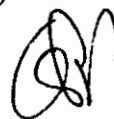


**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I QUADRI,
IMPIEGATI E GLI OPERAI DELLE SOCIETA' D'INTERMEDIAZIONE
MOBILIARE, SOCIETA' DI RACCOLTA E DI SOLLECITAZIONE AL
PUBBLICO RISPARMIO E AZIENDE DI SERVIZI
INTRINSECAMENTE ORDINATE E FUNZIONALI ALLE STESSE**

17 GIUGNO 2010



Il giorno 17 giugno 2010 in Milano

tra

A.S.C.I. rappresentata da
assistita da

Umberto Signorini
Cristina Grassi
Elena Aliani

e

FIBA CISL rappresentata da

Anna Maria Lunardon

FISAC CGIL rappresentata da

Gabriele Poeta Paccati

UILCA UIL rappresentata da

Riccardo Picchi

FABI

Carlo Milazzo

SINFUB

Mario Beriozza

si è stipulato il seguente:

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Il presente C.C.N.L., valevole per tutto il territorio nazionale, si applica a:

1. tutte le società non bancarie che esercitano:
 - a) uno o più dei servizi di investimento così come definiti dal vigente D.Lgs. 58/98, e cioè:
 - attività di negoziazione per conto proprio,
 - attività di negoziazione per conto terzi,
 - attività di collocamento con preventiva sottoscrizione o acquisto a fermo, ovvero assunzione di garanzia,
 - attività di collocamento senza preventiva sottoscrizione o acquisto a fermo ovvero assunzione di garanzia,
 - attività di gestione su base individuale di portafogli di investimento per conto terzi,
 - attività di ricezione e trasmissione di ordini e di mediazione;
 - b) attività di factoring, di leasing e di credito al consumo, senza alcun legame con società bancarie;
 - c) qualsiasi altra attività connessa o strumentale da precedenti nonché rientrante nella definizione di servizio accessorio ai sensi del comma 6 dell'art. 1 del medesimo decreto;
 - d) promotori finanziari.
2. alle società del terziario di servizi, alle imprese di cui al primo comma, ivi compresi i centri di elaborazione consortili, purché non esercitino attività bancaria.

SEZIONE I

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI

Art. 1 - Relazioni sindacali

Nell'ambito di una maggiore trasparenza tra le parti, le Organizzazioni sindacali territoriali potranno partecipare alle trattative aziendali e agli incontri che intercorreranno tra Azienda e Rappresentanze Sindacali aziendali.

Le Rappresentanze sindacali potranno richiedere appositi incontri per analizzare eventuali ricadute sui lavoratori in presenza di processi di riorganizzazione aziendale che non siano già previsti dalle normative di legge.

Su richiesta delle Organizzazioni sindacali, in ciascuna azienda si darà luogo semestralmente ad incontri al fine di effettuare un esame congiunto del quadro economico e produttivo del comparto, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, di concentrazione, di internazionalizzazione e di innovazione tecnologica.

Saranno altresì presi in esame i processi di sviluppo e riorganizzazione di comparti merceologici o di settori strutturalmente omogenei.

Nel corso dell'incontro saranno oggetto di informazioni e di esame congiunto, sia globalmente che per comparti e settori omogenei:

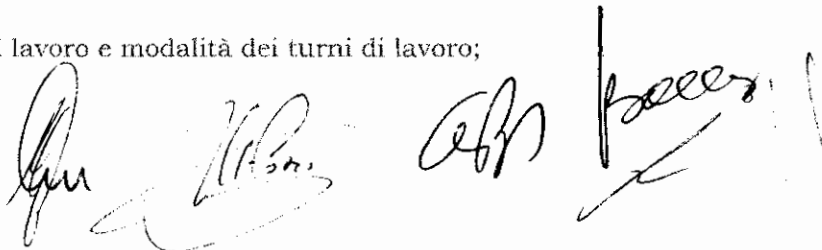
- a) lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione derivante anche dall'utilizzo dei contratti di formazione e lavoro nonché l'andamento qualitativo e quantitativo dell'occupazione femminile, con le possibili azioni positive in linea con la Raccomandazione CEE 635/1984, a norma della risoluzione CEE 29/5/1990, e con la legge 125/1991;
- b) le conseguenze dei processi di ristrutturazione e innovazione tecnologica sull'occupazione e sulle caratteristiche professionali dei lavoratori interessati;
- c) la formazione e riqualificazione professionale;
- d) i problemi relativi allo stato di applicazione delle principali leggi sul settore e la opportunità di eventuali loro modifiche e le politiche dirette a riforme di settore e alla regolamentazione delle procedure;
- e) analisi carichi e ritmi di lavoro, organici;
- f) condizioni igieniche e ambientali per la tutela dei lavoratori.

La richiesta delle Organizzazioni sindacali dovrà essere presentata per iscritto con indicazione degli argomenti da trattare; la risposta dell'azienda dovrà pervenire entro 15 giorni dalla data di ricevimento della richiesta.

Art. 2 - Materie di contrattazione aziendale

In applicazione del punto 2.2 del protocollo d'accordo 23 luglio 1993 sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sistema produttivo, le parti concordano che nelle aziende che abbiano un organico di 16 o più dipendenti potranno essere stipulati, per iniziativa delle OO.SS. firmatarie, accordi integrativi aziendali relativamente a:

- distribuzione dell'orario di lavoro e modalità dei turni di lavoro;



- part-time ed eventuali altre forme di flessibilità;
- azioni positive per le pari opportunità uomo/donna;
- determinazione dei turni di ferie;
- rimborsi spese;
- tutela della salute, ambiente e sicurezza;
- "premi aziendali di produttività" con caratteristiche integrative rispetto al trattamento economico definito nel CCNL anche connesso alla professionalità dei lavoratori ed all'incremento della produttività aziendale;
- verifica dell'inquadramento rispetto ai profili professionali;
- assistenza sanitaria e previdenza complementare

Gli accordi integrativi aziendali potranno essere stipulati con decorrenza dal 1° gennaio 2010 e scadranno il 31 dicembre 2011.

A richiesta delle OO.SS. e con scadenza annuale, le Aziende forniranno informazioni in merito ai criteri di assegnazione di eventuali premi aziendali e al numero complessivo dei dipendenti cui viene erogato.

Art. 3 - Trasferimento d'azienda

Nei casi di rilevanti ristrutturazioni e/o riorganizzazioni (anche se derivanti da innovazioni tecnologiche) l'informazione e la consultazione sono successive alla fase decisionale.

