 51 (Indennità cassa)

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

Art. 52 (Modello di cedolino paga)

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

TITOLO XV - Condizioni di miglior favore ed eventuali eccedenze tabellari

Art. 53 (Condizioni di miglior favore)

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

TITOLO XVI - Sospensione dal lavoro

Art. 54

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

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

TITOLO XVII - Anzianità di servizio

Art. 55

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

Gli aumenti periodici sono pari al 3% della paga di fatto e decorrano dal primo giorno del mese successivo dal compimento di ogni terzo anno di servizio.

TITOLO XVIII - Gratifica natalizia

Art. 56

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

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

Agli effetti della liquidazione della gratifica natalizia verranno computate le sospensioni delle prestazioni di lavoro dovute a malattia, infortunio, congedo matrimoniale, nell'ambito dei periodi di conservazione del posto, nonché i periodi di assenza per gravidanza e puerperio in applicazione alle specifiche disposizioni di legge.

TITOLO XIX - Premio di fedeltà

Art. 57

Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto sarà corrisposto, il 1° luglio di ogni anno, «un premio di fedeltà» così calcolato:

- Euro 3,00 per ogni giornata di presenza lavorativa nell'anno comprese le ferie e le giornate di assenza, per qualsiasi motivo, dal 1° al 15° giorno;
- Euro 2,00 per ogni giornata di presenza lavorativa nell'anno comprese le ferie e le giornate di assenza, per qualsiasi motivo, dal 16° al 45° giorno;
- Euro 1,50 per ogni giornata di presenza lavorativa nell'anno comprese le ferie e le giornate di assenza, per qualsiasi motivo, oltre il 45° giorno.

TITOLO XX - Trattamento economico

Art. 58

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- paga base nazionale;
- indennità di contingenza;
- scatti di anzianità di servizio maturati;
- terzi elementi provinciali ove esistessero.

La paga base, nell'ipotesi di adeguamento annuale, è da intendersi comprensiva dell'indennità di contingenza maturata sino alla data del presente contratto.

L'adeguamento annuale da calcolare sulla paga base a di ogni anno sarà della percentuale del 5%; ad ogni rinnovo di contratto si procederà al ricalcolo, detto adeguamento sarà erogato secondo accordi raggiunto tra le organizzazioni nazionali contraenti.

La retribuzione può, anche, essere parzialmente o totalmente a percentuale di servizio.

La percentuale di servizio compete al personale tavoleggiante.

La percentuale di servizio va applicata sull'importo netto dei conti riguardanti le sole consumazioni.
 La percentuale di servizio dovrà essere corrisposta entro il limite minimo del 10% e massimo del 20%.
 Il personale extra assunto per prestazioni temporanee, della durata di un giorno per rinforzi o sostituzioni ha diritto alla retribuzione di fatto maggiorata del 15%, salvo pattuizione di maggior favore per il dipendente.

Art. 59

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

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

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

Art. 60

Con decorrenza dal presente contratto le paghe basi nazionale sono le seguenti:

LIVELLO	PAGA BASE CONTRATTUALE AL 01/06/2010	PAGA BASE AUMENTI CONTRATTUALI AL 01/06/2011	PAGA BASE AUMENTI CONTRATTUALI AL 01/06/2012
I	1.450,00	1.530,00	1.610,00
II	1.320,00	1.390,00	1.460,00
III	1.170,00	1.240,00	1.305,00
IV	1.100,00	1.170,00	1.220,00
V	1.045,00	1.105,00	1.150,00
APPRENDISTI			
70% IV liv.	770,00	819,00	854,00
70% V liv.	731,00	773,50	805,00

Art. 61

Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione di cassa e con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% della paga base nazionale.

TITOLO XXI - Carenza contrattuale

Art. 62

In relazione al periodo di carenza contrattuale il lavoratore dipendente, in forza alla data di stipula del presente contratto di lavoro, che percepisce una paga base inferiore a quella stabilita nel presente contratto avrà diritto alla differenza che sarà erogata in due distinti periodi:

- con la busta paga del mese di giugno 2013;
- con la busta paga del mese di dicembre 2013.

TITOLO XXII - Condizioni di miglior favore ed eventuali eccedenze tabellari

Art. 63

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

TITOLO XXIII - Risoluzione del rapporto di lavoro – Preavviso

Art. 64

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

La comunicazione di recesso, senza preavviso, da parte del datore di lavoro può avvenire per una delle seguenti cause:

- diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio fra i dipendenti;
- l'insubordinazione verso il datore di lavoro o superiori;
- appropriazione di beni aziendali o di terzi nel luogo di lavoro;
- danneggiamento volontario di beni dell'azienda o di terzi presso l'azienda;
- concorrenza con l'azienda in cui presta la propria opera;
- esecuzione di lavori senza permesso nell'azienda sia per conto proprio che per terzi;
- falsificazione di documentazione aziendale;
- la non osservanza delle norme previste nel presente contratto nazionale di lavoro;
- assenze non giustificate oltre tre giornate consecutive di lavoro o in caso di recidiva oltre la terza volta nell'anno solare.

Art. 65

Nella casistica di licenziamenti per giusta causa rientra, ma diritto di preavviso, anche:

- cessazione dell'attività;
- grave difficoltà economica dell'azienda.

Art. 66

I termini di preavviso per ambedue le parti contraenti sono:

- fino a 5 anni di servizio:
 - il I livello 50 giorni;
 - il II 45 giorni;
 - il III 30 giorni;
 - il IV e V 15 giorni;
- fino a 10 anni di servizio:
 - il I livello 65 giorni;
 - il II 60 giorni;
 - il III 45 giorni;
 - il IV e V 30 giorni;
- oltre 10 anni di servizio:
 - il I livello 100 giorni;
 - il II 90 giorni;
 - il III 60 giorni;
 - il IV e V livello 45 giorni.

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

Art. 67

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

Il periodo di preavviso, sarà computato agli effetti del T.F.R..

TITOLO XXIV - Trattamento di fine rapporto

Art. 68

Al personale dipendente licenziato o dimissionario sarà corrisposto il Trattamento, previsto dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297.

TITOLO XXV – Apprendistato

Art. 69 (Campo d'azione)

L'apprendistato è un contratto a “causa mista” in quanto accanto al normale rapporto di lavoro è previsto l'obbligo per le aziende di garantire agli apprendisti la formazione necessaria per acquisire competenze professionali adeguate al ruolo e alle mansioni per cui sono stati assunti.

