

## Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

### PER I DIPENDENTI DELLE AZIENDE ARTIGIANE

Settore: AZIENDE ARTIGIANE DI PARRUCCHIERI, BARBIERI ED ESTETICA

Addì, 8 aprile 2008, in Roma, presso la Sala Convegni di via XX settembre 89, le sotto indicate Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, a seguito delle trattative nazionali intraprese nel settembre 2007 e delle pre-intese intervenute il 10.12.07, si sono incontrate per sottoscrivere il presente testo di accordo di seguito nominato CCNL per i dipendenti da Aziende Artigiane, settore all'atto della stipula sono presenti:

per le associazioni dei datori di lavoro:

- Confederazione Nazionale Autonoma Artigiani Piccoli e Medi Imprenditori (CAPIMED), rappresentata dal presidente nazionale Giuseppe Liberto e dai signori Pasquale Borsellino, Francesco Montalbano, Agostino Tortorici, Daniele Scalise, Pasquale Gammardella, Sebastiano Pangallo;
- Federazione Nazionale Autonoma Piccoli Imprenditori (FENAPI), rappresentata dal presidente nazionale Carmelo Satta, assistito dai responsabili nazionali di federazione signori Franco Walter Bratta e Concetto Parisi, e di categoria i signori Stefano Todini e Maurizio Borin; Vincenzo Staffilano;

per le associazioni dei lavoratori:

- Unione Sindacati Autonomi Europei (USAE), rappresentata dal segretario generale, Adamo Bonazzi, assistito dai segretari confederali, dai coordinatori regionali e dai rappresentanti dei coordinamenti di categoria della Federazione Italiana Nazionale Artigianato (USAE-FINART), della Federazione Italiana Lavoratori Terziario e Servizi (USAE-FILTES) signori: Antonia Spina, Leopoldo Guidi, Raimondo Leotta e Dino Parodi, Salvatore Orifici, Emilio Bordolani, Stefano Castagnola, Antonio Cascone, Serafino Dall'aglio, Luigi Iazzetta, Celestino Di Raimo e Rolando Scotillo;
- Unione Sindacati Professionisti Pubblico-Privato Impiego (USPPI), rappresentata dal segretario generale Ottavio Mirabelli, assistito dai responsabili delle categorie Daniele Monaco, USPPI-FENSPA e Roberto D'Arpino, USPPI-FIDAS;
- Confederazione Europea dei Lavoratori (CEL), rappresentata dal segretario generale Enrico Fidanza, assistito dai coordinatori confederali Paolo Delledonne e Antonio Sanges.

Le sottoscritte Organizzazioni stipulano e riconoscono come valido strumento di governo e regolarizzazione dei rapporti di lavoro dipendente per il settore delle aziende artigiane Alimentari il presente CCNL composto da una premessa, da XXXV titoli, 167 articoli, 5 allegati di cui 1 tabella.

Roma li, martedì 8 aprile 2008

CAPIMED  
FENAPI  
USAE  
USPPI  
CEL

## Titolo I – VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE

### Art. 1 – Validità.

Il presente CCNL disciplina in materia unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro, a tempo indeterminato e determinato, nelle aziende artigiane di parrucchieri, barbieri ed estetica, salve le decorrenze particolari stabilite dai singoli istituti, il presente contratto entra in vigore il 1° gennaio 2007 e sarà valido fino al 31 dicembre 2010 per la materia normativa e fino al 31 dicembre 2008 per la materia retributiva.

Esso si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato da una delle parti stipulanti con lettera raccomandata r/r, 6 mesi prima della scadenza del contratto stesso.

### Art. 2 - Sfera di applicazione e limiti dimensionali.

#### 1) Sfera di applicazione.

A titolo di esemplificazione, non esaustiva e da interpretarsi per analogia, il presente CCNL regola i rapporti di lavoro tra tutte le aziende artigiane aderenti e operanti nel campo dell'acconciatura maschile e femminile e dell'estetica e i loro dipendenti a tempo determinato e indeterminato.

#### 2) Limiti dimensionali.

Le Parti, richiamando la normativa vigente, art. 4, legge n. 443/85, definiscono i seguenti limiti dimensionali per le imprese rientranti nelle previsioni del presente CCNL:

- 15 unità, compresi gli apprendisti in numero inferiore a 6
- 20 unità, a condizione che le unità oltre le 15 siano apprendisti

### Art. 3 - Definizione di impresa artigiana.

Le Parti, richiamando la normativa vigente, art. 4, legge n. 443/85, definiscono i seguenti limiti dimensionali per le imprese rientranti nelle previsioni del presente CCNL:

- aziende con lavorazioni non in serie - 15 dipendenti con apprendisti in numero minore a 6 - 20 dipendenti a condizione che almeno 15 unità non siano apprendisti;
- aziende con lavorazioni in serie - 8 dipendenti con apprendisti in numero minore a 6 - 10 dipendenti a condizione che almeno 7 unità non siano apprendisti.

## Titolo II – ASSUNZIONE

### Art. 4 - Modalità di assunzione.

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

L'assunzione può essere sia a tempo indeterminato che determinato, della avvenuta assunzione deve essere data esclusiva comunicazione ai sensi della legge 27.12.06 n. 296 (Comunicazioni obbligatorie).

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

- località alla quale è destinato;
- data di decorrenza dell'assunzione;
- durata del rapporto di lavoro, orario di lavoro e sua distribuzione settimanale;
- livello professionale cui viene assegnato;
- periodo di prova eventualmente pattuito;
- qualifica;
- retribuzione;
- numero di matricola;
- tutte le altre condizioni eventualmente concordate.

Art. 5 - Documenti per l'assunzione.

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

- numero di codice fiscale;
- certificato del titolo di studio e/o documento equipollente allo stesso;
- certificato di disponibilità all'impiego o certificato iscrizione liste collocamento;
- documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano in possesso;
- eventuale attestazione sanitaria per quelle qualifiche ove questa è richiesta dalla vigente normativa;
- documenti e dichiarazioni necessari per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
- accettazione della lettera di assunzione;
- dichiarazione di accettazione della normativa del presente CCNL;
- altri documenti e certificati che la ditta riterrà opportuno richiedere;
- autorizzazione al trattamento dei dati sensibili per lo svolgimento degli adempimenti di legge;
- permesso di soggiorno (per lavoratori extracomunitari);
- le documentazioni richieste possono essere sostituite, ai sensi della normativa vigente, da dichiarazioni scritte che il lavoratore neo-assunto autocertifica.

### Titolo III - LAVORO PART-TIME

Art. 6 – Definizione.

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

In attuazione dei rinvii disposti dal D.lgs. 10.9.03 n. 276 le Parti convengono di regolare come di seguito il rapporto di lavoro a tempo parziale.

A)

Il rapporto a tempo parziale può essere di tipo:

- “orizzontale”, come riduzione dell'orario di lavoro giornaliero rispetto al tempo pieno;
- “verticale”, come orario a tempo pieno ma limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- “misto”, come combinazione del tempo parziale “orizzontale” e “verticale”.

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato o indeterminato deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore, risultante da atto scritto; tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto part-time a quello a tempo pieno e viceversa (in questo ultimo caso l'accordo deve essere convalidato dalla Direzione provinciale del Lavoro). Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le Parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno e

l'azienda, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, potrà assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito.

Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicati l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e la sua distribuzione anche articolata nel corso dell'anno (part-time verticale o misto) nonché, in caso di nuova assunzione con contratto a tempo parziale, gli altri elementi previsti dall'art. 3 del presente CCNL.

Art. 7 - Minimo orario.

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

L'orario minimo giornaliero è fissato in 3 ore.

#### Titolo IV – APPRENDISTATO

Art. 8 - Campo d'azione.

La disciplina dell'apprendistato è regolata dal D.lgs. n. 276/03 e dalla legge di conversione n. 80/05, DL n. 35/05, art. 13, comma 13 bis) e dalle disposizioni del presente contratto.

La durata dei periodi di apprendistato è definita nella tabella appresso riportata.

Al fine del conseguimento di qualificazione vengono dedicate alla formazione 120 ore annue retribuite.

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

La durata dell'addestramento o del tirocinio sarà di 6 mesi per i giovani in possesso di qualifica rilasciata dagli Istituti professionali di Stato, o di attestati di qualifica rilasciati dalle Scuole di addestramento professionale regionali o da Enti e Istituti riconosciuti dalle Regioni, sempre che i suddetti titoli siano dell'indirizzo didattico specifico rispetto alla attività esplicata nell'apprendimento.

Le percentuali da calcolare sulla paga base nazionale, per determinare la retribuzione dell'apprendista, sono quelle appresso riportate nella tabella seguente:

livello /anzianità	1° anno	2° anno	3° anno	4° anno
3	65%	80%	90%	90%
4	65%	80%	90%	90%
5	65%	80%	90%	--
6	65%	80%	--	--

Ovvero i minimi retributivi saranno i seguenti:

livello /anzianità	1° anno	2° anno	3° anno	4° anno
3	825,00	1.016,00	1.143,00	1.143,00

4	780,00	960,00	1.080,00	1.080,00
5	721,50	888,00	999,00	-----
6	682,50	840,00	-----	-----

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

Per quanto non previsto nel presente contratto si applica quanto disposto dal D.lgs. n. 276/03.

#### Art. 9 - Rapporto numerico.

Il numero massimo di apprendisti per ogni azienda non potrà superare la proporzione di 1 apprendista per ogni dipendente con contratto di lavoro subordinato.

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

Il periodo di prova per gli apprendisti è fissato in 30 giorni lavorativi, compiuto il periodo di prova l'assunzione diventa definitiva fino al termine dell'apprendistato.

#### Art. 10 – Adempimenti.

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare, nei modi e termini di legge agli enti preposti, i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

Il datore di lavoro è tenuto inoltre a comunicare, agli uffici competenti, i nominativi degli apprendisti che per qualsiasi motivo cessano il rapporto di lavoro entro 5 giorni dalla cessazione stessa.

### Titolo V - CONTRATTO DI INSERIMENTO

#### Art. 11 – Definizione.

Il contratto di inserimento è lo strumento giuridico e negoziale, ai sensi dell'art. 54, D.lgs. n. 276/03, mediante il quale si facilita l'inserimento di persone svantaggiate nel mondo del lavoro.

#### Art. 12 – Beneficiari.

Possono essere assunti con contratto di inserimento le seguenti categorie:

- disoccupati di lunga durata, con più di 12 mesi di disoccupazione e con una 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. 13 - Aziende eleggibili.

Sono autorizzate ad assumere con contratti di inserimento tutte le aziende, applicanti il presente CCNL, 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.

#### Art. 14 - Progetto formativo.

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

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

#### Art. 15 - 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 e 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. 16 - 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. 17 - Norme contrattuali.

Ai lavoratori con contratto di inserimento si applicherà integralmente il presente CCNL con la sola esclusione del Titolo riguardante il trattamento di malattia e infortunio.

Il limite minimo di copertura è comunque fissato in 50 giorni di calendario.

#### Art. 18 - Modelli formativi.

I modelli formativi, fermo restando l'obbligo di rispondere ai requisiti di legge, potranno essere formulati secondo quanto deliberato dall'Ente Bilaterale promosso dal presente contratto e 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. 19 - Ente Bilaterale.

L'Ente Bilaterale svolgerà la funzione in merito alla applicazione del contratto di inserimento, di assistenza e supervisione per i contratti dell'art. 21.

Art. 20 - Rimando alla normativa.

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

## Titolo VI – TELELAVORO

Articolo 21.

Compatibilmente con l'attività svolta dalle aziende che applicano il presente accordo e rispettando il vincolo della segretezza e le disposizioni aziendali, il dipendente a propria richiesta può instaurare un rapporto di lavoro a domicilio denominato “tele-lavoro”.

Il rapporto è caratterizzato dal fatto che la prestazione viene resa presso il domicilio del lavoratore, con attrezzature fornite dal datore di lavoro, il quale le cede in comodato d'uso e ne è l'unico proprietario.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro dovranno essere rese disponibili entro 12 ore dalla cessazione e non potranno mai essere trattenute a pagamento di spettanze di lavoro.

Con l'instaurazione del tele-lavoro vengono azionati automaticamente gli artt. 2051, 2105 e 2125 CC.

Il rapporto denominato “tele-lavoro” deve risultare da atto scritto ed è compatibile con il part-time e con tutta la parte normativa del presente accordo.

Per tutto quanto non previsto si fa riferimento alla normativa vigente in materia (legge n. 877/73).

La retribuzione dei dipendenti impegnati nel “tele-lavoro” sarà ridotta del 30% rispetto alla paga base nazionale, poiché non sostengono spese per la produzione del reddito, non recandosi presso l'azienda per rendere la prestazione lavorativa.

## Titolo VII - LAVORATORI STUDENTI

Articolo 22.

In attuazione dell'art. 10, legge n. 300/70, per le imprese con un minimo di 8 dipendenti, si conviene:

a) Lavoratori studenti universitari.

A tali lavoratori sarà concesso 1 giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto.

Per gli esami di diploma universitario e di laurea i giorni di permesso retribuito sono elevati a 4.  
Ai lavoratori che nel corso dell'anno devono sostenere esami potranno essere concessi a richiesta permessi non retribuiti sino ad un massimo di 20 giorni l'anno.

b) Lavoratori studenti di scuole superiori e di scuole professionali.

A tali lavoratori saranno concessi tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni degli esami di diploma.  
Ai lavoratori predetti possono essere concessi permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 giorni nel corso dell'anno.

Ai lavoratori che nel corso dell'anno devono sostenere gli esami di diploma potranno essere concessi a richiesta permessi non retribuiti fino ad un massimo di 30 giorni.

L'azienda potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

Nell'arco di ogni anno potrà usufruire dei permessi retribuiti il 3% dei lavoratori occupati dell'azienda, ma compatibilmente con l'esigenza del regolare svolgimento dell'attività produttiva.

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non rientrano nella retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali e assistenziali ai sensi della legge n. 402/96.

## Titolo VIII - GLI ISTITUTI DEL NUOVO MERCATO DEL LAVORO

Art. 23 – Premessa.

Nel presente Titolo trovano luogo alcuni fra i principali istituti introdotti dalla “Riforma Biagi” (D.lgs. 10.9.03 n. 276) con particolare riferimento alle soluzioni contrattuali che garantiscono, al contempo, maggiore flessibilità strutturale e organizzativa all'impresa e migliore occupabilità dei lavoratori inoccupati e disoccupati.