L'informazione scritta di cui all'art. 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428 come modificato dall'art. 2 del D.Lgs. n. 18/2001 deve riguardare i motivi della programmata ristrutturazione e/o riorganizzazione, le conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori/lavoratrici, le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.

Le ricadute sulle condizioni di lavoro del personale nei casi su indicati formano oggetto di apposita procedura di contrattazione prima dell'attuazione operativa. I relativi incontri si svolgono tra l'azienda e gli organismi sindacali aziendali e/o territoriali.

La prima fase di detta procedura, salvo diversi accordi tra le Parti, si svolge in sede aziendale e deve esaurirsi entro il termine di 15 giorni, successivi all'informativa di cui al primo comma.

Qualora in tale sede non si giunga ad un accordo si dà luogo ad ulteriori incontri negoziali che devono esaurirsi entro altri 30 giorni, trascorsi i quali l'azienda può attuare i provvedimenti deliberati, per la parte concernente il personale.

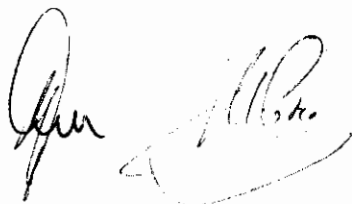
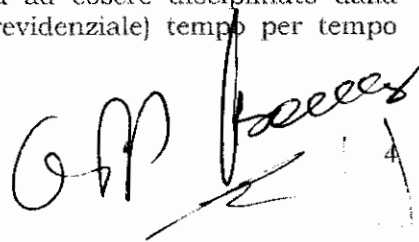
Nelle ipotesi, invece, di trasferimento di azienda (quali fusione, concentrazione e scorporo) si applica la disciplina di legge, a prescindere dal numero dei dipendenti delle aziende interessate.

Nel caso di cessione del pacchetto azionario di controllo l'impresa cedente, l'impresa ceduta e quella cessionaria, dopo la cessione medesima, ne informano con immediatezza gli organismi sindacali aziendali e verificano con gli stessi se vi sono ricadute sulle condizioni di lavoro del personale, ai fini dell'eventuale attivazione della procedura di cui al 1° comma del presente articolo.

Durante le procedure di cui al presente articolo le Parti si asterranno da ogni iniziativa unilaterale e da ogni azione diretta.

Art. 4 - Distacco del personale

Laddove lo richiedano specifiche situazioni, le aziende potranno disporre il distacco di propri dipendenti il cui rapporto di lavoro continuerà ad essere disciplinato dalla normativa nazionale ed aziendale (compresa quella previdenziale) tempo per tempo vigente presso l'azienda distaccante.

L'azienda fornirà preventivamente agli organismi sindacali aziendali una informativa per loro osservazioni sulle motivazioni del relativo provvedimento, nonché sulla durata dello stesso.

Detta informativa è altresì finalizzata alla verifica della sussistenza delle condizioni di cui al primo comma nonché delle modalità di rientro degli interessati.

Art. 5 - Appalti

All'atto della stipulazione di un contratto di appalto di opere e servizi, l'azienda committente deve farsi rilasciare dalla impresa appaltatrice una dichiarazione con la quale l'impresa stessa si impegna al rispetto, nei confronti del proprio personale, delle norme contrattuali collettive, previdenziali e antinfortunistiche del settore di appartenenza.

L'azienda committente, al fine di consentire il controllo del rispetto di tali norme, comunica agli organismi sindacali aziendali la stipulazione di nuovi appalti o il rinnovo degli appalti in essere.

L'azienda committente si impegna a non rinnovare oltre la scadenza il contratto di appalto, ove risulti che il comportamento dell'impresa appaltatrice sia in sostanziale violazione dell'impegno di cui sopra.

Art. 6 - Occupazione

Prima di ricorrere all'applicazione delle norme di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223, le aziende, in presenza di tensioni occupazionali - anche conseguenti a processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione che possano prefigurare ricadute negative sui livelli occupazionali - forniscono agli organismi sindacali aziendali e/o territoriali una specifica comunicazione concernente motivazioni e obiettivi delle misure che intenderebbero adottare.

A richiesta dei citati organismi si dà quindi luogo, entro 10 giorni dalla avvenuta comunicazione, ad incontri nell'ambito dei quali le Parti ricercano le possibili soluzioni idonee a non disperdere il patrimonio umano e professionale presente nell'azienda. A questo fine valutano l'adozione degli strumenti utilizzabili, quali interventi sull'eventuale quota aziendale del premio di rendimento eccedente lo standard di settore, le incentivazioni all'esodo anticipato volontario, l'uso dei contratti part-time, il contenimento del lavoro straordinario e delle assunzioni, i contratti di solidarietà, il job-sharing, la mobilità interna, i distacchi, la possibile assegnazione a mansioni diverse anche in deroga all'art. 2103 c.c.. Nell'ambito della procedura possono essere definiti eventuali percorsi formativi e di riqualificazione per i lavoratori/lavoratrici interessati.

La procedura deve esaurirsi, salvo diversa intesa, entro 40 giorni, durante i quali le Parti si astengono da ogni azione diretta.

TITOLO II - DIRITTI SINDACALI

Art. 7 - Dirigenti Sindacali

Agli effetti di quanto stabilito negli articoli seguenti sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

- a) di Consigli o Comitati direttivi nazionali, regionali e provinciali o comprensoriali delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il presente CCNL;

- b) di Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite ai sensi dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970 n° 300, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse.

L'elezione dei lavoratori a dirigenti sindacali deve essere comunicata per iscritto con lettera raccomandata alla società e alla rispettiva Organizzazione di datori di lavoro.

I componenti dei Consigli o Comitati di cui alla lettera a) hanno diritto ai necessari permessi o congedi retribuiti per partecipare alle riunioni degli organi suddetti nella misura massima di 50 ore annue.

Qualora il dirigente sindacale di cui al presente articolo sia contemporaneamente componente di più Consigli o Comitati di cui alla precedente lettera a), potrà usufruire di un monte ore non superiore globalmente a 90 ore annue.

Art. 8 - Trattenute Contributi Sindacali

L'azienda provvederà alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.

La lettera di delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'Organizzazione Sindacale a cui l'azienda dovrà versarlo.

L'azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al sindacato di spettanza.

Ai sensi dell'art. 26 della legge 20 maggio n° 300, l'impegno assunto dal lavoratore con la lettera di delega riguarda anche ogni eventuale variazione del contributo associativo sindacale, debitamente segnalata dall'Organizzazione Sindacale all'azienda, con lettera raccomandata, salvo dichiarazione espressa in senso contrario.