Tutte le aziende di tutti i settori possono attivare contratti di apprendistato con la possibilità di beneficiare di sgravi contributivi e previdenziali agevolando l'ingresso nel mondo del lavoro dei giovani e favorendo la loro qualificazione professionale.

Se alla scadenza del contratto di apprendistato viene formalizzato con l'apprendista un nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato, le agevolazioni sono previste per un altro anno.

Condizione necessaria è l'effettivo assolvimento di tutti gli obblighi connessi alla formazione degli apprendisti: a tutela del rispetto dell'obbligo formativo che il contratto di apprendistato fa sorgere in capo al datore di lavoro si prevede che in caso di inadempimento all'obbligo formativo che sia imputabile esclusivamente al datore di lavoro e tale da impedire il raggiungimento della qualifica da parte dell'apprendista, il datore è tenuto a versare, a titolo sanzionatorio, la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento ai livelli di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del cento per cento.

Art. 70 (classificazione dell'apprendista)

La norma che disciplina il nuovo apprendistato a livello nazionale è il Decreto Legislativo n. 276/2003 che nel titolo VI, capo I, articoli da 47 a 53, effettua la seguente classificazione delle tipologie di apprendistato:

- 1) apprendistato espletamento diritto dovere istruzione e formazione;
- 2) apprendistato professionalizzante;
- 3) apprendistato per percorsi di alta formazione;

Il presente CCNL ha recepito tutte le norme contenute di cui al Decreto Legislativo n. 276/2003 è attua in toto la disciplina di attuazione del nuovo apprendistato._

- 1) apprendistato espletamento diritto dovere istruzione e formazione: da 15 a 18 anni;
- 2) apprendistato professionalizzante: da 18 a 29 anni;
- 3) apprendistato per percorsi di alta formazione: da 18 a 29 anni ;

La durata può variare in base al tipo di percorso e all'obiettivo formativo e comunque non può essere superiore a quanto stabilito dai punti 1) e 2):

- 1) apprendistato espletamento diritto dovere istruzione e formazione: non superiore a 3 anni;
- 2) apprendistato professionalizzante: da un minimo di 2 anni a un massimo di 6 anni;

Finalità

Consiste nella “crescita educativa, culturale e professionale dei giovani attraverso il sapere, il fare e l'agire, e la riflessione critica su di essi, è finalizzato a sviluppare l'autonoma capacità di giudizio e l'esercizio della responsabilità personale e sociale” (articolo 2 lett. G Legge 28/03/03 n. 53) .

Durata della formazione anche ai finanziamenti e agli interventi personalizzati tramite bandi regionali o provinciali che fanno accedere ai voucher consistente proprio nel fatto che viene riconosciuto all'apprendista il diritto soggettivo alla formazione esclusivamente in base alle proprie necessità

- 1) apprendistato espletamento diritto dovere istruzione e formazione: 240 ore annue per il numero degli anni di durata del contratto;
- 2) apprendistato professionalizzante: 120 ore annue per il numero degli anni di durata del contratto di apprendistato per chi è in possesso di titolo di studio debole;
- 3) apprendistato professionalizzante: 80 ore annue per il numero degli anni di durata del contratto di apprendistato per coloro che sono in possesso di diploma di scuola media superiore di durata quinquennale o di diploma di laurea.

Piano formativo individuale – formazione interna

Al contratto di apprendistato deve essere allegato il Piano Formativo Individuale che ne costituisce parte integrante ed ha la funzione di descrivere il percorso formativo del singolo apprendista per tutta la durata del contratto.

Art. 71 (Tutor aziendale)

Il Decreto Ministeriale n. 22 del 28/02/00 disciplina la figura del tutor aziendale che riveste un ruolo fondamentale nell'affiancamento e nel supporto dell'apprendista per tutta la durata del contratto.

Il tutor deve essere designato dall'impresa al momento dell'assunzione e comunque non oltre 30 giorni deve essere inviata comunicazione contenente i dati al Centro Impiego di riferimento.

Tutti i soggetti che rientrano nelle fasce di età previste dalla normativa possono essere assunti con contratto di apprendistato che nella sua forma mista prevede l'alternanza fra momento lavorativo seguito da tutor o da personale specializzato in affiancamento sul lavoro e il momento formativo, rappresentando uno strumento di crescita professionale, di arricchimento culturale, un mezzo per ottenere il riconoscimento della qualifica professionale.

DICHIARAZIONE VERBALE

A tal fine le parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale anche in relazione alla fase formativa, concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta adeguata alle esigenze delle aziende dei settori rappresentati e finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi da parte degli apprendisti.

Le Parti si impegnano a promuovere intese con le Regioni e le Province e Comuni anche a livello territoriale per le parti che la legge ad essi demanda, con interventi personalizzati e fare promuovere bandi regionali o provinciali che fanno accedere ai voucher consistente proprio nel fatto che viene riconosciuto all'apprendista il diritto soggettivo alla formazione esclusivamente in base alle proprie necessità e assegnano agli enti bilaterali un ruolo primario per il monitoraggio delle attività formative.

Art. 72 (Norma transitoria)

Agli apprendisti assunti precedentemente alla data di entrata in vigore del presente contratto continueranno ad applicarsi le disposizioni di cui alla legge n. 196/97 e successive modifiche.

Art. 73 (Proporzione numerica)

Considerato che la legge 19/7/97 n.196 e successive modifiche, prevede la partecipazione degli apprendisti alle iniziative di formazione, le parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100 per cento dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa.

In deroga a quanto disposto dal comma precedente, ai sensi dell'art. 21 della legge 56/87 e successive modifiche, l'imprenditore che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

TITOLO XXIV - Contratto di Inserimento

Art. 74 (Definizione)

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

Art. 75 (Beneficiari)

Posso essere assunti con contratto di inserimento le seguenti categorie:

- Disoccupati di lunga durata, con più di 24 mesi di disoccupazione, e con un'età compresa tra 29 e 32 anni;
- Lavoratori espulsi dal mondo del lavoro con più di 50 anni;
- Lavoratori che, per qualsiasi motivo, abbiano avuto una interruzione della propria attività lavorativa per un periodo maggiore di 24 mesi;

- Donne disoccupate residenti nelle aree dichiarate, con apposito decreto ministeriale, di maggiore disoccupazione femminile;
- Portatori di handicap.