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

Art. 24 - Richiami normativi.

Gli istituti considerati nel presente Titolo trovano la loro fonte normativa nel richiamato D.lgs. 10.9.03 n. 276, in particolare:

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

Art. 25 - Somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, così come introdotto dagli artt. 20 e ss., D.lgs. 10.9.03 n. 276, serve a soddisfare le esigenze a tempo determinato della 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. 6.9.01 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 una 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. 26 - Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

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

- (a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet ed extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;
- (b) per servizi di pulizia, custodia, portineria;
- (c) per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
- (d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;
- (e) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
- (f) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
- (g) per la gestione di 'call-center', nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al Regolamento (CE) n. 1260/99 del Consiglio del 21.6.99, 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. 27 - Obblighi di informazione.

L'impresa utilizzatrice comunica alle RSU e, in mancanza, alle Organizzazioni sindacali firmatarie il presente CCNL a livello territoriale:

- (a) il numero e 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 5 giorni successivi;

- (b) ogni 12 mesi, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

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

#### Art. 28 - 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 della impresa la contrattazione di 2° 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, legge 20.5.70 n. 300.

I lavoratori somministrati non sono computati nell'organico della 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. 29 - 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 d'età ovvero da lavoratori con più di 45 anni d'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 e in altri periodi che saranno individuati dalle Parti entro 6 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) si 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. 6.9.01 n. 368.

Il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale la RSU e, a livello territoriale, le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.

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

#### Art. 30 - Diritti e doveri del lavoratore intermittente.

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

Se nel contratto di lavoro intermittente è previsto l’obbligo per il lavoratore di rispondere alla chiamata del datore di lavoro, è altresì stabilita la corresponsione di una indennità mensile di disponibilità per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione, la stessa è prevista nella misura pari al 25% della retribuzione mensile, calcolata ai sensi dell’art. 125 del CCNL. In ogni caso si tiene conto di quanto previsto dal DM 10.3.04 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. L’indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

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

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

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

#### Art. 31 - Lavoro ripartito.

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

I lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell’orario di lavoro, informando

preventivamente il datore di lavoro, con cadenza almeno settimanale. Nelle aziende dotate di rilevazione automatica delle presenze non vi è obbligo di preventiva informazione.

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

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

In caso di licenziamento per motivi disciplinari di uno dei lavoratori coobbligati il lavoratore superstite potrà, entro 7 giorni dall'evento, proporre al datore di lavoro un candidato alla sostituzione del lavoratore licenziato. In caso di mancato superamento del periodo di prova da parte del sostituto anche il rapporto di lavoro del lavoratore superstite si estingue ai sensi dell'art. 41, comma 5), D.lgs. 10.9.03 n. 276.

Il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale la RSU e le Organizzazioni sindacali firmatarie il presente CCNL a livello territoriale, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro ripartito. Analoga comunicazione andrà effettuata entro il 1° marzo al CST competente, che provvederà ad inoltrarla all'Ente bilaterale.

#### Art. 32 – Soglie numeriche.

I lavoratori dipendenti delle Agenzie di somministrazione, che vengono somministrati presso una impresa utilizzatrice che adotta il presente CCNL, impiegati per le fattispecie di cui ai precedenti artt. 21 e 22, non potranno superare, in ciascuna unità produttiva, i seguenti limiti: lavoratori dipendenti contratti flessibili da 0 a 5 - 1 contratti flessibili, da 6 a 9 - 2 contratti flessibili, da 10 a 12 - 3 contratti flessibili, da 13 a 18 - 5 contratti flessibili, da 19 a 22 - 6 contratti flessibili. La base di computo per il calcolo dei lavoratori somministrati nella impresa ai sensi dei precedenti artt. 27 e 28 è costituita dal numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e dal numero dei lavoratori assunti con contratto di inserimento all'atto dell'attivazione dei singoli contratti di somministrazione. A tal fine le frazioni di unità si computano per intero.

#### Art. 33 - Gestione delle controversie.

In caso di controversie tra azienda e lavoratore sui contenuti o sulla 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 e 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 3 arbitri, 1 datoriale, 1 delle associazioni dei lavoratori e 1 - con funzioni di presidente – nominato dal locale UPLMO;
- (b) per controversie sulla 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 giurisprudenziali.

### Titolo IX - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

#### Art. 34 – Declaratoria.

I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata su 7 livelli, alla quale corrispondono 7 livelli retributivi con valori minimi tabellari mensili.

I valori minimi tabellari mensili sono quelli appresso riportati.

L'inquadramento delle varie mansioni nelle singole categorie verrà effettuato sulla base della declaratoria e dei profili sotto enunciati.

I profili rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle mansioni in esse considerate e hanno valore esemplificativo minimo.

Resta fermo che l'assegnazione dei lavori alle diverse categorie deve essere effettuata in base alle mansioni dagli stessi in concreto esercitate, indipendentemente dalle denominazioni usate dalle Parti.

Livello 1S (Quadro).

Appartengono ai Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge del maggio 1995 n. 190, prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi della impresa nell'ambito delle strategie e programmi aziendali definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrata e quindi:

- (a) abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionale anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa;
- (b) siano preposti, in condizione di autonomia decisionale, a responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca e alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi della impresa, verificandone la fattibilità economico-tecnica, garantendo adeguato supporto nella fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

Livello 1.

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzate da iniziative e autonomia operativa e ai quali sono affidate, nell'ambito delle responsabilità ad esse delegate, funzioni di direzione esecutiva di carattere generale e di un settore organizzativo di notevole rilevanza dell'azienda.

Livello 2.

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti operativamente autonomi e/o funzioni di coordinamento e controllo, nonché il personale che esplica la propria attività con carattere di creatività nell'ambito di una specifica professionalità tecnica e/o scientifica.

Livello 3.

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto operativamente autonome che comportino particolari conoscenze ed esperienze tecnico-professionali comunque acquisite, anche con eventuale coordinamento esecutivo dell'attività di altri dipendenti.

Esemplificazioni:

acconciatura maschile e femminile ed estetica, addetti:

- al taglio della barba intera con la forbice in tutte le forme;
- al taglio dei capelli in qualunque forgia;
- al taglio scolpito al rasoio con acconciatura ad aree calda nelle varie forge;

- al massaggio normale e/o drenante con mezzi meccanici;
- all'acconciatura a ferro;
- alle permanenti su capelli corti o lunghi con diversi sistemi in uso;
- alla tintura e/o colorazione e/o decolorazione la cui miscela da loro preparata deve corrispondere alle necessità occorrenti a quella determinata qualità fisica dei capelli;
- alle mèches, pettinatura fantasia eseguite sui capelli di diversa lunghezza;
- alle acconciature complesse, da modello, disegno, stampe, fotografie;
- all'ondulazione a ferro marçel e a fon sui capelli lunghi e/o corti;
- al lavaggio dei capelli e trattamento igienizzante della cute;
- alla preparazione di toupé e parrucche e loro applicazione previa adattamento al cuoio capelluto;
- alla pettinatura su manichini con possesso di cognizioni storiche;
- allo svolgimento autonomo di tutti i trattamenti della estetica specializzata;
- all'uso delle apparecchiature per l'estetica;
- al trucco specializzato (esempio teatrale ed esecutivo);
- altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta esemplificazione.

#### Livello 4.

Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche.

#### Esemplificazioni:

acconciatura maschile e femminile ed estetica, addetti:

- al taglio di capelli con perfezione;
- al taglio della barba con sole forbici, con perfezione;
- alla rasatura della barba con perfezione;
- al taglio dei capelli con il rasoio;
- al massaggio normale della cute, alle frizioni;
- alla permanente sui capelli lunghi e/o corti, secondo i più semplici in uso;
- alle acconciature prese da modello, disegno, stampe e fotografie;
- alle ondulazioni a ferro (marçel) e all'acqua;
- all'applicazione di tinture e decolorazioni, mèches;
- alla pettinatura fantasia su capelli lunghi e/o corti;
- alla messa in piega e ricci piatti su capelli lunghi o corti;
- alla pulizia profonda, trattamento massaggio completo del viso;
- all'applicazione con massaggio-maschere;
- al trucco da giorno e da sera;
- all'uso delle apparecchiature elettroniche idonee ad ogni trattamento;
- altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta esemplificazione.

#### Livello 5.

Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono lavori che richiedono il possesso di conoscenze teorico-pratiche.

#### Esemplificazioni:

acconciatura maschile e femminile ed estetica, addetti:

- al taglio semplice dei capelli;
- alla frizione;
- alla rasatura della barba;
- alla pettinatura ad area calda;
- alla permanente;

- alla tinture e decolorazioni, mèches;
- alle ondulazioni a ferro e all'acqua su capelli lunghi e/o corti;
- alla messa in piega - piega fissa su capelli lunghi e/o corti;
- al lavaggio dei capelli;
- al taglio e sfumatura dei capelli;
- alla depilazione;
- alla pulizia e trattamenti del viso;
- al manicure e pedicure estetico;
- al trucco di base con l'applicazione di prodotti specifici a gradi di difficoltà semplice;
- al massaggio del corpo;
- all'uso elementare delle attrezzature elettroniche;
- altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta esemplificazione.

Livello 6.

Appartengono a questo livello i lavoratori che compiono lavori che richiedono possesso di semplici conoscenze pratiche.

Riepilogo delle categorie nei rispettivi livelli e classificazione qualifiche:

1S - (Quadro)

- 1 - impiegato dirigente
- 2 - impiegato con mansioni di responsabilità operaio specializzato
- 3 - impiegato provetto
- 4 - impiegato operaio specializzato
- 5 - impiegato operaio qualificato
- 6 - impiegato operaio

Art. 35 - Distinzione tra Quadri, Impiegati e Operai.

All'interno dell'art. 34 le mansioni previste dal presente CCNL sono suddivise, come da legge, in profili per Quadri, Impiegati e Operai.

La distinzione è resa mediante l'indicazione per ogni gruppo della categoria di appartenenza.

Titolo X – QUADRI

Art. 36 – Declaratoria.

Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 13.5.85 n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgano con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per l'attuazione degli obiettivi della azienda nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti.

Art. 37 - Orario di lavoro.

L'orario di lavoro dei Quadri con contratto di lavoro sino a 40 ore mensili si articolerà in giornate lavorative di minimo 5 ore.

#### Art. 38 - Formazione e aggiornamento.

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

#### Art. 39 - Assegnazione della qualifica.

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

#### Art. 40 - Polizza assicurativa.

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

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

#### Art. 41 - Indennità di funzione.

A decorrere dalla data di attribuzione della categoria di Quadro l'azienda corrisponderà mensilmente ai lavoratori interessati una indennità di funzione pari ad E 90,00 lordi per 14 mensilità. Per ciò che attiene al livello 2, le parti firmatarie del presente accordo si impegneranno a perseguire l'obiettivo di caratterizzarlo per i seguenti aspetti:

- valutazione delle prestazioni in relazione al conseguimento di obiettivi prefissati, concordati e correlati alle funzioni assegnate;
- verifica periodica delle potenzialità professionali per una migliore utilizzazione;
- definizione e revisione periodica di bilanci di carriera;
- verifica periodica di qualità, quantità e tempestività dei flussi informativi;
- modalità d'esercizio della formazione continua;
- incentivazione della mobilità professionale e di carriera.

#### Art. 42 - Orario flessibile.

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

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

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



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

Art. 43 - Orario annuale.

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

Tale libera articolazione dell'orario annua dovrà rispettare 3 criteri per essere valida:

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

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

## Titolo XI - PERIODO DI PROVA

Art. 44 - Periodo di prova.

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

- Quadri:	giorni 180
- livello 1:	giorni 150
- livello 2:	giorni 120
- livello 3:	giorni 90
- livello 4:	giorni 60
- livello 5:	giorni 45
- livelli 6 e 7:	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 TFR ad eccezione dei ratei di ferie e 13a mensilità.

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

Art. 45 - Sospensione del periodo di prova.

Per i lavoratori assunti nei livelli 4, 5, 6 e 7 l'eventuale malattia/ infortunio interromperà il computo dei giorni per il periodo di prova.

## Titolo XII - ORARIO DI LAVORO

Art. 46 - Orario di lavoro settimanale.

La durata normale del lavoro effettiva è fissata in 40 ore settimanali.

Al datore di lavoro è consentito chiedere prestazioni giornaliere eccedenti le 8 ore in misura non superiore alle 2 ore giornaliere e alle 12 settimanali.

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

Art. 47 - Esposizione orario di lavoro.

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

## Titolo XIII - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 48 - Lavoro straordinario.

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

Ai sensi delle vigenti disposizioni legislative è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni d'opera straordinarie e a carattere individuale nei limiti di 180 ore annue.

Le maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria eccedente la normale retribuzione sono: tipologia Operai Intermedi Impiegati, lavoro oltre le 40 ore diurno (45%), lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo) (50%), lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore) (60%), lavoro eseguito nelle festività (50%), lavoro notturno (dalle ore 22 alle 6) non compreso in turni (40%), lavoro oltre le 40 ore settimanali feriali notturno (50%), lavoro a turni notturno (30%), lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle ore 22 (45%), lavoro notturno festivo (50%), lavoro domenicale con riposo compensativo (10%). Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili tra loro.

Art. 49 - Lavoro supplementare.

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

Ai sensi del comma 4), art. 5, legge n. 863/84, sono autorizzate, quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, prestazioni di lavoro supplementare, rispetto a quello individuale concordato, nella misura di 60 ore annue, con riferimento alle seguenti specifiche esigenze organizzative:

- compilazione degli inventari e cali merce, periodo di vendita prenatalizio o di analoghe brevi necessità di intensificazione della attività lavorativa aziendale;

- particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze per malattia o infortunio di altri dipendenti.

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

Tale maggiorazione, che non rientra nella retribuzione di fatto, esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni istituto differito. Essa è compresa in ogni caso nella quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR ai sensi e per gli effetti del comma 2), art. 2120 CC.

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

Saranno valide altresì intese a livello aziendale o di unità che, alla luce di ulteriori specifiche esigenze organizzative, simili a quelle di cui sopra, prevedano quantità superiori a quelle indicate al comma 2) del presente articolo.