Art. 9 - Permessi R.S.A.

Art. 9.1 - Permessi retribuiti

I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali di cui alla lett. b) dell'art. 9 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti, di cui all'art. 23 della L. 300/70.

Il diritto riconosciuto nel comma precedente spetta:

- a) ad un dirigente per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle società o unità della stessa che occupano fino a 50 dipendenti;
- b) ad un dirigente ogni 50 o frazione di 50 dipendenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità fino a 100 dipendenti ed oltre.

Il dirigente delle R.S.A. che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve dare comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima.

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità aziendale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 9.2 - Permessi non retribuiti

I dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente articolo 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 otto giorni all'anno.

I dirigenti che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di norma tre giorni prima.

I lavoratori che siano chiamati a funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato; la medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

Art. 10 - Assemblea

Nelle unità nelle quali siano occupati più di 5 dipendenti, i lavoratori in forza all'unità medesima hanno diritto di riunirsi per la trattazione di problemi di interessi sindacale e del lavoro.

Dette riunioni avranno luogo su convocazioni singole o unitarie delle Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite dalle Organizzazioni Nazionali stipulanti.

La convocazione dovrà essere di norma inviata alla direzione dell'azienda entro la fine dell'orario di lavoro del secondo giorno antecedente la data di effettuazione, e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.

Le riunioni potranno essere tenute fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro entro il limite massimo di dodici ore annue, per le quali verrà corrisposta la retribuzione di fatto di cui all'art. 89.

Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori in forza nell'unità o gruppi di esse.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del Sindacato firmatario del presente contratto.

Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà avere luogo comunque con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti.

Le Assemblee di cui ai commi precedenti potranno essere convocate anche a livello territoriale dalle Organizzazioni firmatarie del presente contratto, singolarmente o unitariamente.

Art. 11 - Disposizioni Particolari

Date le caratteristiche del settore, ad ampliamento di quanto previsto dalla legge 20 maggio 1970 n° 300, e fermo restando quanto previsto dall'art. 18 della stessa, le norme di cui agli articoli 7-8-9.1-10 si applicano anche nelle società che occupino più di 10 dipendenti. In tali casi i diritti di cui agli art. 7-9.1-10) sono ridotti del 50%.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below it.

TITOLO III - ENTE BILATERALE

Art. 12 - Ente Bilaterale Nazionale

L'Ente Bilaterale Nazionale ha i seguenti scopi:

- a) promuovere iniziative in materia di formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, ed altri organismi orientati ai medesimi scopi;
- b) attivare, anche attraverso convenzioni, le procedure per accedere ai finanziamenti regionali, nazionali, comunitari;
- c) svolgere attività di studio e di ricerca in tema di parità uomo/donna con particolare riferimento alla legge n. 125 del 1991; favorire il reinserimento nel mercato del lavoro di donne che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa per le cause individuate dall'Ente stesso, anche attraverso lo studio di convenzioni tipo in base alla legge 56/87 e successive modificazioni;
- d) programmare ed organizzare relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni;
- e) svolgere le funzioni previste ai successivi articoli relativi ai contratti a tempo determinato, contratti formazione-lavoro, al lavoro interinale, all'apprendistato, al telelavoro e al job sharing;
- f) analizzare le conseguenze dei processi di ristrutturazione e innovazione tecnologica sull'occupazione e sulle caratteristiche professionali dei lavoratori interessati;
- g) verificare le ricadute relative allo stato di applicazione delle principali leggi sul settore e l'opportunità di eventuali loro modifiche e le politiche dirette a riforme di settore e alla regolamentazione delle procedure;
- h) incontrarsi annualmente, o ogniqualvolta si renda necessario, con i gestori del Fondo di previdenza di cui all'art. 18, al fine di verificare l'andamento dello stesso.

L'Ente bilaterale è composto da cinque rappresentanti designati dalle OO.SS., uno per ciascuna organizzazione, e da cinque rappresentanti delle aziende che applicano il presente contratto.

TITOLO IV - COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 13 - Collegio di Conciliazione e Arbitrato

E' istituito a cura delle organizzazioni stipulanti il presente contratto un Collegio di Conciliazione ed Arbitrato.

A tale Collegio è demandato il compito di:

- dare luogo al tentativo di conciliazione ex art. 410 c.p.c. per tutte le controversie individuali e collettive relative ai rapporti di lavoro di cui all'art. 409 c.p.c..

A tale Collegio è altresì demandato il compito di pronunciarsi:

- per devoluzione delle parti, sulle controversie individuali e collettive relative ai rapporti di lavoro ai sensi dell'art. 412 *ter* c.p.c., comprese quelle di cui all'art. 7 legge 20/05/1970 n. 300, nonché sulle controversie relative all'interpretazione ed applicazione del presente contratto.

Il Collegio è composto da tre membri, di cui



The image shows three handwritten signatures in black ink. The first signature on the left is a cursive 'Am'. The middle signature is more complex, possibly 'A. Russo'. The third signature is a cursive 'G. P.' followed by a large flourish. To the right of the third signature, there is a small handwritten number '8' with an arrow pointing upwards.

- uno designato dalle organizzazioni imprenditoriali stipulanti, la cui firma risulti essere stata depositata presso la Direzione Provinciale del Lavoro;
- uno designato dalle organizzazioni sindacali stipulanti, la cui firma risulti essere stata depositata presso la Direzione Provinciale del Lavoro;
- uno, con funzioni di Presidente, scelto di comune accordo dalle rispettive organizzazioni territoriali, la cui firma risulti essere stata depositata presso la Direzione Provinciale del Lavoro.

In caso di mancato accordo sulla designazione del membro con funzioni di Presidente, quest'ultimo sarà sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi non superiore a sei, preventivamente concordata, oppure in mancanza di ciò, sarà designato - su richiesta di una o di entrambe le organizzazioni predette dal Presidente del competente Tribunale.

Nell'eventualità che necessitasse la designazione del supplente del Presidente, si procederà con gli stessi criteri sopra citati per la scelta di quest'ultimo.

Ognuno dei rappresentanti delle rispettive organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.

Il Collegio rimane in carica per la durata del presente contratto.

Salvo diverso accordo tra le organizzazioni sindacali territorialmente competenti, il Collegio ha sede in Milano, via Caldera n. 21, presso la sede di ASCI.

Le funzioni di segreteria saranno svolte, previo diretto accordo, a cura delle parti.

Le spese relative al Collegio, intendendosi per tali quelle afferenti la partecipazione del Presidente, sono ripartite al 50% fra le parti in causa.