Art. 76 (Aziende eleggibili)

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

NOTA A VERBALE

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

Art. 77 (Norma di salvaguardia)

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

Art. 78 (Progetto formativo)

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

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

Art. 79 (Durata del progetto)

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

La durata del progetto formativo non può, per alcun motivo, essere modificata estendendone il periodo. In qualsiasi momento l'azienda può, viceversa, passare il lavoratore nel ruolo a tempo indeterminato.

Art. 80 (Deroghe per i portatori di handicap)

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

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

Art. 81 (Norme contrattuali)

Ai lavoratori con contratto di inserimento si applicherà integralmente il presente contratto collettivo con la sola esclusione del titolo riguardante il trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro dove, con analogia a quanto già previsto per i Contratti di Formazione e Lavoro, il contratto potrà prevedere diverse durate.

Il limite minimo di copertura è comunque fissato in 70 giorni di calendario. In considerazione delle caratteristiche intrinseche del livello VII non è consentito assumere lavoratori con contratto di inserimento che preveda alla fine del percorso formativo il suddetto livello.

Art. 82 (Modelli formativi)

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

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

Art. 83 (Ente Bilaterale)

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

Art. 84 (Rimando alla normativa)

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

NOTA A VERBALE

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

TITOLO XXV - Gli Istituti Del Nuovo Mercato Del Lavoro

Art. 85 (Premessa)

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

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

Art. 86 (Richiami normativi)

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

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

Art. 87 (Somministrazione di lavoro a tempo determinato)

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

Il contratto di somministrazione a tempo determinato può essere stipulato con una delle Agenzie per il lavoro autorizzate e iscritte alla Sezione I dell'Albo nazionale informatico delle Agenzie per il lavoro, nei casi in cui è possibile stipulare un normale contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, e può essere concluso quindi ogniqualvolta l'impresa debba fronteggiare particolari

problemi legati a motivate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'impresa stessa.

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

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

Art. 88 (Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato)

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

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

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

Art. 89 (Obblighi di informazione)

L'impresa utilizzatrice comunica alle OO.SS. firmatarie il presente contratto collettivo a livello territoriale:

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

Analoga comunicazione andrà effettuata entro il 1° marzo al Sindacato FEDARCOM territoriale ove non esista al Regionale competente, che provvederà ad inoltrarla all'Ente bilaterale.

Art. 90 (Diritti dei lavoratori somministrati)

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

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

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

Con riferimento al godimento dei permessi retribuiti per lo svolgimento delle attività sindacali, il lavoratore somministrato che ne fa richiesta durante l'esecuzione del contratto di somministrazione conserva il posto presso l'impresa utilizzatrice fino alla scadenza del contratto, ai sensi e per gli effetti degli artt. 23 e 30 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

I lavoratori somministrati presso non sono computati nell'organico dell'impresa utilizzatrice ai fini della applicazione di normative di legge o del presente CCNL, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.

Art. 91 (Lavoro intermittente)

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

a) per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate per i casi di svolgimento del lavoro straordinario come evidenziati nel successivo art. 65;

b) in via sperimentale per prestazioni comunque rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o siano iscritti alle liste di mobilità e di collocamento;

c) per prestazioni da rendersi nei fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ed in altri periodi che saranno individuati dalle parti entro sei mesi dalla firma del presente CCNL. Successivamente l'aggiornamento dei periodi e/o la loro modifica-abrogazione sarà competenza dell'Ente bilaterale.

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

- per "fine settimana" il periodo che va dall'apertura ordinaria del venerdì alla chiusura ordinaria della domenica;

- per "ferie estive" il periodo che va dall'ultimo lunedì di maggio al primo sabato di ottobre;

- per "vacanze natalizie" il periodo che va dal sabato precedente all'8 dicembre al sabato successivo al 6 gennaio;

- per "vacanze pasquali" il periodo che va dal venerdì che precede la domenica delle palme al martedì successivo alla Pasqua.

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

Il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo a livello territoriale.

Analoga comunicazione andrà effettuata entro il 1° marzo al Sindacato FEDARCOM territoriale ove non esista al Regionale competente, che provvederà ad inoltrarla all'Ente bilaterale.

Art. 92 (Diritti e doveri del lavoratore intermittente)

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

Art. 93 (Gestione delle controversie)

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

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

NOTA A VERBALE

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

Art. 94

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

Art. 95

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare, entro 10 giorni al competente Ufficio di Collocamento, i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

Il datore di lavoro è tenuto inoltre a comunicare, sempre all'Ufficio di Collocamento, i nominativi degli apprendisti che per qualsiasi motivo cessano il rapporto di lavoro entro 5 giorni dalla cessazione stessa.

Art. 96

La retribuzione degli apprendisti risulta calcolando la percentuale del 70% della paga base e contingenza del IV o V livello.

TITOLO XXVI - Lavoro part-time

Art. 97

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

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

Art. 98

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

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

TITOLO XXVII - Contratto formazione e lavoro

Art. 99

Nel quadro della più generale intesa tra le parti, ciascuna per propria competenza, convengono di attuare gli strumenti più idonei, siano essi contrattuali e legislativi, al fine di utilizzare al meglio l'Istituto dei Contratti di Formazione e Lavoro.

Le predette organizzazioni, constatato le difficoltà che le piccole aziende del settore turismo, oggetto del presente contratto, incontrano per la perfetta applicazione di detto istituto e, quindi, l'impossibilità di usufruire

dei contratti di formazione e lavoro, ravvisando in esso uno strumento valido per favorire l'incremento occupazionale giovanile, concordano nell'identificazione l'esigenza di attivare comuni interventi per approdare a soluzioni concrete, essendo questo l'ostacolo maggiore, data la loro ridotta dimensione operativa, per la giusta attivazione dei contratti di formazione lavoro, al fine di recepire così le disposizioni della legge 863/64. (Allegato A modello tipo contratto di formazione)

TITOLO XXVIII - Aziende di stagione e contratto a termine – Costituzione rapporti di lavoro –Periodo di prova – Preavviso – Orario di lavoro – Trattamento economico –Vitto e alloggio – Ferie – Gratifica natalizia – Lavoro part-time

Art. 100

Si considerano aziende di stagione, le aziende di cui all'art. 1 del presente contratto che abbiano, comunque, un periodo di chiusura durante l'anno.

La durata massima e consecutiva dell'attività non potrà essere superiore a 6 mesi.

Per quanto riguarda le aziende alberghiere, il presente contratto si applica a tutte le aziende la cui classificazione a stelle non superi il n. di 4.