#### Art. 50 - Registro lavoro supplementare.

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

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

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

#### Art. 51 - Registro lavoro straordinario.

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

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

La liquidazione del lavoro straordinario dovrà essere effettuata non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge e regolamentari.

#### Art. 52 - Lavoro ordinario notturno.

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

### Titolo XIV - RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITA', FERIE, PERMESSI

## Art. 53 - Riposo settimanale.

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

Il giorno di riposo, generalmente, coincide con la domenica, ma può cadere anche in giorno diverso e attuato per turno oppure per esigenze tecniche, per i lavori di manutenzione, pulizia e riparazione degli impianti, la compilazione dell'inventario e del bilancio annuale, solo per gli impiegati.

## Art. 54 - Festività nazionali.

Le festività che dovranno essere retribuite sono le seguenti:

festività nazionali:

- 25 aprile (ricorrenza della Liberazione)
- 1° maggio (festa del Lavoro)
- 2 giugno (festa della Repubblica)

festività infrasettimanali:

- 1° gennaio (Capodanno)
- 6 gennaio (Epifania)
- lunedì dopo Pasqua
- 15 agosto (Assunzione)
- 1° novembre (Ognissanti)
- 8 dicembre (Immacolata Concezione)
- 25 dicembre (Natale)
- 26 dicembre (S. Stefano)
- S. Patrono del Comune dove ha sede l'impresa

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

Le giornate del 29 giugno (SS. Pietro e Paolo), del 2 novembre (commemorazione dei Morti) e del 4 novembre (anniversario della Vittoria) saranno retribuite come festive.

## Art. 55 – Ferie.

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

Le ferie sono irrinunciabili.

Le ferie non potranno essere frazionate in più di 3 periodi.

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 e il diritto al rimborso delle spese sostenute.

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

In caso di licenziamento o dimissioni spetteranno al lavoratore tanti 12simi del periodo di ferie al quale ha diritto per quanti sono stati i mesi di effettivo servizio prestato nell'anno.

Art. 56 – Permessi.

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

Su richiesta saranno concessi, compatibilmente con le esigenze aziendali, permessi da usufruirsi in blocchi da 4 o a 8 ore, riparametrate per i part-time, sino ad un massimo di 44 ore annue.

Le ore di permesso non godute non saranno pagabili, né usufruibili nell'anno successivo.

## Titolo XV - CONGEDO MATRIMONIALE - SERVIZIO MILITARE

Art. 57 - Congedo matrimoniale.

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

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

La richiesta di congedo deve essere avanzata dal lavoratore, salvo casi eccezionali, con un anticipo di 15 giorni.

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

Art. 58 - Servizio militare.

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

Il lavoratore, entro 30 giorni dal congedo, deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio; in mancanza, il rapporto è risolto.

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

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

## Titolo XVI - MISSIONI E TRASFERIMENTI

Art. 59 – Missioni.

Al lavoratore in trasferta oltre al rimborso dell'importo delle spese viaggio e di altre, eventualmente, sopportate per conto della ditta, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera da determinarsi direttamente tra datore di lavoro e dipendente ma comunque non inferiore all'8% della retribuzione stessa.

Se al lavoratore verranno attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, tali mezzi e relative spese saranno a carico della azienda.

#### Art. 60 – 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 della 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 6 mesi;
- (4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista dal precedente art. 69 ovvero un rimborso a piè di lista con le modalità indicate nello stesso articolo;

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

- (1) il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per sé e per le persone di famiglia;
- (2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e del bagaglio per sé e per le persone di famiglia;
- (3) il rimborso della 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 6 mesi;
- (4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea, per sé e per ciascun convivente a carico; per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a 3/5. In luogo di detta diaria il datore di lavoro può corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio sostenute dal lavoratore per sé e per i familiari a carico componenti il nucleo familiare.

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

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

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

#### Art. 61 - Disposizioni per i trasferimenti.

A norma dell'art. 13, legge 20.5.70 n. 300, il lavoratore non può essere trasferito da una unità aziendale a 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 6 mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

## Titolo XVII - SOSPENSIONE DAL LAVORO

Art. 62 - Sospensione del lavoro.

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

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

## Titolo XVIII – ANZIANITA' DI SERVIZIO

Art. 63 - 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 1° giorno del mese successivo a quello di maturazione del biennio, fino ad un massimo di 5 bienni.

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

livello	importo
1S (Quadri)	55,00
1	49,00
2	46,00
3	43,00
4	40,00
5	37,00
6	34,00

Art. 64 - 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 XIX - CONGEDI - DIRITTO ALLO STUDIO

Art. 65 - Congedi retribuiti.

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

Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame e che, in base alla legge 20.5.70 n. 300, hanno diritto a usufruire di permessi giornalieri retribuiti, le aziende concederanno altri 5 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. 66 - 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 31.12.62 n. 1859, o riconosciuti in base alla legge 19.1.42 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 dalla unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il 2% della forza occupata alla data di cui al precedente comma.

Nelle aziende che occupano da 30 a 49 dipendenti i permessi di cui al presente articolo sono comunque riconosciuti a 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, a un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito.

A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta alla 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 ai commi 3) e 5) del presente articolo, la Direzione aziendale, d'accordo con la rappresentanza sindacale ove esistente nell'azienda, e fermo restando quanto previsto ai precedenti commi 3) e 5), 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 comma 2) 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 comma 1), favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività commerciale.



## Titolo XX - GRAVIDANZA E PUERPERIO

### Art. 67 - Astensione dal lavoro della lavoratrice.

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità previste dalle leggi in vigore. Per quanto non previsto dalle leggi in vigore si stabilisce quanto segue:

- (a) per i 2 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 3 mesi dopo il parto;
- (d) per un ulteriore periodo di 6 mesi (facoltativo) dopo il periodo di cui alla lett. c).

Il godimento dei periodi di cui alle lett. a) e c) può usufruirsi 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;
- (b) per i 4 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 1 anno d'età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione della attività della 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, DPR 25.11.76 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 TFR.

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 lett. a), b), c) devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla 13a mensilità, alle ferie e al TFR.

Il periodo di assenza facoltativa di cui alla lett. d) è computato nella anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie e alle mensilità supplementari.

Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto a una indennità pari rispettivamente all'80% e al 30% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, legge 23.12.78 n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, legge 29.2.80 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 29.2.80 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 comma 6), art. 1, legge 29.2.80 n. 33.

Nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applica l'art. 6, legge 9.12.77 n. 903.

Art. 68 - Astensione dal lavoro del lavoratore.

Il diritto di cui alla lett. c), comma 1), art. 67, è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7, legge 9.12.77 n. 903 e sue successive modificazioni, alle condizioni previste nello stesso articolo, nonché in applicazione della Sentenza della Corte Costituzionale n. 1 del 19.1.87, ove l'assistenza della madre al minore sia divenuta impossibile per decesso o grave infermità.

Il diritto di cui alla lett. d), comma 1), art. 42, è riconosciuto, in alternativa alla madre, e al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7, legge 9.12.77 n. 903, alle condizioni previste nello stesso articolo.

Art. 69 - Permessi per assistenza.

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il 1° anno di vita del bambino, 2 periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata di riposo. Quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore il riposo diviene uno solo.

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, al padre lavoratore, in applicazione della Sentenza della Corte Costituzionale n. 179 del 21.2.93.

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 1 ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro, essi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dalla azienda.

Per detti riposi è dovuta dall'INPS una 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 9.12.77 n. 903.

I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli artt. 18 e 19, legge 26.4.34 n. 635, sulla tutela del lavoro delle donne.

La lavoratrice ha diritto, altresì, ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino d'età inferiore a 3 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 9.12.77 n. 903.

I periodi di assenza di cui al penultimo e terzultimo comma sono computati nella anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 7, ultimo comma, legge 30.12.71 n. 1204, e al TFR.

Art. 70 – Normativa.

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

## Titolo XXI - MALATTIE E INFORTUNI

### Art. 71 – Malattia.

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento e fermi restando gli obblighi di cui al successivo art. 72 il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso 1 giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dagli articoli seguenti 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 articoli seguenti del presente contratto.

Nella 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 1 giorno dall'inizio della assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dagli articoli seguenti del presente contratto.

Ai sensi dell'art. 5, legge 20.5.70 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 l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici e istituti specializzati di diritto pubblico.

### Art. 72 - 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 alle 12 e dalle ore 17 alle 19, 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 comma 2) 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 alla azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al comma 2) del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5, legge 11.11.83 n. 638, comma 14), nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dal presente contratto.

### Art. 73 - Periodo di comporta.

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 articoli del presente contratto.

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 e al trattamento retributivo di cui al successivo articolo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

#### Art. 74 - 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) a una indennità pari al 50% della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal 4° al 20° e pari a 2/3 della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal 21° in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74, legge 23.12.78 n. 833, secondo le modalità stabilite per i dipendenti del settore industria, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, legge 29.2.80 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 29.2.80 n. 33;
- (b) a una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:
  - (1) 100% per i primi 3 giorni (periodo di carenza);
  - (2) 75% per i giorni dal 4° al 20°;
  - (3) 100% per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 93.

Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto - ai sensi dell'art. 2, legge 29.2.80 n. 33 - a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata a/r, entro 2 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 lett. 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.

#### Art. 75 – Infortunio.

Così come previsto dal D.lgs. n. 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 1 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.

Art. 76 - Trattamento economico di infortunio.

Ai sensi dell'art. 73, DPR 30.6.65 n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere una intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 91 per la giornata in cui avviene l'infortunio.

A decorrere dal 1° 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 della indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- (1) 60% per i primi 3 giorni (periodo di carenza);
- (2) 75% per i giorni dal 4° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 91.

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. 77 – Festività.

Ai sensi della legge 31.3.54 n. 90, per le festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto a una 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% della retribuzione di fatto di cui all'art. 91.

Art. 78 - Aspettativa non retribuita per malattia e infortunio.

Nei confronti dei lavoratori ammalati o infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 rispettivamente dagli artt. 71 e 73 del presente contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.

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

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

Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente art. 73; il periodo stesso è considerato utile ai fini della anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Art. 79 – 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 18 mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare. Nel caso di dimissione per dichiarata guarigione, prima della scadenza di 14 mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a 4 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 6 mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, ai sensi dell'art. 9, legge 14.12.70 n. 1088.

Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata la inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia. In caso di contestazione il merito alla 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, art. 10, legge 28.2.53 n. 86.

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

Art. 80 - 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 XXII - PART-TIME TEMPORANEO PER MALATTIA O ASSISTENZA

Art. 81 – 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 CCNL.

Art. 82 - Durata temporale del part-time temporaneo.

I lavoratori potranno richiedere la riduzione temporanea dell'orario di lavoro per periodi di 3 o 6 mesi, rinnovabili a richiesta del lavoratore, sino ad un massimo di 36 mesi – cumulabili anche in diverse richieste non tutte cronologicamente collegate.

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

Art. 83 – Beneficiari.

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

- malati oncologici
- assistenza agli anziani
- genitore o tutore legale di minore di anni 3
- genitore o tutore legale di minore di anni 14 portatore di handicap

#### Art. 84 - 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. 85 - 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 auto-certificazione, della effettiva convivenza tra lavoratore e anziano.

#### Art. 86 - Assistenza minori di anni 3 a carico.

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

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

#### Art. 87 - Assistenza minori di anni 14 portatori di handicap.

Per assistenza di minore di anni 14 portatore di handicap si intende il lavoratore, assunto a tempo indeterminato, che intenda assistere un minore portatore di handicap su cui eserciti la patria potestà o comunque la tutela legale sino al compimento del 14° 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. 88 - 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. 89 - 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 valutare positivamente la domanda, sempre che non si sia provveduto ad effettuare una assunzione a tempo determinato per la copertura delle ore lavorative mancanti.

Art. 90 - 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 XXIII - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 91 - 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. 92 - Divisore orario e giornaliero.

La quota oraria della retribuzione sia normale che di fatto si ottiene dividendo l'importo mensile per il seguente divisore convenzionale: 168.

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

Art. 93 - Paghe contrattuali.

Con decorrenza dal 1° giorno di applicazione del presente CCNL le paghe basi conglobate sono le seguenti:



livello	paga base contrattuale
1S (Quadri)	1.890,00
1	1.550,00
2	1.350,00
3	1.270,00
4	1.200,00
5	1.110,00
6	1.050,00

\*\*\* indennità funzione Quadro pari ad E 90,00

Art. 94 - 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 una indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura dell'1,5% della paga base nazionale.

Art. 95 - 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 e intelligibilità al modello facsimile che le Parti hanno concordato e che sarà successivamente elaborato dall'Ente Bilaterale.

#### Titolo XXIV - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE ED EVENTUALI ECCEDENZE TABELLARI

Art. 96 - Condizioni di miglior favore.

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

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

Art. 97 - Procedure di prima applicazione del presente contratto.

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

- (a) comunicazione a tutti i lavoratori del cambio di contratto;
- (b) consegna a tutti i lavoratori di copia del contratto con annessa specificazione del nuovo livello di inquadramento in cui migreranno;
- (c) comunicazione, anche unita alla nota di cui al punto b) della nuova composizione delle voci retributive che andranno così a comporsi:
  - (1) paga base prevista per il livello di inquadramento;
  - (2) eventuali eccedenze retributive nella paga base del trattamento vecchio rispetto al nuovo andranno pagate quale assegno 'ad personam' non riassorbibile e valevole per tutte le voci della retribuzione differita;

- (3) eventuali eccedenze retributive derivanti da diversi istituti contrattuali, siano essi nazionali / territoriali / aziendali, andranno mantenute quali voci retributive, non valide ai fini della retribuzione differita, e riassorbibili nel caso di rinnovi, mediante il presente contratto e i suoi contenuti, in analoghe causali.

Art. 98 - Indennità contrattuali di disagio ambientale.

Per i lavoratori che prestano normalmente la loro attività nelle condizioni sotto descritte le Parti in azienda potranno prevedere una indennità 'di disagio', da corrispondersi limitatamente al tempo di effettivo lavoro prestato in tale condizione, non calcolando i periodi di tempo inferiori a 30 minuti consecutivi.

Disagio freddo.

Ai lavoratori che svolgono la loro prevalente attività nelle celle frigorifere, nelle quali la temperatura deve essere mantenuta costantemente inferiore a 5 gradi centigradi, verrà corrisposta una percentuale pari al 6% della paga base oraria.