Le spese sostenute dagli altri componenti del Collegio sono a carico delle rispettive parti in causa.

A. Il tentativo di conciliazione

La convocazione innanzi al Collegio deve essere richiesta a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento oppure a mezzo di raccomandata a mani da depositare presso la Segreteria che ne rilascerà ricevuta.

La Segreteria provvederà a convocare il Collegio e ad avvertire la parte nei cui confronti è promossa la vertenza a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento.

Il Collegio deve riunirsi entro 30 giorni dall'avvenuto ricevimento della richiesta di convocazione.

Il termine di cui all'art. 410 *bis* decorre dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta di convocazione.

Il Collegio, presenti le parti in causa, o eventualmente loro rappresentanti, esperisce il tentativo di conciliazione su un piano sostanziale e di equità.

Il processo verbale di avvenuta conciliazione o di mancato accordo, redatto in cinque copie, deve essere sottoscritto dalle parti e dal Presidente del Collegio, il quale certifica l'autografia della sottoscrizione delle parti o la loro impossibilità a sottoscrivere.

Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo sarà depositato a cura della Segreteria del Collegio secondo il procedimento di cui all'art. 411 c.p.c., 3° comma.

B. Il lodo arbitrale

Ove il tentativo di conciliazione non riesca, le parti possono concordare di deferire al Collegio la risoluzione della controversia ai sensi dell'art. 412 *ter* c.p.c..

In tal caso, rimangono invariate le modalità di composizione del Collegio Arbitrale della nomina e della designazione del Presidente e dei componenti, nonché della ripartizione delle spese di cui al punto A.

La devoluzione della risoluzione della controversia deve essere comunicata al Collegio a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento nonché contemporaneamente anche alla parte avversaria.

La parte convocata può aderire all'arbitrato entro 10 giorni dal ricevimento della lettera raccomandata di cui sopra.

Il Collegio ha ampia facoltà di regolare lo svolgimento del giudizio, compresa l'eventuale istruttoria, fermo che l'eventuale escussione dei testimoni deve avvenire avanti l'intero Collegio riunito e che devono essere in ogni caso assegnati termini alle parti per presentare documenti e memorie e per esporre le loro repliche.

Il Collegio deve riunirsi entro 30 giorni dall'avvenuto ricevimento della richiesta; emetterà il proprio lodo motivato entro 60 giorni dalla data di detta riunione, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni in relazione a necessità inerenti allo svolgimento della procedura.

C. Le controversie relative all'interpretazione ed applicazione

Con le modalità e le procedure previste al punto B, il Collegio si pronuncia su tutte le controversie di interpretazione e di applicazione degli istituti o dei singoli articoli del presente contratto.

D. Dichiarazione a verbale

La parti si danno atto che:

- il Collegio di Conciliazione ed Arbitrato ha natura irrituale;
- nel caso in cui il tentativo di conciliazione abbia esito positivo, l'accordo intervenuto non è impugnabile ai sensi degli artt. 411, 3° comma, c.p.c. e 2113 cc.;
- rimane fermo il diritto delle parti a promuovere il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art. 410 c.p.c. presso la commissione di conciliazione nella cui circoscrizione si trova l'azienda o la dipendenza alla quale il lavoratore è addetto o era addetto al momento dell'estinzione del rapporto;
- rimane comunque fermo il diritto delle parti di adire l'autorità giudiziaria competente.

Per quanto qui non espressamente definito, si fa riferimento alle norme di legge.

TITOLO V - MERCATO DEL LAVORO

Art. 14 - Contratto di inserimento

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti categorie di lavoratori:

- a) soggetti di età compresa tra i diciotto ed i ventinove anni;
- b) disoccupati di età tra i ventinove ed i 32 anni, che dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova



- occupazione da più di dodici mesi;
- c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di posto di lavoro;
 - d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
 - e) donne di qualsiasi età residenti in un'area geografica il cui tasso di disoccupazione femminile, determinato con apposito decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro della Economia e delle Finanze sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile;
 - f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Le aziende potranno effettuare nuove assunzioni mediante contratto di inserimento a condizione che abbiano mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti.

Il contratto di inserimento deve essere stipulato per iscritto ed in esso dovranno essere specificatamente indicati:

- 1) il progetto individuale di inserimento,
- 2) la categoria di inquadramento del lavoratore,
- 3) la durata del contratto,
- 4) l'orario di lavoro a tempo pieno o parziale,
- 5) l'eventuale periodo di prova così come previsto dal presente contratto collettivo in relazione al livello di inquadramento assegnato inizialmente,
- 6) il trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro, riproporzionati in base alla durata del contratto di inserimento.

In mancanza di forma scritta il contratto è nullo ed il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Ferme restando le specificità del contratto di inserimento, le Parti stipulanti concordano di estendere a tali rapporti le disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro vigente, salvo quanto esplicitamente previsto nella presente regolamentazione.

Agli assunti con contratto di inserimento verrà riconosciuto il trattamento economico previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro per il livello di inquadramento indicato nel progetto individuale di inserimento.

Il contratto di inserimento potrà prevedere una durata minima di nove mesi e massima di diciotto mesi, elevabili a 36 mesi per i soggetti con grave handicap fisico, mentale o psichico.

All'atto della assunzione, al lavoratore sarà assegnato un inquadramento non inferiore di due livelli a quello previsto al termine del contratto di inserimento.

Le parti convengono che i tempi e le modalità dell'attività di formazione teorica debbano essere coerenti con il livello di qualificazione al quale tende il contratto di inserimento.

Si ritengono compatibili con quanto sopra i seguenti periodi di formazione teorica/pratica:

CONSEGUIMENTO LIVELLO	DURATA MINIMA DELLA FORMAZIONE
D/C	240 ore complessive di formazione teorico-pratica, di cui 32 ore di formazione teorica
B/A	120 ore complessive di formazione teorico-pratica, di cui 20 ore di formazione teorica.

[Handwritten signatures and initials]

La formazione teorica sarà ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.

La formazione dovrà essere impartita nella fase iniziale del rapporto di lavoro e dovrà essere registrata del cd. "libretto formativo" che ogni azienda predisporrà per ogni lavoratore.

Le parti convengono di rinviare alla sede aziendale la identificazione delle disposizioni dei contratti integrativi aziendali non applicabili al personale assunto con il contratto di inserimento e lavoro stante la natura del contratto stesso.

In caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto secondo la seguente tabella:

DURATA CONTRATTO	PERIODO CONSERVAZIONE DEL POSTO
9 mesi	70 giorni di calendario
da 10 a 15 mesi	80 giorni di calendario
oltre 15 mesi	90 giorni di calendario

Per l'intera durata dei periodi suindicati sarà corrisposto un importo pari all'intera retribuzione.

Qualora il contratto di inserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo del contratto di inserimento verrà computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità.

I lavoratori assunti con contratto di inserimento potranno usufruire dei servizi aziendali quali mensa e trasporti e godere delle indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa prevista dal presente contratto (lavoro a turni, lavoro notturno, festivo, etc.).

La Parti valuteranno l'opportunità di promuovere e sostenere progetti formativi per i contratti di inserimento.

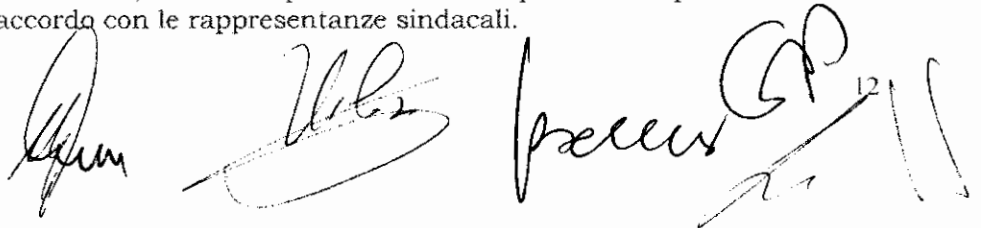
Per tutto quanto non esposto si fa rimando alle disposizioni di legge vigenti e all'Accordo Interconfederale 11 febbraio 2004.

Art. 15 - Contratti a tempo determinato

Le parti, con l'obiettivo di favorire l'impiego e il reimpiego dei lavoratori, iscritti nelle liste di collocamento, individuano nel ricorso alle prestazioni a tempo determinato un'utile strumento di gestione di particolari punte d'attività.

Il contratto a termine potrà essere stipulato per una durata complessiva, compresi proroghe e rinnovi, non superiore a 3 anni.

Le imprese non potranno avere contemporaneamente alle loro dipendenze lavoratori assunti per le predette ipotesi di contratto a termine in numero superiore al 20% dell'organico in forza a tempo indeterminato in ogni unità produttiva fino a 40 dipendenti, del 15% fino a 70, e del 10% per le altre. Dette percentuali potranno essere aumentate, previo accordo con le rappresentanze sindacali.



Nelle singole unità produttive che abbiano meno di 8 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione dei predetti contratti per due lavoratori.

Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:

- nella fase di avvio di nuove attività;
- per ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità, comprese le attività previste nell'elenco allegato al DPR 7 ottobre 1963 n. 1525 e successive modificazioni;
- per intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno;
- al termine di un periodo di tirocinio o di stage;
- con lavoratori di età superiore ai 55 anni;
- qualora l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale.

Le aziende che intendono avvalersi del presente provvedimento sono tenute, pena la decadenza, a darne preventiva comunicazione scritta all'Ente Bilaterale costituito presso l'associazione per ottenere la necessaria autorizzazione, e su richiesta di questa, a fornire indicazioni analitiche delle tipologie dei contratti a termine. Decorso 5 giorni senza risposta la domanda si intende accolta.

L'Ente Bilaterale, ove ritenga che con la richiesta venga a configurarsi in un quadro di utilizzo anomalo dell'istituto del contratto a termine, ha facoltà di segnalare i casi alle parti stipulanti il presente contratto che, valutati anche in contraddittorio con l'impresa i programmi occupazionali e le prospettive di consolidamento dei contratti a termine, potranno, quando traggano conferma della anomalia segnalata, procedere alla sospensione del contratto stesso, anche temporanea, nei confronti delle imprese interessate.

All'atto della richiesta di nullastato per le assunzioni di cui al presente punto, l'azienda dovrà esibire un attestato dal quale risulti l'iscrizione presso la costituenda associazione, nonché una dichiarazione di impegno relativa all'applicazione del presente CCNL.

Il contratto potrà essere prorogato, per una volta sola, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni, ai sensi dell'art. 4, comma 1 del D.Lgs. 368/2001), alle seguenti condizioni:

- a) che la proroga sia richiesta da ragioni oggettive;
- b) con il consenso del lavoratore;
- c) per la stessa attività lavorativa del contratto iniziale.

Art. 16 - Apprendistato professionalizzante

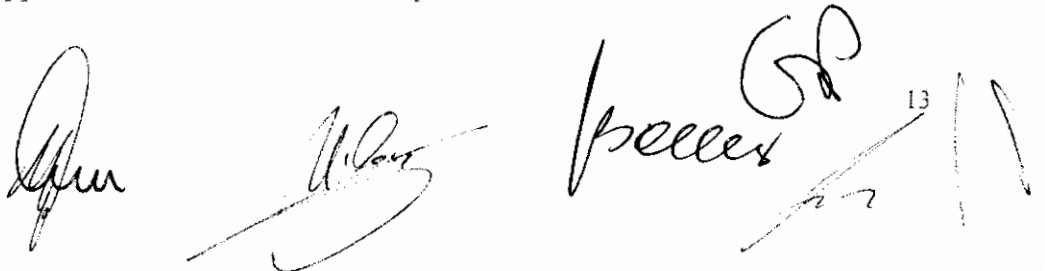
Inquadramento

L'apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualificazione corrispondente ai profili professionali rientranti nei livelli D, C e B.

Ai sensi dell'art. 53, comma 1, del d.lgs. n. 276 del 2003, durante il rapporto di apprendistato il lavoratore/lavoratrice è inquadrato, per il primo biennio, al secondo livello retributivo immediatamente inferiore rispetto a quello derivante dall'applicazione delle norme richiamate nel comma precedente e, per il secondo biennio, nel livello retributivo immediatamente inferiore.

Durata

Il contratto di apprendistato ha una durata di quattro anni.



Costituzione

Il rapporto di apprendistato può essere costituito a tempo pieno o a tempo parziale; nel secondo caso, allo scopo di soddisfare le esigenze formative, il rapporto non può avere durata inferiore a 25 ore settimanali.

Periodo di prova

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 2 mesi.

Anzianità

Al termine dell'apprendistato, ove il rapporto di lavoro prosegua con contratto a tempo indeterminato, il periodo di apprendistato è computato integralmente nella maturazione dell'anzianità di servizio e, limitatamente ad un biennio, per la maturazione degli scatti di anzianità e degli automatismi.