Non viene fissato alcun limite di assunzione del personale dipendente in considerazione del carattere stagionale dell'azienda.

Art. 101

I rapporti di lavoro possono essere costituiti a termine fisso per stagione, ovvero a tempo determinato od a tempo indeterminato. Possono, eventualmente, essere prorogati per esigenze di svolgimento del ciclo dell'attività stagionale, di un ulteriore periodo pari, come massimo, a quello iniziale, ma non dovrà mai superare sei mesi.

Art. 102

Il periodo di prova è stabilito per tutti i lavoratori nella misura di 15 giorni.

Art. 103

Sia nel caso di licenziamento che di dimissioni il periodo di preavviso è fissato in 7 giorni di calendario.

Art. 104

L'orario di lavoro è fissato in 8 ore giornaliere, mentre per i lavoratori con mansioni discontinue o di semplice attesa è fissato fino ad un massimo di 10 ore da svolgersi in base alle esigenze dell'azienda in riferimento ai periodi di maggiore intensità lavorativa, sempre in armonia ed in ottemperanza alla normativa vigente.

Nel fissare tale durata di lavoro giornaliera si è tenuto conto del fatto che le aziende di stagione non possono a priori, conoscere l'entità del lavoro da svolgere che è caratterizzata dalle prenotazioni e disdette della clientela, dagli eventi atmosferici, dalle condizioni climatiche, nonché dagli altri eventi che possono comunque, ripercuotersi sull'attività aziendale.

La distribuzione dell'orario settimanale è fissata in sei giornate.

L'orario per la consumazione dei pasti del lavoratore, (mezzogiorno e sera), delle colazioni (prima mattina, metà mattina e pomeriggio) è di complessive due ore giornaliere, che dovranno essere decurtate dall'orario giornaliero di lavoro.

Art. 105

La paga base è quella indicata nell'art. 26 del presente contratto.

Per il personale la cui durata di lavoro è di 60 ore settimanali, la quota oraria si ottiene dividendo gli importi per il divisore fisso 208.

Art. 106

Tutte le aziende potranno provvedere alla somministrazione del vitto e alla fornitura dell'alloggio ai propri dipendenti.

Nel caso di concessioni del vitto e dell'alloggio la retribuzione in natura corrispondente sarà determinata ed assoggettata agli Istituti di Legge secondo la vigente normativa.

Art. 107

Tenuto conto delle esigenze aziendali, al dipendente che non ha usufruito del periodo di ferie, durante il periodo stagionale, sarà corrisposta una indennità sostitutiva in aggiunta alla normale retribuzione.

Art. 108

Per quanto concerne la tredicesima mensilità essa potrà essere erogata anche in ratei mensili in aggiunta alla normale retribuzione.

Art. 109

Nulla è dovuto dal datore di lavoro, in caso di matrimonio, al dipendente di azienda stagionale.

Art. 110

Per lavoro a tempo parziale (part-time) si intende il lavoro prestato con orario non superiore alle 40 ore.

Art. 111

In considerazione della brevità del rapporto di lavoro il T.F.R. verrà corrisposto alla risoluzione del rapporto di lavoro.

TITOLO XXIX - Diritti sindacali e quote sindacali

Art. 112

Le parti riconoscono, che data la tipicità delle imprese e la loro ridotta dimensione operativa, non è possibile l'individuazione di normative sindacali di carattere generale, ma intendono, comunque, salvaguardare la partecipazione del lavoratore alla vita sindacale, e perciò viene concordato che ciascun lavoratore potrà usufruire nel corso dell'anno di permessi sindacali retribuiti nel limite di 8 ore che saranno richiesti a cura dell'Organizzazione sindacale al datore di lavoro.

Le associazioni firmatarie del presente contratto possono decidere che i lavoratori cedano quote salariali attraverso sottoscrizione di delega a favore delle associazioni sindacali, dette quote saranno liquidate dagli enti bilaterali, a secondo dell'accordo che le parti contraenti determineranno in sede sindacale che formerà parte integrante per l'adesione al presente contratto.

TITOLO XXX - Composizione delle controversie

Art. 113

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

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

Tutte le eventuali controversie inerenti al presente C.C.N.L. del Turismo potranno essere demandati a richiesta anche da una sola delle parti contrattuali stipulanti alla Commissione di Conciliazione paritetica locale o nazionale di cui all'art. 58 e 59 del presente contratto.

Art. 114 - Commissione di Conciliazione paritetica nazionale

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

La Commissione nazionale avrà sede presso una delle associazioni imprenditoriali.

La Commissione di Conciliazione paritetica Nazionale ha il compito di fare applicare il presente contratto e i vari accordi nazionali e locali riguardanti i rapporti di lavoro nelle aziende.

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

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

Anche in caso di mancato accordo per il rinnovo, la stipula degli integrativi locali dovrà essere esperito il tentativo di conciliazione attraverso la commissione di conciliazione paritetica nazionale.

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

La commissione di conciliazione paritetica nazionale ha il compito di favorire la costituzione degli E.B.N. (Ente Bilaterale Nazionale) su basi paritetiche delle associazioni dei datori di lavoro e lavoratori dipendenti.

La commissione di conciliazione paritetica nazionale ha il compito di coordinamento delle commissioni di conciliazione al fine di migliorare l'attività conciliativa.

Art. 115 - Commissione di conciliazione paritetiche territoriali

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

Le suddette commissioni avranno la sede presso una delle associazioni dei datori di lavoro locali aderenti alle associazioni nazionali stipulanti il presente contratto.

La commissione è convocata dall'associazione imprenditoriale locale interessata ogni qualvolta è fatta la richiesta con lettera raccomandata da una delle parti rappresentate.

La richiesta deve essere motivata indicando l'oggetto della controversia e la commissione entro 20 giorni dovrà esaminarla e sottoscrivere un verbale negativo o positivo in tante copie quante sono le associazioni locali facenti parte della commissione.

In caso di mancato accordo la commissione di conciliazione paritetica territoriale demanda alla commissione di conciliazione paritetica nazionale il verbale di accordo negativo per esperire il secondo tentativo di conciliazione ed infine deposita numero 2 copie del verbale presso l'ufficio provinciale del lavoro competente per territorio.

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

Le commissioni di conciliazione istituite con accordo sindacale tra le parti stipulanti il C.C.N.L. devono essere comunicate all'E.B.N. per includerli nell'archivio dei contratti.