Disagio caldo.

Ai lavoratori che svolgono la loro prevalente attività in ambienti nei quali la temperatura per necessità di esercizio sia superiore a 38 gradi centigradi verrà corrisposta una percentuale pari al 6% della paga base oraria.

Disagio umido.

Ai lavoratori che svolgono la loro prevalente attività in ambienti con tassi di umidità costanti, per necessità di esercizio, superiori al 95%, verrà corrisposta una percentuale pari al 6% della paga base oraria.

## Titolo XXV – MENSILITA' AGGIUNTIVE

Art. 99 – Tredicesima.

In occasione delle festività natalizie l'azienda dovrà corrispondere al personale dipendente un importo pari a 1 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 12simi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

Art. 100 – Quattordicesima.

Nel mese di giugno l'azienda dovrà corrispondere al personale dipendente un importo pari a 1 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 12simi della mensilità aggiuntiva per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

## Titolo XXVI - FONDO PENSIONI INTEGRATIVO

Art. 101 - Adempimenti legge n. 335/95.

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

In ottemperanza della legge n. 335/95 i dipendenti delle aziende applicanti il presente CCNL potranno richiedere l'attivazione, nelle forme e nei modi stabiliti dalla citata legge e dai regolamenti ministeriali in materia, di strumenti assicurativi personali.

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

Le Parti convengono che espletato l'iter autorizzatorio di cui alla normativa vigente si incontreranno per verificare congiuntamente le opzioni praticabili al fine di dare pratica attuazione alla previsione di cui all'art. 101 del CCNL.

Art. 102 – Competenze.

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

## Titolo XXVII - DOVERI DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI

Art. 103 - Obbligo del prestatore di lavoro.

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri connessi con la sua mansione, di usare modi cortesi con la clientela, di rispettare scrupolosamente le disposizioni amministrative e di legge specie per quanto attiene ai lavoratori a contatto con merci alimentari sempre che gli adempimenti siano di competenza per mansione e inquadramento.

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

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

E' altresì obbligatorio il rispetto del Testo Unico n. 196/03 per i dipendenti che per motivi di lavoro vengano a conoscenza dei dati sensibili dei propri colleghi.

Art. 104 – Divieti.

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

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

Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di 1 ora al giorno senza diritto ad alcuna maggiorazione.

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

#### Art. 105 - Giustificazioni delle assenze.

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

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

#### Art. 106 - Rispetto orario di lavoro.

I lavoratori hanno l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro. Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga, di importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 108.

#### Art. 107 - Comunicazione mutamento di domicilio.

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

Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dalla azienda per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e con le leggi vigenti, e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

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

#### Art. 108 - Provvedimenti disciplinari.

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

- (1) richiamo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
- (2) richiamo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);
- (3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 91;
- (4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- (5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

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

- ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;

- esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- si assenti dal lavoro fino a 3 giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
- non dia immediata notizia alla azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi;
- non curi con scrupolo la consegna di valori ricevuti per servizio;
- utilizzi per scopi impropri e/o estranei al servizio gli accessi alla rete Internet o alla posta elettronica della azienda, indipendentemente dal carico di lavoro presente.

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

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

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

- assenza ingiustificata oltre 3 giorni nell'anno solare;
- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- grave violazione degli obblighi di cui all'art. 104;
- infrazione alle norme di legge circa la sicurezza previste dal D.lgs. n. 626/94;
- abuso di fiducia, concorrenza sleale;
- esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
- recidiva oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi, e per la terza mancanza di diligenza nella consegna di valori dei clienti se nell'anno in corso è già stata comminata la sospensione per analogo motivo;
- utilizzo per fini diversi da quelli d'ufficio e comunque senza specifica autorizzazione scritta del datore di lavoro degli archivi sui dati sensibili dei clienti raccolti ai sensi della vigente normativa sulla privacy e connessi con l'attività dell'azienda.

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

Art. 109 - Codice disciplinare.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7, legge 20.5.70 n. 300, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente Titolo, nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7, legge 20.5.70 n. 300.

Art. 110 - Normativa provvedimenti disciplinari.

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

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

## Titolo XVIII - COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 111 - Campo di intervento.

Per tutte le controversie individuali e collettive relative alla 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 15.7.66 n. 604 e alla legge 20.5.70 n. 300, e successiva 11.5.90, n. 108, non derivanti da provvedimento disciplinare, devono essere ugualmente fatti tentativi di composizione.

Tutte le eventuali controversie inerenti il presente CCNL potranno essere demandati a richiesta anche da una sola delle parti contrattuali stipulanti alla Commissione di Conciliazione paritetica locale o nazionale.

Art. 112 - 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 coordinamento delle Commissioni di conciliazione al fine di migliorare l'attività conciliativa.

Art. 113 - Commissioni di conciliazione paritetiche territoriali.

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

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

La Commissione è convocata dalla associazione imprenditoriale locale interessata ogniqualvolta 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 e 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 interessate e dai componenti la Commissione e in caso di mancato accordo dovranno contenere le motivazioni del mancato accordo ed eventuali soluzioni parziali sulle quali le Parti concordano.

Le Commissioni di conciliazione istituite con accordo sindacale tra le parti stipulanti il CCNL devono essere comunicate agli enti competenti per includerli nell'Archivio dei Contratti.

## Titolo XXIX - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO – PREAVVISO

Art. 114 - Scioglimento del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2118 CC.

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso per iscritto con raccomandata r/r, nei modi e nei termini previsti dal presente contratto.

Art. 115 - Recesso ex art. 2119 CC.

Ai sensi dell'art. 2119 CC ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa). La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata r/r o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione dei motivi. A titolo esemplificativo rientrano fra le cause di cui al comma 1) del presente articolo:

- diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra dipendenti, che comporti nocimento o turbativa al normale esercizio della attività aziendale;
- insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;
- irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
- appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;
- danneggiamento volontario di beni dell'azienda o di terzi;
- esecuzione di lavori per conto proprio o di terzi, senza autorizzazione del datore di lavoro;

- comportamento tendente a creare costrizione psicologica e/o fisica fra i dipendenti motivato da comportamenti discriminatori e/o da molestie sessuali.

Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore che recede per giusta causa competono tutte le indennità spettanti.

Art. 116 – Normativa.

Nelle aziende comprese nella sfera di applicazione della legge 15.7.66 n. 604, e dell'art. 35, legge 20.5.70 n. 300, nei confronti del personale cui si applica il presente contratto, il licenziamento può essere intimato per giusta causa (art. 2119 CC e art. 66 del presente contratto) o per giustificato motivo con preavviso, intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, alla organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

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

In caso di licenziamento per giustificato motivo con preavviso il lavoratore può chiedere entro 8 giorni dalla comunicazione del licenziamento i motivi che lo hanno determinato; in tal caso il datore di lavoro è tenuto ad indicarli per iscritto entro 5 giorni dalla richiesta.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui ai commi 2) e 3) del presente articolo è inefficace.

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

Art. 117 - Nullità del licenziamento.

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

Art. 118 - Nullità del licenziamento per matrimonio.

Ai sensi dell'art. 1, legge 9.1.63 n. 7, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa del matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segue la celebrazione, e la scadenza di 1 anno dalla celebrazione stessa.

Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lett. a), b) e c), comma 3), art. 2, legge 30.12.71 n. 1204, e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione della attività della azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel comma 1) del presente articolo si rinvia alla normativa vigente.



Art. 119 - Licenziamento simulato.

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

Il licenziamento si presume comunque simulato - salvo prova del contrario - se la nuova assunzione venga effettuata entro 1 mese dal licenziamento.

Art. 120 - Periodo di preavviso.

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

qualifica /anzianità	-5 anni	+5 e -10 anni	+10 anni
1S (Quadri)	75	120	180
1	60	90	150
2	45	75	120
3	30	60	90
4	30	45	60
5	20	30	45
6	15	20	30

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

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

Art. 121 - Preavviso per dimissioni.

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

Art. 122 - Decorrenza del periodo di preavviso.

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

Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del TFR.

Art. 123 - Indennità sostitutiva del preavviso.

Ai sensi del comma 2), art. 2118 CC in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art. 91 corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di 13a e 14a mensilità.

#### Art. 124 - Trattamento di fine rapporto (TFR).

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto a un TFR determinato secondo le norme della legge 29.5.82 n. 297 e secondo le norme del presente articolo.

Ai sensi e per gli effetti del comma 2), art. 2120 CC, come modificato dalla legge 29.5.82 n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR le seguenti somme:

- i rimborsi spese;
- le somme concesse occasionalmente a titolo di 'una tantum', gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui agli artt. 68, 123 e 125;
- l'indennità sostitutiva di ferie di cui all'art. 55;
- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dalle imposte;
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
- gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

Ai sensi del comma 3), art. 2120 CC, come modificato dalla legge 29.5.82 n. 297, in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 CC, nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte dagli istituti assistenziali (INPS, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del TFR l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Ai sensi del precedente art. 101 i lavoratori, in possesso dei requisiti di legge previsti dalla legge n. 335/95, che hanno optato per l'attivazione dei versamenti sul fondo pensionistico integrativo, non avranno diritto a percepire gli importi previsti dal presente articolo.

#### Art. 125 - Decesso del dipendente.

In caso di decesso del dipendente il TFR e l'indennità sostitutiva del preavviso, i ratei maturati di 13a e 14 saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le disposizioni di legge vigenti in materia.

#### Art. 126 - Corresponsione del trattamento di fine rapporto.

Il TFR deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla legge 29.5.82 n. 297 e comunque non oltre 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro al netto di eventuali acconti percepiti.

In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore sarà corrisposto dalla scadenza di cui al precedente comma un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto.

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

## Art. 127 – Dimissioni.

In caso di dimissioni sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il TFR di cui all'art. 124.

Le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto con lettera raccomandata o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dall'art. 120 del presente contratto.

Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di ritenergli dalle competenze nette una somma pari all'importo di cui all'art. 123.

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

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

## Art. 128 - Dimissioni per matrimonio.

In conformità della norma contenuta nel comma 4), art. 1, legge 9.1.63 n. 7, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione e la scadenza di 1 anno dalla celebrazione stessa sono nulle se non risultino confermate entro 1 mese all'Ufficio del lavoro.

La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto al TFR previsto dall'art. 124 con esclusione della indennità sostitutiva del preavviso.

Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 120 e confermate, a pena di nullità, all'Ufficio del lavoro entro il termine di 1 mese.

La previsione di cui al comma 2) del presente articolo non vige per le lavoratrici, in possesso dei requisiti di cui alla legge n. 335/95, che hanno deciso di utilizzare i ratei maturati di TFR per l'attivazione del fondo pensionistico integrativo.

## Art. 129 - Dimissioni per maternità.

Per il trattamento spettante alla lavoratrice che rassegna le dimissioni in occasione della maternità valgono le norme di cui all'art. 67 del presente contratto.

## Titolo XXX - SICUREZZA SUL LAVORO

### Art. 130 – 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 a una gestione partecipativa, tra i diversi soggetti sociali interessati, per garantire la corretta applicazione delle norme.

Art. 131 - 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, D.lgs. n. 626/94 e successive modificazioni, si rimanda all'allegato C) al presente contratto.

Le Parti, in previsione degli effetti della legge n. 30/03, riaffermano la massima importanza che le norme di tutela previste nel D.lgs. n. 626/94 e successive modificazioni, vadano intese a tutela della totalità dei lavoratori presenti nel sito aziendale, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto che li lega all'azienda.

Art. 132 - Adempimenti preliminari.

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

Art. 133 - Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS).

Nelle aziende con più di 15 dipendenti, ai sensi del richiamato allegato C) al presente CCNL dovranno essere eletti dai lavoratori i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), ai suddetti verranno riconosciute le tutele di cui alla legge n. 300/70.

Art. 134 - Disposizioni finali.

Le Parti 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 ma in nessun modo tra le Parti sarà possibile diminuire o modificare le tutele o le previsioni della vigente normativa in materia.

## Titolo XXXI - TUTELA DELLA DIGNITA' E PARITA' DEI LAVORATORI

Art. 135 - Tutela delle lavoratrici madri.

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

Art. 136 - Pari opportunità.

In armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE 13.12.84 n. 636 e dalle disposizioni della legge 10.4.91 n. 125, le Parti riconoscono l'esigenza di dare concreta applicazione alle previsioni della legge sulla pari

opportunità uomo-donna, con particolare riguardo all'accesso alla formazione e alle mansioni direttive e di rimuovere gli ostacoli che non consentono una effettiva parità di opportunità nel lavoro.

Art. 137 - Azioni positive.

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

Tali azioni positive si indirizzeranno principalmente nella 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. 138 - 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. 139 - Lavoratori di lingua non italiana.

Le aziende favoriranno l'accesso a corsi di formazione per il conseguimento di una conoscenza basilica della lingua italiana ai propri lavoratori extracomunitari.

Art. 140 - 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. 141 - 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 USL 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 alla esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, un periodo non superiore a 3 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 3 mesi non frazionabile e non ripetibile.

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

Art. 142 - 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 USL 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 alla esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, un periodo non superiore a 1 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 3 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 sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

Art. 143 - 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. 144 - Tutela dei genitori di portatori di handicap.

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

Art. 145 – Mobbing.

Le parti stipulanti il presente CCNL riconoscono la gravità del fenomeno conosciuto come 'mobbing' e intendono contrastarlo con ogni mezzo ricompreso nei casi estremi e accertati il licenziamento senza diritto al preavviso.

A tal fine le Parti delegano l'Ente Bilaterale a 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.

## Titolo XXXII - RELAZIONI SINDACALI

Art. 146 - Relazioni nazionali.

Le Parti si danno reciprocamente atto della importanza ascrivita a un sistema di relazioni industriali basato sulla concertazione e sul raffreddamento delle vertenze collettive.

A tal proposito le parti stipulanti si incontreranno annualmente, entro giugno 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. 147 - Relazioni territoriali.

Le Parti, consapevoli delle differenziazioni presenti nelle aziende della piccola e media impresa 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, salvo richiesta delle Organizzazioni sindacali di incontrarsi a livello provinciale.

#### Art. 148 - Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU).

Le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL costituiranno nei luoghi di lavoro con più di 15 dipendenti le RSU, così come delineate negli accordi interconfederali sottoscritti dalle associazioni stipulanti. L'elezione delle RSU avverrà con le modalità e le procedure descritte nel successivo art. 150.