Malattia e infortunio

In caso di assenza per malattia o infortunio accertato, l'impresa conserva il posto e l'intero trattamento economico al lavoratore/lavoratrice assunto con contratto di apprendistato, che abbia superato il periodo di prova, per un periodo complessivo pari a:

- 3 mesi in caso di comparto c.d. secco,
- 4 mesi in caso di comparto c.d. per sommatoria

Formazione

Nel rispetto delle competenze delle Regioni stabilite dall'art. 49, comma 5, del d.lgs. n. 276 e fermo restando il raccordo con le relative regolamentazioni, predisposte d'intesa con le Parti sociali, si condividono i seguenti criteri concernenti la formazione degli apprendisti:

a) nei confronti di ciascun apprendista l'impresa è tenuta ad erogare una formazione congrua, finalizzata al conseguimento della qualifica professionale prevista, nel rispetto di un monte ore di formazione formale, interna o esterna all'impresa, di 120 ore per anno per l'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali. La formazione può essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'impresa interessata, presso altra impresa del gruppo o presso altra struttura di riferimento. Le ore di formazione possono essere svolte anche in modalità e-learning od on the job;

b) per la formazione degli apprendisti le imprese, – in relazione a quanto previsto dal D.M. 20 maggio 1999, attuativo dell'art. 16 della l. n. 196 del 1997 e fermo restando il predetto raccordo, in materia di profili formativi, con le normative regionali – articoleranno le attività formative in contenuti a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante.

Le attività formative di cui all'art. 2, lett. a) del D.M. 8 aprile 1998 (contenuti a carattere trasversale), dovranno perseguire gli obiettivi formativi definiti nel D.M. 20 maggio 1999, articolati in quattro aree di contenuto

- competenze relazionali;
- organizzazione ed economia;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- sicurezza sul lavoro.

I contenuti di cui all'art. 2, lett. b) del suddetto D.M. 8 aprile 1998 (a carattere professionalizzante) e le competenze da conseguire mediante l'esperienza di lavoro devono essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi indicati nel D.M. 20 maggio 1999:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro;
- conoscere e utilizzare misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;



- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Il recupero eventuale di conoscenze linguistico/matematiche viene effettuato all'interno dei moduli trasversali e professionalizzanti predisposti dall'impresa;

- c) ai sensi dell'art. 49, comma 5, lett. e) del d.lgs. n. 276 del 2003 è necessaria la presenza, per l'erogazione della formazione agli apprendisti, di tutor aziendali aventi formazione e competenze adeguate, nel rispetto delle relative discipline nazionali e regionali;
- d) deve procedersi ad idonea registrazione ed attestazione della formazione effettuata agli apprendisti, anche ai fini del libretto formativo, secondo le discipline nazionali e regionali in materia.

Documentazione

Al termine del contratto di apprendistato, l'impresa rilascia ai lavoratori/lavoratrici la documentazione prevista dalla normativa di legge in materia.

Criteri di computo degli apprendisti

Gli apprendisti sono computati ai fini delle libertà sindacali.

Chiarimento delle Parti

Per i rapporti instaurati a far tempo dalla data di stipulazione del presente contratto, nei confronti del medesimo lavoratore/lavoratrice ciascuna impresa non potrà ricorrere al contratto di apprendistato dopo aver utilizzato il contratto di inserimento, o viceversa.

Art. 17 - Somministrazione di lavoro

Le assunzioni di lavoratori somministrati saranno effettuate in base al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

Il ricorso alla somministrazione a tempo determinato è ammessa per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo riferibili non solo ad esigenze di natura occasionale, ma anche all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

I lavoratori somministrati non potranno superare annualmente il 10% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato. In situazioni particolari ed eccezionali, in sede aziendale, con l'accordo tra Direzione e RSA e, in mancanza di queste ultime, con le OO.SS. territoriali, la percentuale di cui sopra potrà essere aumentata fino ad un massimo del 20%.

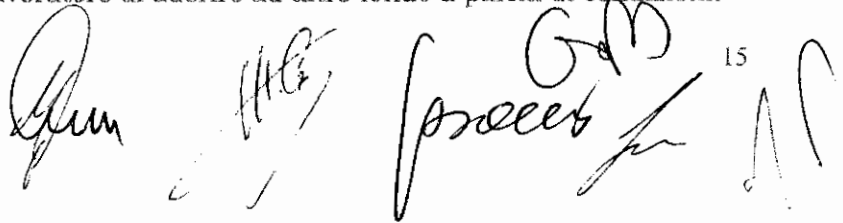
Sono esenti da limitazione quantitativa le seguenti ipotesi:

- avvio di nuove attività per massimo 24 mesi;
- ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità;
- intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno;
- esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale o relativi a lavoratori di età superiore a 55 anni.

TITOLO VI - WELFARE CONTRATTUALE

Art. 18 - Fondo integrativo pensione

Le parti individuano come Fondo previdenziale il Fondo ARTI & MESTIERI di BPM, fermo restando il diritto del lavoratore di aderire ad altro fondo a parità di condizioni.

The block contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'Gum', followed by a signature that looks like 'H.C.', then a signature that reads 'procces' with 'G.M.' written above it, and finally a signature that appears to be 'M.' with the number '15' written to its right.

L'adesione del lavoratore al Fondo è volontaria e, a decorrere dal 1° luglio 2010, avviene alle seguenti condizioni:

- versamento di un'una tantum, per i dipendenti prima occupazione successiva al 28 aprile 1993, pari ad euro 700,00 a carico Azienda ed euro 50,00 a carico lavoratore; tale importo complessivo formerà la base del conto individuale;
- il versamento di un'una tantum, per i restanti dipendenti, pari ad euro 250,00 a carico Azienda ed euro 50,00 a carico lavoratore; tale importo complessivo formerà la base del conto individuale;
- contributo a carico dell'azienda del 2,7%, da calcolare sulla retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR;
- contributo a carico del lavoratore pari all'1%, da calcolare sulla retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR.

Per la quota di TFR maturato o maturando presso l'Azienda da utilizzare ai fini della Previdenza integrativa, valgono le norme di legge e fiscali attualmente in essere.

Come previsto dal Regolamento del Fondo, i familiari degli aderenti potranno aderire alla previdenza integrativa alle medesime condizioni riservate ai dipendenti.

NOTA: le aziende che avessero aderito ad altre forme di previdenza integrativa anteriormente al 31/12/99 non sono tenute ad applicare questo articolo, fatta salva l'applicazione delle percentuali contributive sopra stabilite.