TITOLO XXXI - Decorrenza e durata

Art. 116

Il presente contratto decorre dal 25 giugno 2010 e avrà scadenza il 24 giugno 2013 ed il 24 giugno 2012 rispettivamente per la parte normativa e per la parte economica, fatte salve, eventuali, specifiche scadenze contrattualmente stabilite.

Esso si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto 3 mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.

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

TITOLO XXXII - Enti bilaterali

Art. 117

1) Le parti stipulanti inoltre, concordano di aderire all'ENTE BILATERALE AZIENDE PRIVATE (E.BI.A.P.) che avrà quale finalità quello di:

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

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

3) Gli organi di gestione dell'Ente Bilaterale Nazionale sono composti da 8 componenti su base paritetica tra le associazioni sindacali dei datori di lavoro e le associazioni sindacali dei lavoratori dipendenti.

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

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

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

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

Art. 118 - Contratti di inserimento.

Il contratto di inserimento è diretto a realizzare mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo per il reinserimento nel mercato del lavoro come previsto dalle vigenti leggi.

I lavoratori portatori di handicap ed extracomunitari e non nel caso di assunzione sia a tempo determinato o indeterminato viene applicato il presente contratto C.C.N.L. tenuto conto delle norme di leggi vigenti.

Art. 119 - Contratti di riallineamento

Per quanto riguarda i contratti di riallineamento vengono recepite dal presente C.C.N.L. le norme vigenti.

TITOLO XXXIII -Esclusività di stampa

Art. 120

Il presente contratto, conforme all'originale, è edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti.

È vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione.

TITOLO XXXIV - Sicurezza sul Lavoro

Art. 121 (Premessa)

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

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

Art. 122 (Richiami normativi)

Per l'attuazione delle disposizioni inerenti la sicurezza e l'igiene sui luoghi di lavoro di cui agli artt. 18, 19 e 20 del Decreto Legislativo n.626/94 e successive modificazioni, si rimanda all'allegato C al presente contratto. Le Parti, in previsione degli effetti della legge 30/2003, riaffermano la massima importanza che le norme di tutela previste nel Decreto legislativo 626/94 e successive modificazioni, vada inteso a tutela della totalità dei lavoratori presenti nel sito aziendale, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto che li lega alla Azienda.

Art. 123 (Adempimenti preliminari)

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

Art. 124 (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza – RLS)

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

Art. 125 (Disposizioni finali)

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

NOTA A VERBALE

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

CHIARIMENTO A VERBALE

La applicabilità nelle Aziende applicanti il presente Contratto collettivo delle forme flessibili di impiego flessibili, previste dalla Legge 30/03, è sempre sottoposta alla individuazione degli strumenti atti alla tutela ed alla applicazione della normativa sulla Sicurezza.

TITOLO XXXV - Tutela della Dignità e Parità dei lavoratori

Art. 126 (Tutela delle lavoratrici madri)

Per il personale femminile in caso di gravidanza e puerperio si fa riferimento alle norme di legge.

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

Art. 127 (Pari Opportunità)

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

Art. 128 (Azioni Positive)

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

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

Art. 129 (Molestie sui luoghi di lavoro)

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

Art. 130 (Lavoratori di lingua non italiana)

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

Art. 131 (Lavoratori stranieri)

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

Art. 132 (Aspettativa per tossicodipendenza)

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

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

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

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

Art. 133 (Aspettativa per alcolismo)

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

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

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

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

Art. 134 (Salubrità degli ambienti di lavoro)

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

Art. 135 (Tutela dei lavoratori genitori di portatori di disabilità)

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

Art. 136 (Mobbing)

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

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

NOTA A VERBALE

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

TITOLO XXXVI - Relazioni Sindacali

Art.137 (Relazioni Nazionali)

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

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

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

Art. 138 (Relazioni Territoriali)

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

Art. 139 (Rappresentanze Sindacali Unitarie)

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

L'elezione delle RSU avverrà con le modalità e le procedure descritte dal regolamento che le parti sottoscriveranno.

Art. 140 (Clausola di salvaguardia)

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

Art. 141 (Regolamento elettorale RSU)

Per la regolamentazione dell'elezione delle RSU le Parti sottoscriveranno un Regolamento Elettorale per le RSU.

Art. 142 (Contrattazione aziendale)

Nelle aziende che abbiano più di 15 dipendenti potranno essere concordate particolari norme riguardanti:

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

La relativa contrattazione dovrà svolgersi con l'intervento delle Organizzazioni locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL e, per i datori di lavoro, del al Sindacato Territoriale FEDARCOM ove non esiste al Regionale competente.

Art. 143 (Assemblea)

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

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

Ai sensi della legge 300/70 l'azienda è tenuta a consentire l'accesso di dirigenti sindacali esterni, i cui nominativi vanno comunicati contestualmente alla richiesta di assemblea, ed a mettere a disposizione un locale idoneo per le assemblee e riunioni sindacali.

Art. 144 (Referendum)

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

Art. 145 (Delegato Provinciale)

Al fine di garantire la tutela degli interessi dei lavoratori dipendenti da aziende con meno di 15 dipendenti, le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL nomineranno un Delegato Sindacale Territoriale (DST). Al Delegato Sindacale Territoriale saranno riconosciuti i diritti di informazione presso le Aziende con meno di 15 dipendenti presenti nel territorio di competenza, oltre all'esercizio della tutela dei lavoratori nei casi rientranti nella previsione dell'art. 7 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970.

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

La retribuzione di riferimento sarà quella del terzo livello contrattuale.

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

Art. 146 (Attivazione della trattenuta per il Delegato Provinciale)

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

Art. 147 (Deleghe Sindacali)

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

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

L'importo delle deleghe sarà pari all'1% della paga base conglobata, per quattordici mensilità, salvo diversa disposizione della O.S. titolare della delega.

Le deleghe dovranno contenere la specifica liberatoria rilasciata dal lavoratore interessato al trattamento dei suoi dati sensibili.

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

Art. 148 (Quote di riserva per le categorie numericamente minori)

Per tutte le aziende in cui si opererà l'attivazione delle RSU, si dovrà garantire la presenza tra i dirigenti eletti di almeno un componente per tutte le categorie presenti in azienda.

A titolo solo esemplificativo: Quadri, Ricercatori, Venditori ed altre eventuali categorie che, pur ricomprese nella generalità dei lavoratori dipendenti, abbiano specificità rispetto alla maggioranza dei dipendenti.