#### Art. 149 - Clausola di salvaguardia.

Ai sensi dell'Accordo interconfederale sulle RSU allegato al CCNL le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA, ai sensi di quanto previsto dalla legge n. 300/70.

#### Art. 150 - Regolamento elettorale RSU.

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

#### Art. 151 - Contrattazione aziendale.

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

- turni o nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno o più dei seguenti regimi d'orario: turni continui, turni spezzati, fasce differenziate;
- eventuali forme di flessibilità;
- part-time;
- determinazione dei turni feriali;
- contratti a termine;
- accesso alla formazione;
- tutela della salute e della 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 della impresa.

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

#### Art. 152 – 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 della assemblea dei lavoratori dovrà essere notificata almeno 3 giorni lavorativi prima dello svolgimento dell'assemblea stessa.

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

#### Art. 153 – 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 alla unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

#### Art. 154 - 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 DST 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, legge n. 300 del 20.5.70.

L'attivazione del DST 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 1 ora all'anno per dipendente.

La retribuzione di riferimento sarà quella del 3° livello contrattuale.

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

#### Art. 155 - 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. 156 - Deleghe sindacali.

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

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

L'importo delle deleghe sarà pari all'1% della paga base conglobata, per 14 mensilità, salvo diversa disposizione della Organizzazione sindacale titolare della delega.

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

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

#### Art. 157 - 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 1 componente per tutte le categorie presenti in azienda.

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

#### Art. 158 - Dirigenti sindacali.

Agli effetti di quanto stabilito nel presente CCNL 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 20.5.70 n. 300 e del protocollo allegato al presente CCNL, 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. 159 - Permessi sindacali.

I componenti dei Consigli o Comitati di cui al punto a), art. 158 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), art. 158, potrà usufruire di un monte ore non superiore globalmente a 130 ore annue.

#### Art. 160 - Permessi retribuiti RSU.

I componenti delle RSU di cui al punto lett. b), art. 158, 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. 161 - Permessi non retribuiti RSU.

I dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente art. 158 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a 8 giorni all'anno.

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

#### Art. 162 - 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 XXXIII - ENTE BILATERALE

#### Art. 163 - Ente Bilaterale.

Le parti stipulanti, per migliorare la gestione partecipativa del presente CCNL concordano di costituire un Organismo denominato Ente Bilaterale per l'Artigianato (EBPA) che avrà le seguenti finalità:

- 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 provvedere, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL come previsto dalla legge;
- emanare parere di congruità sulle domande presentate dai datori di lavoro relativamente a specifiche figure professionali;
- esprimere pareri in merito alla assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato e/o contratto a tempo parziale;
- 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, etc.;
- 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 n. 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.

L'EBPA dovrà dotarsi di una Commissione di conciliazione paritetica nazionale con il compito di redimere eventuali controversie.

Gli Organi di gestione dell'EBPA saranno composti su base paritetica tra le associazioni sindacali dei datori di lavoro e le associazioni sindacali dei lavoratori dipendenti.

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

#### Art. 164 - Finanziamento dell'Ente Bilaterale.

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

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

Del mancato pagamento delle quote EBPA l'azienda dovrà dare comunicazione con raccomandata r/r al CST competente.

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

#### Titolo XXXIV - FONDO PER LA FORMAZIONE

##### Art. 165 - Fondo per la Formazione.

Le Parti demandano all'Ente Bilaterale la gestione progettuale e l'attivazione del Fondo per la formazione, denominato Fondo per la Formazione Industria, Artigianato, Commercio, in sigla "FoFoIAC", teso a creare una rete di supporto per l'erogazione di strumenti dedicati alla formazione e all'aggiornamento professionale.

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

Una volta terminata la fase di progettazione e di avvio operativo di cui al comma 1) il gruppo di lavoro Fondo per la Formazione, fermo restando la sua appartenenza all'Ente Bilaterale, si gestirà con propria autonomia amministrativa.

Le nomine nella Cabina di Regia del Fondo per la Formazione saranno di competenza dell'Ente Bilaterale.

Art. 198 - Finanziamento dell'Ente Bilaterale  
per il "Fondo per la Formazione Industria – Artigianato  
e Agricoltura (FoFoIAC).

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

Detto sistema si articolerà secondo le seguenti modalità:

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

La suddetta quota è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente CCNL. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un EDR d'importo pari allo 0,10% della retribuzione lorda. Tale EDR andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "mancata adesione al Fondo di Formazione, Industria e Artigianato".

Del mancato pagamento delle quote FoFoIAC l'azienda dovrà dare comunicazione con raccomandata r/r al CST competente.

Archivio Contratti.

Art. 166 - Deposito contratto collettivo.

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sulla Organizzazione dell'Archivio della Contrattazione Collettiva e ai sensi dell'art. 17, legge n. 936/86, le parti contraenti si impegnano ad inviare al CNEL il presente CCNL e successivi rinnovi o integrazioni.

Titolo XXXV - DECORRENZA E DURATA

Art. 167 - Decorrenza e durata.

Il presente contratto decorre dal 1° dicembre 2007 e avrà scadenza il 30 novembre 2010 e il 30 novembre 2009 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 CCNL che avrà comunque validità dal giorno successivo.

ALLEGATI al contratto collettivo:

(a) minimi tabellari

- (b) Regolamento RSU
- (c) Regolamento n. 626/94
- (d) Statuto Ente Bilaterale
- (e) Statuto FoFoIAC

Allegato A)

#### PAGHE CONTRATTUALI A VALERE DAL 1° DICEMBRE 2007

Con decorrenza dal 1° giorno di applicazione del presente CCNL le paghe base conglobate sono le seguenti:

livello	paga base contrattuale
1S (Quadri)	1.890,00
1	1.550,00
2	1.350,00
3	1.270,00
4	1.200,00
5	1.110,00
6	1.050,00
indennità funzione Quadro pari ad E 90,00	

#### RETRIBUZIONE DEGLI APPRENDISTI

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

livello /anzianità	1° anno	2° anno	3° anno	4° anno
3	65%	80%	90%	90%
4	65%	80%	90%	90%
5	65%	80%	90%	--
6	65%	80%	--	--

Ovvero i minimi retributivi saranno i seguenti:

livello /anzianità	1° anno	2° anno	3° anno	4° anno
3	825,00	1.016,00	1.143,00	1.143,00
4	780,00	960,00	1.080,00	1.080,00
5	721,50	888,00	999,00	-----
6	682,50	840,00	-----	-----

Allegato B)

#### REGOLAMENTO RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA (RSU)

AVVERTENZA

Le Parti si danno reciprocamente atto che la titolazione dei singoli articoli risponde soltanto all'esigenza di migliorare la consultazione del testo contrattuale. I Titoli, pertanto, non sono esaustivi della indicazione dei contenuti dei singoli articoli e quindi, in quanto tali, non costituiscono elemento d'interpretazione della norma.

## REGOLAMENTO ELETTORALE RSU

### Parte I

#### PREMESSA

Il presente Accordo assume la disciplina generale in materia di RSU, contenuta nel Protocollo stipulato fra Governo e Parti sociali il 23.7.93 e recepito dalle parti sottoscrittrici il \_\_\_\_\_

#### MODALITA' DI COSTITUZIONE E DI FUNZIONAMENTO

Art. 1 - Ambito e iniziativa per la costituzione.

RSU possono essere costituite nelle aziende nei quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle associazioni sindacali firmatarie del presente Protocollo.

Hanno potere di iniziativa anche le associazioni sindacali firmatarie del presente CCNL di cui il presente regolamento è parte integrante, ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4), parte II, a condizione che abbiano comunque espresso adesione formale al contenuto del presente accordo.

L'iniziativa di cui al comma 1) deve essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle associazioni sindacali come sopra individuate, entro 3 mesi dalla stipula del presente accordo.

In caso di oggettive difficoltà per l'esercizio della iniziativa entro il termine di cui sopra, l'iniziativa stessa potrà avere luogo anche dopo detto termine.

La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, potrà essere assunta anche dalla RSU e dovrà essere esercitata almeno 3 mesi prima della scadenza del mandato.

Art. 2 – Composizione.

Alla costituzione della RSU si procede, per 2/3 dei seggi, mediante elezione a suffragio universale e a scrutinio segreto tra liste concorrenti. Il residuo terzo viene assegnato alle liste presentate dalle associazioni sindacali firmatarie del CCNL applicato nella unità produttiva, e alla sua copertura si procede, mediante elezione o designazione, in proporzione ai voti ricevuti.

Nella composizione delle liste si perseguirà una adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie e sulle pari opportunità.

Art. 3 - Numero dei componenti.

Fermo restando quanto previsto nel Protocollo d'intesa 23.7.93, sotto il titolo "Rappresentanze sindacali", al punto B (vincolo della parità di costi per le aziende), il numero dei componenti le RSU sarà pari almeno a:

- 3 componenti per la RSU costituita nelle unità produttive che occupano fino a 100 dipendenti;

- 3 componenti ogni 200 o frazione di 200 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 1.000 dipendenti;
- 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

Art. 4 - Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio.

I componenti delle RSU subentrano ai dirigenti delle RSA nella titolarità dei diritti, permessi e libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo III, legge n. 300/70.

In tale occasione, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, le Parti definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle Organizzazioni sindacali con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale.

In tale ambito sono fatti salvi in favore delle Organizzazioni aderenti alle Associazioni sindacali stipulanti il CCNL i seguenti diritti:

- diritto a indire, singolarmente o congiuntamente, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art. 20, legge n. 300/70;
- diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24, legge n. 300/70;
- diritto di affissione di cui all'art. 25, legge n. 300/70.

Art. 5 - Compiti e funzioni.

Le RSU subentrano alle RSA e ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge. La RSU e le competenti strutture territoriali delle associazioni sindacali firmatarie del CCNL possono stipulare il contratto collettivo aziendale di lavoro nelle materie, con le procedure, modalità e nei limiti stabiliti dai vari CCNL.

Art. 6 - Durata e sostituzione nell'incarico.

I componenti della RSU restano in carica per 3 anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni di componente elettivo lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Il componente dimissionario, che sia stato nominato su designazione delle associazioni sindacali stipulanti il CCNL applicato nell'unità produttiva, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le RSU non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della RSU con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

Art. 7 – Decisioni.

Le decisioni relative a materie di competenza delle RSU sono assunte dalle stesse in base ai criteri previsti da intese definite dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

Art. 8 - Clausola di salvaguardia.

Le Organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19, legge 20.5.70 n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o comunque aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi della norma sopra menzionata.

## Parte II - DISCIPLINA DELLA ELEZIONE DELLA RSU

Art. 1 - Modalità per indire le elezioni.

Almeno 3 mesi prima della scadenza del mandato della RSU le associazioni sindacali di cui al punto 1), parte I del presente accordo, congiuntamente o disgiuntamente, o la RSU uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della RSU e da inviare alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del 15° giorno.

Art. 2 - Quorum per la validità delle elezioni.

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali. Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le Organizzazioni sindacali prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

Art. 3 - Elettorato attivo e passivo.

Hanno diritto di votare tutti i dipendenti non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

Ferma restando la eleggibilità dei dipendenti non in prova in forza alla unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo punto 4), la contrattazione regolerà limiti ed esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato.

Art. 4 - Presentazione delle liste.

All'elezione della RSU possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

- associazioni sindacali firmatarie del presente CCNL;
- associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto e atto costitutivo a condizione che:
  - \* accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;
  - \* la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dalla unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.



Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista e i membri della Commissione elettorale.

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 5), dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7), inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero dei componenti la RSU da eleggere nel Collegio.

Art. 5 - Commissione elettorale.

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una Commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni Organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dalla unità produttiva, non candidato.

Art. 6 - Compiti della Commissione.

La Commissione elettorale ha il compito di:

- ricevere la presentazione delle liste, rimettendo immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;
- verificare la valida presentazione delle liste;
- costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento della attività aziendale;
- assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
- proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

Art. 7 – Affissioni.

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui al punto 1), almeno 8 giorni prima della data fissata per le elezioni.

Art. 8 – Scrutatori.

E' in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare 1 scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

Art. 9 - Segretezza del voto.

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera, né per interposta persona.

#### Art. 10 - Schede elettorali.

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza. In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno 2 componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto. La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal presidente del seggio.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

#### Art. 11 – Preferenze.

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata. Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero segnando il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda. Nel caso di voto apposto a una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

#### Art. 12 - Modalità della votazione.

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione.

Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portate a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno \_\_\_ giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

#### Art. 13 - Composizione del seggio elettorale.

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 8), parte II del presente accordo e da un presidente, nominato dalla Commissione elettorale.

#### Art. 14 - Attrezzatura del seggio elettorale.

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di una urna elettorale, idonea a una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio. Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

#### Art. 15 - Riconoscimento degli elettori.

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno 2 degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

#### Art. 16 - Compiti del presidente.

Il presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al precedente punto 14), la firma accanto al suo nominativo.

#### Art. 17 - Operazioni di scrutinio.

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, etc.) - alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della RSU sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne l'integrità e ciò almeno per 3 mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.

#### Art. 18 - Attribuzione dei seggi.

Ai fini della elezione dei 2/3 dei componenti della RSU, il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti perseguiti dalle singole liste concorrenti. Il residuo terzo dei seggi sarà attribuito in base al criterio di composizione della RSU previsto dall'art. 2, comma 1), parte I del presente accordo.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito un numero di voti sufficiente alla attribuzione di seggi, i componenti saranno individuati seguendo l'ordine dei voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

#### Art. 19 - Ricorsi alla Commissione elettorale.

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al comma 1) e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra. Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata r/r, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, alla associazione industriale territoriale che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione alla azienda.

Art. 20 - Comitato dei garanti.

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei garanti.

Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle Organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione industriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal direttore dell'UPLMO o da un suo delegato.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

Art. 21 - Comunicazione della nomina dei componenti della RSU.

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della RSU, una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale Organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle Organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

Art. 22 - Adempimenti della Direzione aziendale.

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

Art. 23 - Clausola finale.