Art. 19 - Assistenza sanitaria

Le parti concordano di aderire alla polizza Unisalute della compagnia di assicurazione Unipol, alle seguenti condizioni:

- tutti i lavoratori sono iscritti all'assistenza sanitaria, salvo presentazione di disdetta scritta entro un mese dalla data di stipulazione della polizza;
- il versamento a carico del lavoratore è pari a euro 4,00 mensili per 12 mesi;
- il versamento a carico azienda è pari a euro 20,00 mensili per un totale annuo di euro 240,00.

All'assistenza sanitaria possono aderire i lavoratori assunti a tempo indeterminato.

Nota Bene: rimane ferma la facoltà dell'azienda di aderire ad altra cassa qualora offra condizioni di miglior favore, fermo restando il contributo del lavoratore.

TITOLO VII - TUTELA DELLA SALUTE

Art. 20 - Sicurezza nei luoghi di lavoro

Le parti si impegnano al pieno rispetto della normativa vigente in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro, adeguando le strutture aziendali ai parametri previsti dal D.Lgs 626/94 e successive modifiche.



SEZIONE II

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

TITOLO I - INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 21 - Norme per l'assunzione

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

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- a) la data di assunzione;
- b) la durata del periodo di prova;
- c) la qualifica del lavoratore;
- d) il trattamento economico.

DOCUMENTI - RESIDENZA - DOMICILIO

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- a) certificato di nascita;
- b) certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato dei corsi di addestramento frequentati;
- c) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicino tale requisito;
- d) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;
- e) documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;
- f) documentazioni e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
- g) dichiarazione di responsabilità per i lavoratori assunti con contratto a termine, dalla quale risulti il numero delle giornate lavorate nei 12 mesi immediatamente precedenti la data di assunzione; ciò ai fini di quanto previsto dall'art. 5 della legge 11 novembre 1983, n. 638;
- h) casellario giudiziario, carichi pendenti;
- i) eventuali altri documenti e certificati pertinenti alla mansione.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati ed a restituirli all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 22 - Periodo di prova

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

Quadri	90 giorni di calendario
Livello A	90 giorni di calendario
Livello B - C	60 giorni di calendario
Livello D	45 giorni di calendario

Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the middle, and initials on the right. A small number '17' is visible near the bottom right.

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.

Al lavoratore in prova spetta l'intero trattamento economico previsto dal presente contratto.

Art. 23 - Classificazione del personale

La classificazione unica del personale delle società di intermediazione mobiliare è strutturata in conformità dei livelli di cui al presente articolo.

Quadri

Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgano con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrata e quindi:

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

A titolo esemplificativo e non esaustivo rientrano in questo livello i seguenti profili:

Quadri A (super)

- direttore di sede secondaria
- responsabile Amministrativo
- responsabile Legale
- E.D.P. manager, con più di 8 collaboratori
- analista di sistema/procedure

Quadri B

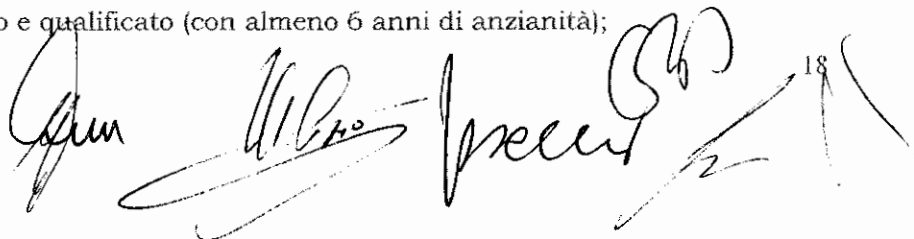
- Responsabile negoziatore
- Responsabile raccolta ordini
- Auditor
- responsabile gestione di portafoglio

LIVELLO A

A questo livello appartengono i lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva, che sovrintendono alle unità produttive o ad una funzione organizzativa con carattere di iniziativa e di autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate.

A titolo esemplificativo e non esaustivo rientrano in questo livello i seguenti profili:

- negoziatore abilitato e qualificato (con almeno 6 anni di anzianità);



- capo ufficio amministrativo con procura;
- analista sistemista E.D.P.;
- responsabile ufficio studi con compiti di coordinamento;
- responsabile C.E.D.;
- responsabile commerciale con compiti di promozione, coordinamento, supporto e coordinamento promotori finanziari;
- responsabile di uffici periferici.

LIVELLO B

A questo livello appartengono i lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con 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.

A titolo esemplificativo e non esaustivo rientrano in questo livello i seguenti profili:

- negoziatori di borsa abilitati, di prima nomina;
- promotore finanziario esperto;
- analista finanziario esperto;
- analista programmatore E.D.P.;
- revisore contabile;
- interprete di simultanea bilingue;
- sistemista;
- assistente alla gestione di portafoglio;
- capo ufficio.

LIVELLO C

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportino particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza, e i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica comunque conseguita.

A titolo esemplificativo e non esaustivo rientrano in questo livello i seguenti profili:

- programmatore E.D.P.;
- contabile con funzioni di revisione;
- addetto ufficio studi/analista finanziario;
- segretaria di direzione;
- cassieri;
- contabile con mansioni di concetto;
- addetto ricevimento e trasmissione ordini;
- praticante promotore finanziario;
- traduttore bilingue;
- addetto alla gestione portafoglio.

LIVELLO D

A questo livello appartengono i lavoratori che eseguono compiti operativi e di distribuzione prodotti finanziari e relative operazioni complementari, nonché i lavoratori adibiti ai lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite.

A titolo esemplificativo e non esaustivo rientrano in questo livello i seguenti profili:

- operatore E.D.P.:

Handwritten signatures and initials of several individuals, including 'Gian', 'L.P.', 'P. C.', and '19'.

- segretaria;
- operatori data-entry;
- aggiornamento schede a mano e con terminale;
- centralinista;
- addetti ai servizi di portineria e telefono.

Le parti a fronte di un'esigenza di revisione della classificazione, a fronte di nuove figure non comprese nella presente classificazione, anche emersa in sede di confronto territoriale, ricorreranno alla Commissione Paritetica di cui all'art. 2 per un confronto del contenuto delle figure professionali e del relativo inquadramento, sulla base dei criteri contrattuali e ricorrendo ad elementi di valutazione congiuntamente ritenuti idonei.

Nello svolgimento della sua attività la Commissione Paritetica dedicherà particolare attenzione alle problematiche relative alle professionalità emergenti nel settore della consulenza finanziaria.

Le conclusioni della commissione dovranno essere sottoposte alle parti stipulanti e, se accolte, integreranno il presente contratto.