Art. 149 (Dirigenti sindacali)

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

a) degli organi direttivi o collegiali nazionali o territoriali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente CCNL;

b) di RSU costituite ai sensi dell'art. 19, legge 20.05.70 n. 300 e del protocollo allegato al presente contratto collettivo, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di 15 dipendenti.

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

Art. 150 (Permessi sindacali ex punto a) dell'articolo 181)

I componenti dei Consigli o Comitati di cui al punto a) dell'art. 181 hanno diritto ai necessari permessi o congedi retribuiti, per partecipare alle riunioni degli Organi suddetti, nella misura massima di 75 ore annue. Qualora il dirigente sindacale di cui al presente articolo sia contemporaneamente componente di più Consigli o Comitati di cui al precedente punto a) dell'art. 181, potrà usufruire di un monte ore non superiore globalmente a 130 ore annue.

Art. 151 (Permessi retribuiti RSU)

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

I permessi di cui al presente articolo saranno complessivamente pari a 12 ore mensili nelle aziende con più di 200 dipendenti e di 1 ora e mezza all'anno per ciascun dipendente nelle aziende con meno di 200 dipendenti. Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al comma 1 deve dare comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite la RSU.

Art. 152 (Permessi non retribuiti RSU)

I dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente art. 118, hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a 4 giorni all'anno.

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

Art. 153 (Aspettativa per incarichi sindacali)

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

TITOLO XXXVII - Fondo per la formazione continua

Art. 154 (Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la formazione continua)

Le parti convengono che le aziende che intendano adottare il presente contratto debbano aderire al Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la formazione continua, che verrà istituito.

Art. 155 (Contributo di Assistenza Contrattuale)

- 1) Per la pratica realizzazione di quanto previsto negli articoli precedenti e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, le parti procederanno alla riscossione di contributi di assistenza contrattuale per il tramite di un istituto previdenziale e assistenziale ai sensi della Legge 4 giugno 1973 n. 311;
- 2) Sono presenti alla corresponsione dei contributi, di cui al precedente capoverso, tanto i datori di lavoro che i rispettivi dipendenti;
- 3) Le misure contributive e relative norme di esazione formeranno oggetto di appositi accordi e regolamenti da stipularsi tra le parti e con l'istituto previdenziale o assistenziale prescelto;
- 4) Le norme di cui ai precedenti punti fanno parte integrante del presente contratto e non possono subire deroghe nei confronti dei soggetti ai quali il contratto stesso si applica;
- 5) I datori di lavoro porteranno espressamente a conoscenza dei loro dipendenti il contenuto del presente articolo.

Art. 156 (Centro Assistenza Tecnica "C.A.T.")

Per quanto riguarda l'applicazione della "C.A.P. – Cassa Assistenza Previdenziale" si adotta l'intera normativa dell'accordo citato nel presente articolo.

Mensilmente le aziende sono tenute a versare al Centro Assistenza Tecnica gli importi ottenuti dalla percentuale del 3,50% (tre e cinquanta per cento) sulla paga base nazionale, compresi i dipendenti assunti come apprendisti o con contratto di formazione lavoro.

Il Centro Assistenza Tecnica provvederà alle prestazioni di assistenza, secondo un Regolamento da predisporre dalle parti stipulanti, entro un anno dall'inizio di decorrenza del presente accordo.

Inoltre vengono versati al Centro Assistenza Tecnica gli importi delle festività soppresse con Legge 54/77, e precisamente (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo).

Oltre a detta contribuzione è dovuta, di pari percentuale, sia a carico del datore di lavoro che del dipendente la quota di assistenza contrattuale e di funzionamento del 1% (uno per cento) da utilizzare tra le Organizzazioni firmatarie del presente CCNL per le attività istituzionali.

Il datore di lavoro deve versare la somma di € 250,00 a titolo costitutivo (una tantum) per l'assistenza sanitaria integrativa dei quadri. Tale importo è per dipendente, è indivisibile e va versato per intero all'atto dell'assunzione o del passaggio alla categoria quadro.

Indipendentemente se il contratto sia a tempo indeterminato o determinato, all'inizio di ogni anno il datore di lavoro deve versare la somma di € 250,00 per ogni dipendente della categoria quadro.

Ai dipendenti licenziati o dimissionari sarà corrisposto da parte della Cassa Assistenza Previdenza il trattamento previsto dalla Legge 29.05.1982, n. 297, se gli importi relativi al T.F.R. vengono annualmente versati al Centro Assistenza Tecnica, non oltre il 10 marzo di ogni anno, secondo le modalità stabilite dalle Organizzazioni Nazionali contraenti.

Si riportano i prospetti dei contributi dovuti alla Cassa Assistenza Previdenza, come previsto dalla normativa citata nel presente contratto per la sotto elencata attività:

– Turismo

CONTRIBUTI AL 13,00% dal 01/06/2010

CONTRIBUTI AL 15,00% dal 01/06/2011

Percentuale	A carico	Prestazione	A favore
13,00% della P.B.N. dal 01/06/2010	Lavoratore	Matrimonio del lavoratore fino a € 280,00	Dipendente (alcune prestazioni sono anche a favore dei familiari a carico)
15,00% della P.B.N. dal 01/06/2010	Lavoratore	Nascita di un figlio € 480,00 Sussidio funerario € 290,00	Protesi e cure dentarie € 400,00 Occhiali da vista e lenti a contatto € 170,00 Apparecchi acustici e ortopedici fino a € 280,00
1,00%	Datore di lavoro	Funzionamento della Cassa Assist. Prev.	—
1,00%	Datore di lavoro	Quote di servizio contrattuale	—
1,00%	Dipendente		
0,25%	Datore di lavoro	Quota fondo a disposizione	—
0,25%	Dipendente		

Art. 157 (Fondo TFR)

Le parti firmatarie del presente C.C.N.L. concordano che entro sei mesi dalla stipula del presente contratto sarà istituito uno specifico Fondo TFR.

TITOLO XXXVIII - Archivio Contratti

Art. 158 (Deposito contratto collettivo)

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

TITOLO XXXIX - Decorrenza e Durata

Art. 159 (Decorrenza e durata)

Il presente contratto decorre dal 25 giugno 2010 e avrà scadenza il 24 giugno 2013 ed il 24 giugno 2012 rispettivamente per la parte normativa e per la parte economica, fatte salve, eventuali, specifiche scadenze contrattualmente stabilite.

Esso si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato 3 mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.