Il presente Accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

Allegato C)

REGOLAMENTO ELETTORALE  
PER I RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS)

## AVVERTENZA

Le Parti si danno reciprocamente atto che la titolazione dei singoli articoli risponde soltanto alla esigenza di migliorare la consultazione del testo contrattuale. I Titoli, pertanto, non sono esaustivi della indicazione dei contenuti dei singoli articoli e quindi, in quanto tali, non costituiscono elemento d'interpretazione della norma.

## NORME PER L'APPLICAZIONE DEL D.LGS. n. 626/94 PROTOCOLLO SINDACALE PER L'ATTUAZIONE DEL DISPOSTO DEL D.LGS. n. 626/94

### Titolo I - AZIENDE SINO A 15 DIPENDENTI

Art. 1 - Sfera di applicazione.

L'individuazione del RLS avverrà mediante elezione tra tutti i dipendenti della azienda durante una assemblea appositamente convocata con questo esclusivo argomento all'ordine del giorno.

Art. 2 - Elezioni del RLS.

Il RLS è eletto con il sistema del voto uninominale per liste contrapposte.

Godono del diritto al voto tutti i lavoratori indipendentemente dal contratto di lavoro ad essi applicato - a tempo determinato, indeterminato, formazione lavoro.

Sono eleggibili solo i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Art. 3 - Durata del mandato.

Il mandato di RLS ha durata triennale con possibilità di rielezioni.

Art. 4 - Formazione RLS.

Per la formazione dei RLS nelle aziende sino a 15 dipendenti valgono le norme di cui al successivo titolo III.

Art. 5 - Permessi retribuiti per la formazione.

Per la formazione basica il RLS avrà a disposizione 50 ore annue di permesso retribuito.

Nel caso di successive rielezioni il RLS non potrà usufruire del presente articolo.

Art. 6 - Permessi retribuiti per l'espletamento delle funzioni RLS.

Le aziende metteranno a disposizione del RLS 50 ore annue di permessi retribuiti.

Considerate le caratteristiche dimensionali delle aziende di cui al presente Titolo, l'utilizzo dei permessi retribuiti dovrà essere comunicato con almeno 3 giorni di preavviso.

Art. 7 - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST).

E' prevista la facoltà per i dipendenti da aziende sino a 15 lavoratori di demandare le funzioni del RLS a un dirigente sindacale con funzioni di RLST, che svolgerà le medesime attribuzioni di legge del RLS per un insieme di aziende ricomprese in uno specifico territorio.

Art. 8 - Applicazione D.lgs. n. 626/94.

Il RLST è espressione dell'Organismo Paritetico (OP) per l'applicazione del D.lgs. n. 626/94 per i CCNL.

Accedono all'OP le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL e sottoscrittrici del presente protocollo.

Art. 9 - Dimensioni del territorio.

L'OP designerà ogni RLST in ragione o del rapporto 1 RLST ogni 2.000 addetti e/o 1 RLST sino ad un massimo di 250 imprese.

Art. 10 - Durata del mandato.

La durata del mandato di nomina degli RLST avrà base triennale con possibilità di successive nuove designazioni.

Art. 11 - Clausola estensiva.

E' concessa alle aziende sino a 30 dipendenti, o ad unità produttive di pari grandezza, la facoltà di ricorrere alla designazione del RLST per l'applicazione dei disposti di legge.

Le aziende o UP che ricorreranno alla presente opzione dovranno associarsi all'OP.

## Titolo II - ORGANISMO PARITETICO

Art. 12 – Costituzione.

L'OP per l'applicazione del D.lgs. n. 626/94 nelle aziende che applichino il presente CCNL è costituito pariteticamente dalle Parti rispettivamente firmatarie.

Art. 13 – Territorialità.

L'OP si articola su 2 livelli: nazionale e territoriale.

Il livello territoriale corrisponderà a quello regionale.

Art. 14 - Funzionamento OP.

Il funzionamento dell'OP è garantito da una quota associativa pari allo 0,1% della retribuzione a carico dei lavoratori e delle aziende sino a 15 dipendenti. L'incarico di esattore delle quote sarà demandato, mediante convenzione, a un Ente di diritto pubblico.

Art. 15 - Retribuzione RLST.

L'OP provvederà alla retribuzione degli RLST con l'esclusione degli oneri previdenziali ai sensi dell'art. 30, legge n. 300/70.

Art. 16 - Notifica nominativi RLST.

L'OP provvederà a notificare i nominativi degli RLST a tutte le aziende interessate, alle associazioni datoriali e all'UPLMO competente territorialmente, unitamente con l'attribuzione agli RLST di un documento di riconoscimento.

### Titolo III - AZIENDE CON PIU' DI 15 DIPENDENTI

Art. 17 - Sfera di applicazione.

Per le aziende e/o unità produttive con più di 15 dipendenti la individuazione del RLS avverrà mediante elezione tra tutti i lavoratori occupati presso la stessa unità produttiva.

Art. 18 - Numero degli RLS.

Il numero degli RLS da eleggere sarà di:

- aziende da 16 a 200 dipendenti:	1 RLS
- aziende da 201 a 500 dipendenti:	3 RLS
- aziende con più di 500 dipendenti:	6 RLS

Art. 19 - Monte ore per RLS.

Per l'espletamento delle proprie mansioni è previsto l'utilizzo di un monte ore retribuito pari a:

- aziende da 16 a 100 dipendenti:	100 ore annue per RLS
- aziende con più di 100 dipendenti:	144 ore annue per RLS

Art. 20 - Garanzie per gli RLST.

Ai RLST si applicano le garanzie previste dalla legge n. 300/70 per i dirigenti di RSA.

Art. 21 - Modalità di elezione.

Per l'elezione del RLS valgono le norme pattuite per l'elezione delle RSU, di cui all'accordo interconfederale.

#### Titolo IV - FORMAZIONE DEGLI RLS/RLST

Art. 22 - Formazione RLS/RLST.

La formazione degli RLS/RLST verterà su argomenti individuati dall'OP.

E' prevista la facoltà per le aziende di integrare le materie individuate dall'OP con specifiche conoscenze direttamente rispondenti al ciclo produttivo dell'azienda medesima.

Art. 23 – RLST.

La formazione del RLST sarà effettuata in via esclusiva dall'OP anche mediante l'utilizzazione di appositi enti o istituti di formazione.

Solo il raggiungimento dei previsti livelli formativi consentirà alle Organizzazioni sindacali di designare a RLST i propri dirigenti indicati.

Art. 24 – RLS.

La formazione degli RLS eletti potrà avvenire o presso l'OP, con le modalità di cui all'art. 25, o presso l'azienda stessa. Le materie e la ripartizione della formazione non potranno in ogni caso differire dal modello previsto dall'OP salvo che per integrazioni formative di cui all'art. 22.

Art. 25 - Permessi per la formazione.

Le aziende metteranno a disposizione degli RLS al momento della loro elezione 100 ore annue per la formazione basica.

Qualora allo scadere del proprio mandato il RLS risultasse rieleto, non si avrà erogazione del monte ore per la prima nomina.

#### Titolo V - PERCORSO FORMATIVO

Art. 26 - Materie formative.



La formazione, fermi restando i naturali mutamenti e aggiornamenti che dovessero rendersi necessari, sarà suddivisa in 3 aree conoscitive: normativa di legge; normative contrattuali; nozioni di comunicazione, gestione d'impresa e valutazione del rischio.

Art. 27 - Criteri valutativi.

L'OP elaborerà sulle materie di cui al precedente articolo metodi formativi e valutativi tali da garantire l'uniformità di giudizio sui livelli di apprendimento raggiunto dagli RLS/RLST.

Art. 28 - Riconoscimento RLS.

Qualora un lavoratore eletto RLS, successivamente al percorso formativo, non raggiungesse gli standard conoscitivi minimi, l'azienda potrà erogare al RLS un ulteriore monte ore formativo.

Le ore formative concesse in surplus saranno poste per metà a carico diretto dell'azienda, per l'altra metà sottratte al monte ore di cui agli artt. 6 e 18.

## Titolo VI - ATTRIBUZIONI DEI RLS/RLST

Art. 29 - Accesso ai luoghi di lavoro.

I RLS/RLST avranno diritto di accesso ai luoghi di lavoro con semplice informazione preventiva alla Direzione aziendale, da comunicarsi anche all'OP nel caso di RLST.

Unici limiti al diritto di accesso ai luoghi di lavoro saranno quelli di legge. L'azienda potrà richiedere la presenza obbligatoria del proprio titolare e/o responsabile del Servizio di prevenzione e protezione o di un proprio incaricato di fiducia.

Art. 30 - Modalità di consultazione.

Per i diritti di informazione previsti dal D.lgs. n. 626/94 l'azienda provvederà a consultare il/i RLS/RLST in un apposito incontro convocato - con indicazione specifica degli argomenti da trattare - con almeno 2 giorni di preavviso.

Nel verbale della riunione dovranno risultare le osservazioni che il/i RLS/RLST porteranno alle comunicazioni aziendali.

Il verbale, indipendentemente dalla approvazione della materia presentata in informativa, dovrà essere firmato congiuntamente dall'azienda, mediante un suo delegato, e dal/i RLS/RLST.

Art. 31 - Informazione.

Il diritto di informazione potrà essere esercitato dal RLS/RLST su tutta la materia concernente la valutazione del rischio in azienda.

La documentazione inerente le assicurazioni sociali obbligatorie potrà, altresì, essere consultata, fatto salvo il diritto alla riservatezza dei lavoratori.

Art. 32 - Documentazione aziendale.

Nell'espletamento del diritto alla informazione il RLS/RLST non potrà asportare nessun documento di provenienza aziendale per il quale l'azienda dichiara, con propria responsabilità, la riservatezza.

E' fatto, comunque, esplicito divieto al RLS/RLST di comunicare ad esterni conoscenze o dati tecnici sulla organizzazione del lavoro e sulle metodologie produttive ad esso venuti a conoscenza nell'espletamento del proprio mandato.

Art. 33 - Norme di salvaguardia ed estensive.

La contrattazione collettiva o aziendale potrà modificare la fruizione dei diritti di informazione per meglio aderire alle esigenze di tutela e prevenzione.

## Titolo VII - NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 34 - Sostituzione RLS.

In caso di decadenza, per qualsiasi motivo, dall'incarico di RLS, si procederà alla immediata sostituzione con le modalità di cui agli artt. 34 e 35.

Art. 35 - Aziende sino a 200 dipendenti.

Nelle previsioni di cui all'art. 29 si convocherà una assemblea per effettuare nuove elezioni.

Art. 36 - Aziende con più di 200 dipendenti.

In caso di dimissioni di 1 o più componenti la Rappresentanza dei Lavoratori per la Sicurezza si procederà con la nomina in sostituzione del primo dei non eletti.

Agli RLS subentrati si applica il disposto dell'art. 25.

Art. 37 - Sostituzione RLST.

L'OP potrà in qualsiasi momento effettuare sostituzioni e/o integrazioni degli RLST nominati. Per ogni sostituzione e/o modifica l'OP seguirà la procedura di cui all'art. 16.

Art. 38 - Clausola di salvaguardia.

Gli RLST sostituiti resteranno a carico delle Organizzazioni sindacali di appartenenza mediante utilizzo dell'art. 30, legge n. 300/70 con retribuzione a cura dell'OP sino alla scadenza dell'anno solare.

Dal 1° gennaio successivo o riprenderanno servizio presso l'azienda in cui sono occupati o resteranno a totale onere e carico della Organizzazione sindacale che ne richiede l'aspettativa sindacale non retribuita.

Art. 39 - Decorrenza e durata.

Il presente accordo entrerà in vigore 30 giorni dopo la firma per la parte normativa e 90 giorni dopo la firma per l'attivazione dell'OP con il collegato Fondo.

Il presente accordo potrà essere disdetto in qualsiasi momento e da qualsiasi sottoscrittore con 180 giorni di preavviso mediante lettera raccomandata a/r a tutte le parti sottoscrittrici.

Allegato D)

Ente Bilaterale Contrattuale Nazionale per l'Artigianato (EBPA)

STATUTO

Titolo I - COSTITUZIONE

Art. 1 - Costituzione.

In applicazione dei CCNL per i dipendenti da che svolgono attività nel settore delle aziende artigiane è costituito l'Ente Bilaterale Contrattuale Nazionale delle Aziende Artigiane (di seguito denominato EBPA) ai sensi della vigente normativa civile, e pertanto esso ha natura giuridica di associazione non riconosciuta, e ha carattere assistenziale e mutualistico.

Sono soci fondatori:

- la Confederazione Nazionale Artigiani Piccoli e Medi Imprenditori, in sigla CAPIMED, l'Associazione \_\_\_\_\_, per la parte datoriale, e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori Unione Sindacati Autonomi Europei, in sigla USAE e l'Organizzazione \_\_\_\_\_, dall'altra.

Art. 2 – Sede.

L'EBPA ha sede in Roma, via XX Settembre 89 – 00187, presso la sede nazionale dell'USAE.

Art. 3 - Durata.

La durata dell'EBPA è illimitata.

Art. 4 – Soci.

Possono essere soci dell'EBPA le associazioni rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro in quanto sottoscrittrici dei CCNL del settore dell'Artigianato di cui al precedente art. 1, le quali potranno essere ammesse a seguito di loro domanda rivolta al Consiglio Direttivo entro 90 giorni. I soci hanno tutti uguali diritti. La qualità di socio si perde per recesso o per esclusione deliberata dal Consiglio direttivo. Escluso qualsiasi rimborso ai soci in caso di recesso. Le quote e i contributi associativi sono intrasmissibili e non rivalutabili.