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

Firmato:

- FED.AR.COM.: Emanuele Cafà
- C.I.F.A.: Micheleantonio Patti
- F.I.A.DEL S.P.: Francesco Garofalo

Allegato A

Spett.le Commissione Regionale per L'impiego
c/o Direzione Regionale del lavoro

Oggetto: progetto di formazione e lavoro ai sensi dell'art. 3 della Legge 863/84 e successive modificazioni.

Il sottoscritto _____ nella
qualità di _____ della ditta/società _____ sita in
_____ prov. di _____ via
_____ n. _____ tel. _____ esercente
l'attività di _____ aderente a
_____ contratto
applicato CCNT _____ con organico di n. _____ dipendenti
addetti a tempo indeterminato di cui:

- dirigenti n. _____
- quadri n. _____
- impiegati n. _____
- operai n. _____
- apprendisti n. _____

chiede che venga approvato il progetto di formazione e lavoro relativo al conseguimento della/e qualifica/che finale di:

NOME

QUALIFICHE

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

livello nazionale di inquadramento _____

livello intermedio di inquadramento _____

livello finale di inquadramento _____

numero complessivo delle unità interessate all'assunzione _____

durata del/i contratto/i di formazione e lavoro _____

QUALIFICHE	MESI	TEMPI DI ASSUNZIONE
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

La formazione consisterà nell'impartire nozioni teorico-pratiche necessarie allo svolgimento delle mansioni ed il conseguimento della qualifica oggetto della formazione stessa e consegnerà l'inserimento graduale nella posizione lavorativa sopra indicata, conseguentemente alla progressiva acquisizione della capacità professionale.

- a) La formazione sarà impartita presso i locali dell'azienda, dove viene svolta l'attività;
- b) i contenuti dell'istruzione avranno particolare riferimento a _____

c) La formazione sarà realizzata sotto la guida del titolare o di altre persone esperte, anche nel corso dello svolgimento delle attività produttive.

d) La formazione sarà realizzata da _____

e) La retribuzione e la normativa sarà quella prevista dal contratto sopra indicato.

- Ai sensi della Legge 1618/62, si dichiara che non vi sono stati, negli ultimi 12 mesi, licenziamenti per riduzione di personale con la stessa qualifica.
- Ai sensi dell'art. 2, Legge 675/77 non sono in atto sospensioni dal lavoro o riduzioni del personale con la stessa qualifica.
- Ai sensi del comma 4 del citato art. 25 della Legge 223/91, non adibirà i lavoratori da assumere in mansioni non equivalenti a quelle risultanti dalla richiesta di avviamento.

Si dichiara, inoltre, che il presente progetto standard non sarà applicato a giovani che abbiano già fruito dei progetti finanziati dal Fondo Sociale Europeo.

Tutti gli oneri del finanziamento sono a totale carico dell'azienda.

(firma)

INDICE

CONTRATTO COLLETTIVO	1
Per i lavoratori dipendenti delle aziende del Settore:	1
che svolgono l'attività lavorative del:	1
Turismo	1
PREMESSA	2
TITOLO I - Validità e sfera di Applicazione	3
Art. 1 (Validità).....	3
Art. 2 (Sfera di applicazione).....	3
TITOLO II - Classificazione del personale	4
ART. 3 (Livelli)	4
TITOLO III - Assunzione	5
Art. 4	5
Art. 5	6
TITOLO IV - Periodo di prova	6
Art. 6	6
TITOLO V - Orario di lavoro	6
Art. 7	6
Art. 8	7
Art.9.....	7
TITOLO VI - Lavoro straordinario	7
Art. 10	7
TITOLO VII - Riposo Settimanale, Festività, Ferie, Permessi	7
Art. 11	7
Art. 12	7
ART.13	8
Art. 14	8
Art. 15 (Trasferimenti)	8
Art. 16 (Permessi retribuiti per festività sopresse)	9
TITOLO VIII - Sospensione dal Lavoro	9

Art. 17 (Sospensione del lavoro)	9
TITOLO IX - Anzianità di Servizio	9
Art. 18 (Aumenti per anzianità)	9
Art. 19 (Anzianità convenzionale).....	9
TITOLO X - Congedi - Diritto Allo Studio	10
Art. 20 (Congedi retribuiti)	10
Art. 21 (Diritto allo studio).....	10
TITOLO XI - Gravidanza E Puerperio	11
Art. 22 (Astensione dal lavoro della lavoratrice).....	11
Art. 23 (Astensione dal lavoro del lavoratore).....	11
Art. 24 (Permessi per assistenza)	12
Art. 25 (Normativa)	12
TITOLO XII - Malattie ed Infortuni	12
Art. 26 (Malattia).....	12
Art. 27 (Normativa)	12
Art. 28 (Obblighi del lavoratore)	13
Art. 29 (Periodo di comportamento).....	13
Art. 30 (Trattamento economico di malattia).....	13
Art. 31 (Infortunio)	14
Art. 32 (Trattamento economico di infortunio).....	14
Art. 33 (Quota giornaliera per malattia ed infortunio).....	14
Art. 34 (Festività)	15
Art. 35 (Aspettativa non retribuita per malattia ed infortunio).....	15
Art. 36 (Tubercolosi)	15
Art. 37 (Rimando alla vigente normativa)	15
TITOLO XIII - Part Time Temporaneo per Malattia o Assistenza	15
Art. 38 (Definizione).....	15
Art. 39 (Durata temporale del Part Time temporaneo).....	16
Art. 40 (Beneficiari).....	16
Art. 41 (Malati Oncologici)	16
Art. 42 (Assistenza Anziani).....	16
Art. 43 (Assistenza minori di anni 3 a carico).....	16
Art. 44 (Assistenza minori di anni 14 portatori di disabilità)	16
Art. 45 (Trasformazione Part Time temporaneo in definitivo)	16

Art. 46 (Richiesta di annullamento del Part Time temporaneo)	16
Art. 47 (Deleghe all'Ente Bilaterale).....	17
TITOLO XIV - Trattamento Economico	17
Art. 48 (Voci retributive)	17
Art. 49 (divisore orario).....	17
Art. 50 (Paghe contrattuali).....	17
Art. 51 (Indennità cassa)	17
Art. 52 (Modello di cedolino paga).....	17
TITOLO XV - Condizioni di miglior favore ed eventuali eccedenze tabellari	17
Art. 53 (Condizioni di miglior favore).....	17
TITOLO XVI - Sospensione dal lavoro	18
Art. 54	18
TITOLO XVII - Anzianità di servizio	18
Art. 55	18
TITOLO XVIII - Gratifica natalizia.....	18
Art. 56	18
TITOLO XIX - Premio di fedeltà.....	18
Art. 57	18
TITOLO XX - Trattamento economico	18
Art. 58	18
Art. 59	19
Art. 60	19
Art. 61	19
TITOLO XXI - Carenza contrattuale	19
Art. 62	19
TITOLO XXII - Condizioni di miglior favore ed eventuali eccedenze tabellari	19
Art. 63	19
TITOLO XXIII - Risoluzione del rapporto di lavoro – Preavviso	20
Art. 64	20
Art. 65	20
Art. 66	20

Art. 67	20
TITOLO XXIV - Trattamento di fine rapporto.....	20
Art. 68	20
TITOLO XXV – Apprendistato	21
Art. 69 (Campo d'azione)	21
Art. 70 (classificazione dell'apprendista)	21
Art. 71 (Tutor aziendale)	22
Art. 72 (Norma transitoria)	22
Art. 73 (Proporzione numerica)	22
TITOLO XXIV - Contratto di Inserimento.....	22
Art. 74 (Definizione).....	22
Art. 75 (Beneficiari).....	22
Art. 76 (Aziende eleggibili).....	23
Art. 77 (Norma di salvaguardia)	23
Art. 78 (Progetto formativo)	23
Art. 79 (Durata del progetto)	23
Art. 80 (Deroghe per i portatori di handicap)	23
Art. 81 (Norme contrattuali)	23
Art. 82 (Modelli formativi)	24
Art. 83 (Ente Bilaterale).....	24
Art. 84 (Rimando alla normativa).....	24
TITOLO XXV - Gli Istituti Del Nuovo Mercato Del Lavoro	24
Art. 85 (Premessa)	24
Art. 86 (Richiami normativi)	24
Art. 87 (Somministrazione di lavoro a tempo determinato)	24
Art. 88 (Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato).....	25
Art. 89 (Obblighi di informazione).....	25
Art. 90 (Diritti dei lavoratori somministrati).....	26
Art. 91 (Lavoro intermittente)	26
Art. 92 (Diritti e doveri del lavoratore intermittente)	26
Art. 93 (Gestione delle controversie)	27
Art. 94	27
Art. 95	27
Art. 96	27

TITOLO XXVI - Lavoro part-time	27
Art. 97	27
Art. 98	27
TITOLO XXVII - Contratto formazione e lavoro	27
Art. 99	27
TITOLO XXVIII - Aziende di stagione e contratto a termine – Costituzione rapporti di lavoro –Periodo di prova – Preavviso – Orario di lavoro – Trattamento economico –Vitto e alloggio – Ferie – Gratifica natalizia – Lavoro part-time	28
Art. 100.....	28
Art. 101.....	28
Art. 102.....	28
Art. 103.....	28
Art. 104.....	28
Art. 105.....	28
Art. 106.....	28
Art. 107.....	29
Art. 108.....	29
Art. 109.....	29
Art. 110.....	29
Art. 111.....	29
TITOLO XXIX - Diritti sindacali e quote sindacali	29
Art. 112.....	29
TITOLO XXX - Composizione delle controversie.....	29
Art. 113.....	29
Art. 114 - Commissione di Conciliazione paritetica nazionale	29
Art. 115 - Commissione di conciliazione paritetiche territoriali.....	30
TITOLO XXXI - Decorrenza e durata.....	30
Art. 116.....	30
TITOLO XXXII - Enti bilaterali.....	31
Art. 117.....	31
Art. 118 - Contratti di inserimento.....	32
Art. 119 - Contratti di riallineamento	32
TITOLO XXXIII -Esclusività di stampa	32

Art. 120.....	32
TITOLO XXXIV - Sicurezza sul Lavoro	32
Art. 121 (Premessa).....	32
Art. 122 (Richiami normativi)	32
Art. 123 (Adempimenti preliminari)	32
Art. 124 (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza – RLS)	32
Art. 125 (Disposizioni finali)	32
TITOLO XXXV - Tutela della Dignita' e Parita' dei lavoratori	33
Art. 126 (Tutela delle lavoratrici madri)	33
Art. 127 (Pari Opportunità)	33
Art. 128 (Azioni Positive).....	33
Art. 129 (Molestie sui luoghi di lavoro).....	33
Art. 130 (Lavoratori di lingua non italiana).....	33
Art. 131 (Lavoratori stranieri)	33
Art. 132 (Aspettativa per tossicodipendenza)	34
Art. 133 (Aspettativa per alcolismo).....	34
Art. 134 (Salubrità degli ambienti di lavoro).....	34
Art. 135 (Tutela dei lavoratori genitori di portatori di disabilità)	34
Art. 136 (Mobbing).....	34
TITOLO XXXVI - Relazioni Sindacali	34
Art.137 (Relazioni Nazionali)	34
Art. 138 (Relazioni Territoriali)	35
Art. 139 (Rappresentanze Sindacali Unitarie).....	35
Art. 140 (Clausola di salvaguardia)	35
Art. 141 (Regolamento elettorale RSU)	35
Art. 142 (Contrattazione aziendale).....	35
Art. 143 (Assemblea)	35
Art. 144 (Referendum)	36
Art. 145 (Delegato Provinciale)	36
Art. 146 (Attivazione della trattenuta per il Delegato Provinciale)	36
Art. 147 (Deleghe Sindacali).....	36
Art. 148 (Quote di riserva per le categorie numericamente minori)	36
Art. 149 (Dirigenti sindacali).....	36
Art. 150 (Permessi sindacali ex punto a) dell'articolo 181).....	37
Art. 151 (Permessi retribuiti RSU)	37

Art. 152 (Permessi non retribuiti RSU).....	37
Art. 153 (Aspettativa per incarichi sindacali).....	37
TITOLO XXXVII - Fondo per la formazione continua.....	37
Art. 154 (Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la formazione continua).....	37
Art. 155 (Contributo di Assistenza Contrattuale).....	37
Art. 156 (Centro Assistenza Tecnica “C.A.T.”).....	37
Art. 157 (Fondo TFR).....	38
TITOLO XXXVIII - Archivio Contratti.....	38
Art. 158 (Deposito contratto collettivo).....	38
TITOLO XXXIX - Decorrenza e Durata.....	39
Art. 159 (Decorrenza e durata).....	39
Allegato A.....	40
INDICE.....	42