## Art. 5 - Scopo e finalità.

L'EBPA ha i seguenti scopi:

- (a) istituire l'Osservatorio nazionale ai sensi delle previsioni contrattuali;
- (b) gestire i contratti di primo inserimento e di formazione 'on the job' (apprendistato e inserimento), anche in collaborazione con la Regione e gli Enti nazionali ovvero regionali competenti;
- (c) svolgere le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;
- (d) ricevere dalle associazioni imprenditoriali territoriali e dalle corrispondenti Organizzazioni sindacali gli accordi applicativi in materia di contratti di formazione e lavoro realizzati, a livello territoriale ovvero a livello aziendale, nelle imprese che operano in più ambiti regionali;
- (e) fornire il parere di conformità, ovvero la certificazione – nei casi previsti dalla vigente normativa sui contratti di cui al punto b) presentati dalle aziende;
- (f) ricevere le intese realizzate a livello territoriale che determinino, per specifiche figure professionali, periodi di apprendistato più ampi di quelli previsti dal CCNL;
- (g) esprimere parere vincolante di congruità sulle domande presentate dai datori di lavoro che intendono assumere apprendisti in base agli accordi di cui alla precedente lett. f), esaminando le condizioni obiettive relative al rapporto di apprendistato;
- (h) assolvere altri compiti espressamente previsti dal CCNL;
- (i) realizzare iniziative a carattere sociale;
- (j) promuovere la nascita degli Enti Bilaterali Regionali;
- (k) adempiere alle previsioni di cui alla legge n. 30/03 e sue successive modificazioni;
- (l) adempiere alle previsioni di cui al D.lgs. n. 626/94 e sue successive modificazioni;
- (m) costituire la Commissione Paritetica Nazionale;
- (n) svolgere tutti gli altri compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva e dalla normativa vigente;
- (o) promuovere mediante il FoFoIAC l'erogazione di servizi nel settore della formazione continua;
- (p) attuare gli altri compiti che le Parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'EBPA;
- (q) aderisce al "Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la formazione continua dei Lavoratori" 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 in applicazione dell'art. 118, legge 23.12.00 n. 388 all'uopo costituito dalle associazioni di cui all'art. 1 del presente, in data \_\_\_\_\_ dal Notaio \_\_\_\_\_ raccolta n. \_\_\_\_\_ repertorio n. \_\_\_\_\_.

## Titolo II - FUNZIONALITA' INTERNA

### Art. 6 - Organi.

Sono Organi dell'EBPA:

- l'Assemblea dei soci

e inoltre:

- il Consiglio direttivo
- il presidente
- il vice presidente
- il direttore generale
- il Collegio dei revisori dei conti

Tutte le cariche elettive hanno la durata di 4 anni e possono essere riconfermate.

In caso di dimissioni o revoca di un componente del Consiglio direttivo, il presidente, su richiesta del socio interessato, convoca il Consiglio direttivo per procedere alla nomina di un sostituto, la nomina dovrà essere ratificata successivamente alla prima assemblea dei soci utile.

La funzione di componente degli Organi statutari ha termine nel caso in cui la designazione venga revocata dal socio che l'aveva espressa, ovvero in caso di decadenza e/o di dimissioni.

Nel caso di dimissioni, revoca o decadenza di un componente del Consiglio direttivo, senza che intervenga alcuna segnalazione da parte del socio che lo esprimeva, il presidente provvede alla convocazione immediata della Assemblea dei soci per l'elezione ai sensi dell'art. 9.

I sostituti rimangono in carica sino al naturale termine del quadriennio in corso.

Art. 7 - Assemblea dei soci.

L'Assemblea dei soci è composta dai rappresentanti legali o da un loro delegato, delle Organizzazioni socie.

L'assemblea è convocata dal presidente dell'EBPA a richiesta di uno dei soci, o del Collegio dei revisori dei conti e comunque almeno 1 volta l'anno.

L'Assemblea dei soci si riunisce sempre presso la sede legale dell'Ente.

La convocazione della Assemblea dei soci è fatta a mezzo lettera raccomandata da spedirsi, non meno di 10 giorni prima dell'adunanza e, nei casi di urgenza, a mezzo telegramma o fax almeno 3 giorni prima della adunanza, con l'indicazione degli argomenti all'ordine del giorno.

L'Assemblea è presieduta dal presidente dell'EBPA o, in caso di impedimento, dal vice presidente, nel caso di impedimento anche di quest'ultimo, la presidenza dell'adunanza, senza diritto di voto, sarà svolta dal direttore generale dell'Ente.

In ottemperanza al principio della pariteticità, alla \_\_\_\_\_ è assegnata la titolarità di 2 voti rispetto al voto attribuito singolarmente a ciascuno degli altri 2 soci.

L'Assemblea è validamente costituita con la presenza di 2/3 degli associati e delibera con il voto favorevole di tutti gli associati presenti.

Art. 8 - Poteri dell'Assemblea dei soci.

L'Assemblea dei soci:

- riceve ed esamina i rendiconti di cui all'art. 18 del presente Statuto;
- nomina, ai sensi dell'art. 9, gli amministratori membri del Consiglio direttivo e il Collegio dei revisori dei conti, ai sensi dell'art. 14, nomina, su proposta del presidente, il direttore generale ai sensi dell'art. 13;
- dispone, all'unanimità, le eventuali modifiche statutarie, salva la possibilità di recesso attribuita agli associati, sentito il parere non vincolante del Consiglio direttivo;
- delibera, all'unanimità, lo scioglimento dell'EBPA e ne nomina i liquidatori.

#### Art. 9 - Consiglio direttivo.

Il Consiglio direttivo è composto da 8 membri, eletti dalla Assemblea dei soci sulla base della seguente ripartizione paritetica:

- 2 su proposta della \_\_\_\_\_
- 2 su proposta di \_\_\_\_\_
- 2 su proposta della \_\_\_\_\_
- 2 su proposta della \_\_\_\_\_

Il Consiglio direttivo è convocato dal presidente a mezzo lettera raccomandata da inviarsi 15 giorni prima della riunione ovvero, con posta elettronica o telefax, da inviarsi almeno 5 giorni prima della data della riunione.

Il Consiglio direttivo può essere convocato anche su richiesta di almeno 1/4 dei consiglieri in carica.

Per la validità delle riunioni è necessaria la presenza di almeno il 50% + 1 dei componenti e le decisioni sono valide se assunte a maggioranza (50% + 1) dei presenti.

Per la validità delle riunioni relative all'approvazione del Regolamento, al parere sulle modifiche statutarie e ad eventuali altre decisioni di straordinaria amministrazione, è necessaria la presenza dei 2/3 dei componenti e le decisioni sono valide se assunte a maggioranza qualificata (2/3) dei presenti.

In caso di parità di voti l'argomento viene ripreso in esame in una nuova riunione indetta entro i successivi 60 giorni.

In caso di ulteriore parità di voti, la proposta viene ritirata.

Il Consiglio direttivo nomina ad ogni riunione un segretario, con funzioni verbalizzanti.

#### Art. 10 - Poteri del Consiglio direttivo.

Il Consiglio direttivo ha tutti i poteri relativi alla amministrazione ordinaria e straordinaria dell'associazione e inoltre:

- elegge al proprio interno il presidente e il vice presidente dell'EBPA;
- fissa gli indirizzi e le linee di sviluppo della attività per il raggiungimento degli scopi sociali;
- redige, su proposta del presidente, il rendiconto preventivo e consuntivo;
- determina i contenuti economici del contratto di collaborazione del direttore generale, dopo la sua approvazione da parte dell'Assemblea dei soci;
- approva il regolamento dell'EBPA, su proposta del presidente;
- esprime il proprio parere sulle eventuali proposte di modifica dello Statuto prima della approvazione delle medesime da parte dell'Assemblea dei soci.

## Art. 11 – Il presidente.

Il presidente è eletto dal Consiglio direttivo nel proprio ambito, alternativamente tra i consiglieri rappresentanti le Organizzazioni sindacali dei lavoratori e i consiglieri rappresentanti l'associazione datoriale.

Il presidente ha:

- la legale rappresentanza dell'Ente;
- sovrintende, di concerto con il vice presidente, al funzionamento dell'Ente esercitando tutte le funzioni a lui demandate da leggi, da regolamenti e dal Consiglio direttivo;
- convoca l'Assemblea dei soci e il Consiglio direttivo, determinando di concerto con il vice presidente, le materie da portare in discussione;
- stipula i contratti deliberati dagli Organi statutari.

In caso di assenza o di impedimento è sostituito dal vice presidente.

## Art. 12 - Il vice presidente.

Il vice presidente è eletto dal Consiglio direttivo tra i propri membri, alternativamente in rappresentanza della componente di cui non è espressione il presidente.

Opera di concerto con il presidente nei casi previsti dall'art. 11.

Sostituisce il presidente, in caso di sua assenza o impedimento ed esercita i poteri che gli vengono delegati dal presidente e dal Consiglio direttivo.

## Art. 13 - Il direttore generale.

Il direttore generale, nominato dall'Assemblea, ha le seguenti competenze e titolarità:

- cura il corretto andamento di tutte le attività degli Organismi statutari dell'Ente;
- sovrintende alla corretta gestione amministrativa e burocratica delle attività istituzionali dell'Ente;
- è legato all'Ente da un contratto di collaborazione quadriennale rinnovabile;
- può operare in vece del presidente solo con delega scritta;
- partecipa con diritto di parola a tutte le riunioni degli Organismi statutari dell'Ente.

## Art. 14 - Il Collegio dei revisori dei conti.

Il Collegio dei revisori dei conti è composto da 3 membri effettivi e 2 supplenti:

- 1 con la funzione di presidente, nominato dall'Assemblea (su proposta della parte che non esprime il presidente dell'Ente);
- 1 effettivo e 1 supplente nominati dall'Assemblea (su proposta congiunta di \_\_\_\_\_);
- 1 effettivo e 1 supplente nominati dall'Assemblea (su proposta della \_\_\_\_\_).

Qualora, nel periodo di carica del Collegio vengano meno uno o più componenti, subentrerà altro membro scelto secondo i criteri sopra indicati.

Il componente subentrante rimane in carica sino alla scadenza del periodo di carica degli Organi.

#### Art. 15 - Poteri del Collegio dei revisori dei conti.

Il Collegio dei revisori controlla l'amministrazione dell'Ente, accerta la regolare tenuta della contabilità, la corrispondenza dei bilanci alle risultanze dei libri sociali, alle scritture contabili e allo Statuto.

Il Collegio redige la relazione sul rendiconto consuntivo dell'esercizio finanziario, depositandola 15 giorni prima della data fissata per la riunione del Consiglio indetta per la predisposizione del suddetto documento contabile consuntivo.

#### Art. 16 - Finanziamento.

In via ordinaria l'EBPA è finanziato mediante la riscossione della quota prevista dall'articolo dei CCNL dei dipendenti delle aziende artigiane, in merito al finanziamento dell'EBPA e successive modificazioni.

La riscossione di dette quote avverrà mediante l'attivazione di una apposita convenzione con l'INPS, ai sensi della legge n. 311/73.

In sede di attivazione dell'Ente e per il periodo occorrente all'espletamento dell'iter burocratico l'EBPA potrà utilizzare forme di riscossione diretta.

#### Art. 17 - Patrimonio sociale.

Tutti i mezzi patrimoniali dell'Ente, le sue rendite e i suoi proventi, ogni e qualsiasi entrata che a qualsivoglia titolo concorra a incrementare quanto previsto dal precedente art. 16 e così qualsiasi bene mobile o immobile che a qualsiasi titolo sia pervenuto nella disponibilità dell'Ente, compresi i beni realizzati e/o acquisiti con le entrate di cui sopra, e così i contributi versati in adesione allo spirito e alle finalità del CCNL di cui all'art. 1 del presente statuto e i suoi rinnovi, i contributi eventualmente concessi da terzi pubblici o privati, e poi lasciati, donazioni, liberalità a qualsiasi titolo conferiti nel patrimonio dell'Ente saranno destinati esclusivamente al conseguimento delle finalità dell'Ente.

Il regime giuridico relativo ai beni e, più in generale, al patrimonio dell'Ente, è quello del "fondo comune" regolato per solidale irrevocabile volontà dei soci dalle previsioni del presente Statuto, con espressa esclusione e conseguente inapplicabilità delle disposizioni in tema di comunione di beni. I Soci non hanno diritto ad alcun titolo sul patrimonio dell'Ente sia durante la vita dell'Ente che in caso di scioglimento dello stesso. E' vietato distribuire anche in modo indiretto, utili o avanzi di gestione nonché fondi, riserve o capitale, durante la vita della associazione, salvo che la destinazione o la distribuzione non siano disposti dalla legge.

#### Art. 18 - Esercizio sociale e rendiconto.

L'esercizio sociale ha inizio il 1° gennaio e termina il 31 dicembre di ciascun anno. Il rendiconto preventivo per il successivo esercizio deve essere approvato dall'Assemblea dell'Ente entro il 31 dicembre dell'anno precedente, il rendiconto consuntivo dell'esercizio precedente entro il 30 aprile. Al rendiconto consuntivo deve essere allegata la situazione patrimoniale.

### Titolo III - DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE



## Art. 19 - Scioglimento - Cessazione.

In caso di scioglimento dell'Ente Bilaterale Contrattuale Nazionale delle Aziende Artigiane (di seguito denominato EBPA) o, comunque, di cessazione per qualsiasi causa, il patrimonio residuo, soddisfatte tutte le eventuali passività, sarà devoluto dai liquidatori, alla Croce Rossa Italiana, ai sensi del D.lgs. 4.12.97 n. 460.

## Art. 20 – Regolamento.

Per l'attuazione del presente statuto l'Ente si doterà di un Regolamento, che dovrà essere approvato dal Consiglio direttivo, entro il termine perentorio di 90 giorni dall'atto di costituzione.

## Art. 21 - Personale e dotazioni strumentali.

La funzionalità operativa dell'Ente è garantita dal personale e dalle dotazioni strumentali fornite dall'associazione di cui all'art. 2 del presente Statuto.

Tale fornitura di personale e servizi sarà regolata da apposita convenzione tra l'associazione ospitante e l'ente.

## Art. 22 - Disposizioni finali.

I soci possono modificare all'unanimità il presente Statuto con la forma della struttura privata autenticata registrando le modifiche nei libri sociali dell'EBPA.

## Art. 23 - Rinvio alle leggi.

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Statuto si applicano le norme di legge in materia di associazioni non riconosciute senza scopo di lucro.

## Allegato E)

### FONDO PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE DELL'INDUSTRIA DELL'ARTIGIANATO E DEL COMMERCIO (FoFoIAC)

### STATUTO

#### Titolo I - COSTITUZIONE

##### Art. 1 – Costituzione.

In applicazione ai rimandi contrattuali sulla formazione professionale continua dei CCNL per le piccole imprese industriali e ai CCNL per le Aziende Artigiane sottoscritti delle sotto elencate Confederazioni/ Associazioni è costituito il Fondo per la Formazione Professionale Piccola Impresa Industriale e dell'Artigianato (di seguito denominato FoFoIAC) ai sensi della vigente normativa civile, e pertanto esso ha natura giuridica di associazione non riconosciuta, non persegue finalità di lucro e ha carattere assistenziale e mutualistico.

Sono soci:

- la Confederazione Nazionale Autonoma Artigiani, Piccoli e Medi Imprenditori, in sigla CAPIMED per la parte datoriale, e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori Unione Sindacati Autonomi Europei, in sigla USAE e \_\_\_\_\_ in sigla \_\_\_\_\_, dall'altra.

Art. 2 - Sede.

Il FoFoIAC ha sede in via XX Settembre 89 – 00187 ROMA, presso la sede nazionale dell'USAE.

Art. 3 - Durata.

La durata dell'associazione FoFoIAC è illimitata.

Art. 4 - Soci.

Sono soci del FoFoIAC le associazioni di cui all'art. 1 del presente Statuto, in quanto sottoscrittrici dei CCNL richiamati all'art. 1 dello Statuto del Fondo. Il socio o i soci della parte datoriale hanno il 50% della rappresentanza; i soci che rappresentano la parte delle Organizzazioni sindacali hanno l'altro 50%.

E' escluso qualsiasi rimborso in caso di recesso.

Art. 5 - Scopo e finalità.

Il FoFoIAC ha i seguenti scopi:

- fornire gli strumenti per la formazione continua secondo i bisogni formativi evidenziati dagli enti EBPA e altri enti promossi;
- promuovere forme di collaborazione e/o partenariato con Enti di Formazione o Società operanti nella Formazione per il conseguimento degli obiettivi di cui al punto a);
- svolgere attività di ricerca sui bisogni formativi della piccola impresa industriale e per le aziende artigiane;
- sviluppare una rete condivisa di conoscenze tra gli operatori delle associazioni di cui all'art. 1 del presente Statuto sulle politiche della formazione continua e della riqualificazione professionale;
- svolgere tutti gli altri compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva e dalla normativa vigente.

Il tutto nei limiti consentiti dall'attuale legislazione in materia ed escluse tutte quelle attività riservata per legge a soggetti muniti di particolari requisiti posseduti dall'associazione.

Titolo II - FUNZIONALITA' INTERNA

Art. 6 – Organi.

Sono Organi dell'Associazione:

- l'Assemblea dei soci
- il Consiglio direttivo
- il presidente

- il vice presidente
- il direttore generale
- il Collegio dei revisori dei conti

Tutte le cariche hanno la durata di 4 anni e possono essere riconfermate.

La funzione di componente degli Organi statutari ha termine nel caso in cui la designazione venga revocata dal socio che l'aveva espressa, ovvero in caso di decadenza e/o di dimissioni. In tal caso, il socio che aveva effettuato la designazione provvede ad una nuova designazione.

In caso di dimissioni o di revoca dal Consiglio direttivo di un componente, il presidente, su richiesta del socio interessato, convoca il Consiglio direttivo per procedere alla nomina di un sostituto; la nomina dovrà essere ratificata successivamente nella prima assemblea dei soci utile.

Nel caso di dimissioni di un componente del Consiglio direttivo senza che intervenga alcuna segnalazione da parte del socio che lo esprimeva, il presidente provvede alla convocazione immediata dell'Assemblea dei Soci per l'elezione ai sensi dell'art. 9 del presente Statuto.

I sostituti rimangono in carica sino al naturale termine del quadriennio in corso.

#### Art. 7 - Assemblea dei soci.

L'Assemblea dei soci è composta dai 3 rappresentanti legali o da un loro delegato delle Organizzazioni socie.

L'Assemblea è convocata dal presidente del FoFoIAC a richiesta di uno dei soci, o del Collegio dei revisori dei conti e comunque almeno 1 volta l'anno.

L'Assemblea dei soci si riunisce sempre presso la sede legale dell'Ente.

La convocazione dell'Assemblea dei soci è fatta a mezzo lettera raccomandata da spedirsi, non meno di 10 giorni prima dell'adunanza e, nei casi di urgenza, a mezzo posta elettronica o fax almeno 3 giorni prima della adunanza, con l'indicazione degli argomenti all'ordine del giorno.

L'Assemblea è presieduta dal presidente del FoFoIAC o, in caso di impedimento, dal vice presidente, nel caso di impedimento anche di quest'ultimo la presidenza dell'adunanza sarà svolta dal direttore generale del Fondo, senza diritto di voto.

L'Assemblea è validamente costituita con la presenza dei 2/3 degli associati, e delibera con il voto favorevole di tutti gli associati presenti.

#### Art. 8 - Poteri dell'Assemblea dei soci.

L'Assemblea dei soci:

- riceve ed esamina i rendiconti di cui all'art. 18 del presente Statuto;
- nomina, ai sensi dell'art. 9, gli amministratori membri del Consiglio direttivo e il Collegio dei revisori dei conti, ai sensi dell'art. 14, nomina su proposta del presidente il direttore generale ai sensi dell'art. 13;
- dispone, all'unanimità, le eventuali modifiche statutarie, sentito il parere non vincolante del Consiglio direttivo, salvo il diritto di recesso dei soci dissenzienti;
- delibera, all'unanimità, lo scioglimento del FoFoIAC e ne nomina i liquidatori.

## Art. 9 - Consiglio direttivo.

Il Consiglio direttivo è composto da 8 membri, eletti dalla Assemblea dei soci sulla base della seguente ripartizione paritetica:

- 2 su proposta della \_\_\_\_\_
- 2 su proposta \_\_\_\_\_
- 2 su proposta della \_\_\_\_\_
- 2 su proposta della \_\_\_\_\_

Il Consiglio direttivo è convocato dal presidente a mezzo lettera raccomandata da inviarsi 15 giorni prima della riunione ovvero, con messaggio a mezzo posta elettronica o telefax, da inviarsi almeno 5 giorni prima della data della riunione.

Il Consiglio direttivo può essere convocato anche su richiesta di almeno 1/4 dei consiglieri in carica.

Per la validità delle riunioni è necessaria la presenza di almeno il 50% + 1 dei componenti e le decisioni sono valide se assunte a maggioranza (50% + 1) dei presenti.

Per la validità delle riunioni relative all'approvazione del Regolamento, al parere sulle modifiche statutarie e dagli atti di straordinaria amministrazione, è necessaria la presenza dei 2/3 dei componenti e le decisioni sono valide se assunte a maggioranza qualificata (2/3) dei presenti.

In caso di parità di voti, l'argomento viene ripreso in esame in una nuova riunione indetta entro i successivi 60 giorni.

In caso di ulteriore parità di voti, l'argomento viene ripreso in esame in una nuova riunione indetta entro i successivi 60 giorni. In caso di ulteriore parità di voti, la proposta viene ritirata.

Il Consiglio direttivo nomina ad ogni riunione un segretario, con funzioni verbalizzanti.

## Art. 10 - Poteri del Consiglio direttivo.

Il Consiglio direttivo ha tutti i poteri relativi alla amministrazione ordinaria e straordinaria dell'associazione; e inoltre:

- elegge al proprio interno il presidente e il vice presidente del FoFoIAC;
- fissa gli indirizzi e le linee di sviluppo della attività per il raggiungimento degli scopi sociali;
- redige ogni anno, su proposta del presidente, il rendiconto preventivo e consuntivo;
- approva il regolamento del FoFoIAC, su proposta del presidente;
- determina i contenuti economici del contratto di collaborazione del direttore generale, dopo la sua approvazione da parte dell'Assemblea dei soci;
- esprime il proprio parere sulle eventuali proposte di modifica dello Statuto prima dell'approvazione delle medesime da parte dell'Assemblea dei soci.

## Art. 11 - Il presidente.

Il presidente è eletto dal Consiglio direttivo nel proprio ambito, alternativamente, tra i consiglieri rappresentanti le Organizzazioni sindacali dei lavoratori e i consiglieri rappresentanti l'associazione datoriale.

Il presidente ha:

- la legale rappresentanza dell'Ente;
- sovrintende, di concerto con il vice presidente, al funzionamento dell'ente esercitando tutte le funzioni a lui demandate da leggi, da regolamenti e dal Consiglio direttivo;
- convoca l'Assemblea e il Consiglio direttivo, determinando di concerto con il vice presidente, le materie da portare in discussione;
- stipula i contratti deliberati dagli Organi statutari.

In caso di assenza o di impedimento è sostituito dal vice presidente.

#### Art. 12 - Il vice presidente.

Il vice presidente è eletto dal Consiglio direttivo tra i propri membri, alternativamente in rappresentanza della componente di cui non è espressione il presidente.

Opera di concerto con il presidente nei casi previsti dall'art. 11.

Sostituisce il presidente, in caso di sua assenza o impedimento e esercita i poteri che gli vengono delegati dal presidente e dal Consiglio direttivo.

#### Art. 13 - Il direttore generale.

Il direttore generale è nominato dall'Assemblea, ha le seguenti competenze e titolarità:

- cura il corretto andamento di tutte le attività degli Organismi statutari del Fondo;
- sovrintende gestione amministrativa e burocratica delle attività istituzionali del Fondo;
- è legato al Fondo da un contratto di collaborazione quadriennale rinnovabile;
- può operare in vece del presidente solo con delega scritta.

Partecipa con diritto di parola in tutte le riunioni degli Organi statutari dell'ente. Il direttore generale partecipa con diritto di parola a tutte le riunioni degli Organismi statutari del Fondo.

#### Art. 14 - Il Collegio dei revisori dei conti.

Il Collegio dei revisori dei conti è composto da 3 membri effettivi e 2 supplenti:

- 1 con la funzione di presidente, nominato dall'Assemblea su designazione della parte che non esprime il presidente del Fondo;
- 1 effettivo e 1 supplente nominati dalla Assemblea (designati congiuntamente da \_\_\_\_\_);
- 1 effettivo e 1 supplente nominati dalla Assemblea (designati congiuntamente da \_\_\_\_\_).

Qualora, nel periodo di carica del Collegio vengano meno uno o più componenti, subentrerà altro membro scelto secondo i criteri sopra indicati.

Il componente subentrante rimane in carica sino alla scadenza del periodo di carica degli Organi.

#### Art. 15 - Poteri del Collegio dei revisori dei conti.

Il Collegio dei revisori controlla l'amministrazione del Fondo, accerta la regolare tenuta della contabilità, la corrispondenza dei bilanci alle risultanze dei libri sociali, alle scritture contabili e allo Statuto.

Il Collegio redige la relazione sul rendiconto consuntivo dell'esercizio finanziario, depositandola 15 giorni prima della data fissata per la riunione del Consiglio indetta per l'approvazione del suddetto documento contabile consuntivo.

#### Art. 16 – Finanziamento.

In via ordinaria il FoFoIAC è finanziato mediante la riscossione della quota prevista dall'articolo dei CCNL dei dipendenti della piccola industria e delle aziende artigiane, in merito al finanziamento dell'Ente Bilaterale per il "Fondo di Formazione Professionale alle Imprese Industriali, Artigiane e Commerciali - FoFoIAC" e successive modificazioni.

La riscossione di dette quote avverrà mediante l'attivazione di una apposita convenzione con l'INPS, ai sensi della legge n. 311/73.

In sede di attivazione del Fondo e per il periodo occorrente all'espletamento dell'iter burocratico il FoFoIAC potrà utilizzare forme di riscossione diretta.

#### Art. 17 - Patrimonio sociale.

Tutti i mezzi patrimoniali del Fondo, le sue rendite e i suoi proventi, ogni e qualsiasi entrata che a qualsivoglia titolo concorra a incrementare quanto previsto dal precedente art. 16 e così qualsiasi bene mobile o immobile che a qualsiasi titolo sia pervenuto nella disponibilità dell'ente, compresi i beni realizzati e/o acquisiti con le entrate di cui sopra, e così i contributi versati in adesione allo spirito e alle finalità dei CCNL dei settori della piccola industria e dell'artigianato e suoi rinnovi, cui all'art. 1, i contributi eventualmente concessi da terzi pubblici o privati, e poi lasciti, donazioni, liberalità a qualsiasi titolo conferiti nel patrimonio del Fondo, saranno destinati esclusivamente al conseguimento delle finalità del Fondo.

Il regime giuridico relativo ai beni e, più in generale, al patrimonio del Fondo, è quello del "fondo comune" regolato per solidale irrevocabile volontà dei soci dalle previsioni del presente Statuto, con espressa esclusione e conseguente inapplicabilità delle disposizioni in tema di comunione di beni.

I soci non hanno diritto ad alcun titolo sul patrimonio dell'ente sia durante la vita del Fondo che in caso di scioglimento dello stesso. E' vietato distribuire anche in modo diretto utili o avanzi di gestione, nonché fondi, riserve o capitale, durante la vita della associazione salva che la destinazione o la distribuzione non siano imposte dalla legge.

#### Art. 18 - Esercizio sociale e rendiconto.

L'esercizio sociale ha inizio il 1° gennaio e termina il 31 dicembre di ciascun anno. Il rendiconto preventivo per il successivo esercizio deve essere approvato annualmente dall'Assemblea entro il 31 dicembre dell'anno precedente, il rendiconto consuntivo dell'esercizio precedente entro il 30 aprile. Al rendiconto consuntivo deve essere allegata la situazione patrimoniale.

### Titolo III - DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

#### Art. 19 - Scioglimento – Cessazione.

In caso di scioglimento del Fondo per la Formazione Professionale delle Piccola Industria e dell'Artigianato, o comunque di cessazione per qualsiasi causa, il patrimonio residuo, soddisfatte tutte le eventuali passività, sarà devoluto dai liquidatori, alla Croce Rossa Italiana, ai sensi del D.lgs. 4.12.97 n. 460.

#### Art. 20 – Regolamento.

Per l'attuazione del presente Statuto l'Ente si doterà di un Regolamento, che dovrà essere approvato dal Consiglio direttivo, entro il termine perentorio di 90 giorni dall'atto di costituzione.

#### Art. 21 - Personale e dotazioni strumentali.

La funzionalità operativa del Fondo è garantita dal personale e dalle dotazioni strumentali fornite dalla associazione di cui all'art. 2 del presente Statuto.

Tale fornitura di personale e servizi sarà regolata da apposita convenzione tra l'associazione ospitante e il Fondo.

#### Art. 22 - Disposizioni finali.

I soci possono modificare all'unanimità il presente Statuto, registrando le modifiche nei libri sociali del FoFoIAC oppure attraverso atto notarile.

#### Art. 23 - Rinvio alle leggi.

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Statuto si applicano le norme di legge in materia di associazioni di fatto senza scopo di lucro.