TITOLO II - DISPOSIZIONI PER I QUADRI

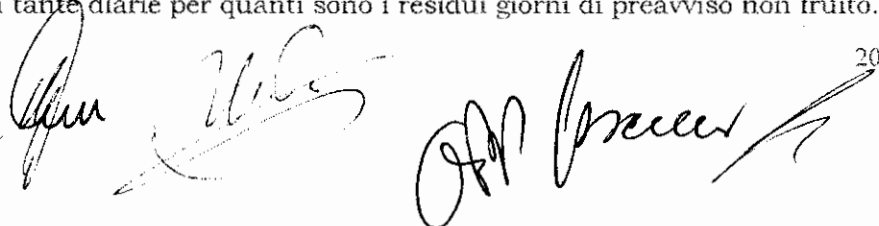

Art. 24 - Polizza Assicurativa

Ai Quadri e ad altri lavoratori particolarmente esposti al rischio medesimo 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. 25 - Trasferimenti

1. L'impresa, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive, può trasferire il quadro ad unità produttiva situata in comune diverso. Nel disporre il trasferimento l'impresa terrà conto anche delle condizioni personali e di famiglia dell'interessato.
2. Nei confronti dei quadri, che abbiano compiuto 47 anni di età ed abbiano maturato almeno 22 anni di servizio, il trasferimento non può essere disposto senza il consenso del lavoratore/lavoratrice stesso. La disposizione che precede non si applica nei casi di trasferimento ad unità produttiva, situata in comune diverso, che disti meno di 50 km e, in ogni caso, al personale preposto o da proporre a succursali, comunque denominate.
3. Il trasferimento, salvo che particolari ragioni d'urgenza non lo consentano, viene disposto dall'impresa con un preavviso non inferiore a 45 giorni di calendario per il dipendente che abbia familiari conviventi o parenti conviventi verso i quali sia tenuto all'obbligo degli alimenti e 30 giorni di calendario per gli altri lavoratori/lavoratrici, fermo che, ove non sia possibile rispettare i suddetti termini - restando il trasferimento operativo - il quadro beneficerà di un'erogazione commisurata a tante diarie per quanti sono i residui giorni di preavviso non fruito.


20


4. Se il trasferimento comporta l'effettivo cambio di residenza, il quadro trasferito ha diritto al rimborso delle spese e al pagamento delle indennità di seguito indicate:
1. al quadro che non abbia familiari conviventi o parenti conviventi verso i quali sia tenuto all'obbligo degli alimenti:
 - a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, con mezzo preventivamente autorizzato dall'azienda;
 - b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e relativa assicurazione;
 - c) il rimborso della eventuale perdita di canone di locazione in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, col massimo di un anno;
 - d) una diaria non inferiore alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 89 - o, in alternativa, il rimborso a piè di lista - per il tempo necessario per la sistemazione nella nuova residenza con un massimo normalmente di 120 giorni;
 2. al quadro che abbia familiari conviventi o parenti conviventi verso i quali sia tenuto all'obbligo degli alimenti:
 - a) il rimborso delle spese effettive di viaggio per sé e per le persone di famiglia conviventi, compresa l'eventuale persona di servizio;
 - b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e relativa assicurazione;
 - c) il rimborso dell'eventuale perdita di canone di locazione in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, col massimo di un anno;
 - d) una diaria non inferiore alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 89 - o, in alternativa, il rimborso a piè di lista - per il tempo necessario per la sistemazione nella nuova residenza con un massimo normalmente di 120 giorni, più tante diarie - pari al 60% della retribuzione di fatto di cui all'art. 89 - quante sono le persone di famiglia trasferite, compresa la persona di servizio, per il tempo necessario al trasloco.
 5. L'impresa, inoltre, direttamente o tramite terzi, fornisce al quadro l'alloggio nella nuova sede di residenza, stipulando con lo stesso un contratto di locazione o sublocazione al canone determinato secondo i criteri dell'art. 1 del d.m. 30 dicembre 2002 (recante criteri per la determinazione dei canoni di locazione nella contrattazione territoriale).
 6. Ove tale contratto non si risolva anticipatamente per cessazione del rapporto di lavoro o per nuovo trasferimento, lo stesso sarà rinnovato alla scadenza per un ulteriore periodo fino ad una durata complessiva di 8 anni dalla data del trasferimento.
 7. L'alloggio in parola dovrà avere di norma le stesse caratteristiche (per superficie, categoria, etc.) di quello che il dipendente occupava nella sede di provenienza.
 8. L'impresa provvede al rimborso delle spese di trasloco nei confronti del quadro che è tenuto, per effetto della cessazione del rapporto per qualsiasi causa (ad eccezione della giusta causa e delle dimissioni), a lasciare libero l'immobile di cui ai precedenti comma e che reperisce il nuovo alloggio nella stessa piazza; ove la cessazione del rapporto avvenga per morte, identico trattamento compete ai familiari superstiti già conviventi e a carico secondo il criterio seguito per la individuazione dei titolari del diritto agli assegni familiari. La previsione di cui al presente comma non è cumulabile con quelle dei comma 11 e 12.



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, a smaller one in the middle, and a signature on the right with the number 21 written above it.

9. Sempre a condizione che il trasferimento comporti l'effettivo cambio di residenza, i quadri hanno diritto, inoltre, ad una indennità una tantum pari a:
- una mensilità e mezza, qualora l'effettivo cambio di residenza concerna il solo interessato. Detta indennità è pari a due mensilità se la distanza della piazza (comune) di destinazione è superiore ai 100 km., secondo il percorso più diretto effettuabile con mezzo pubblico;
 - quattro mensilità, qualora l'effettivo cambio di residenza concerna anche i familiari conviventi e i parenti conviventi verso i quali l'interessato abbia l'obbligo degli alimenti. Detta indennità è pari a cinque mensilità se la distanza della piazza (comune) di destinazione è superiore ai 100 km., secondo il percorso più diretto effettuabile con mezzo pubblico.
10. Ai fini di cui al comma precedente la mensilità da prendere a riferimento è quella composta dagli emolumenti a carattere continuativo a cadenza mensile facenti parte del trattamento economico lordo di fatto spettante nel mese successivo a quello in cui il trasferimento del lavoratore/lavoratrice ha avuto luogo.
11. Nel caso in cui il rapporto di lavoro venga risolto per qualsiasi causa (ad eccezione della giusta causa e delle dimissioni), l'impresa provvede al rimborso delle spese di viaggio e di trasporto secondo quanto stabilito dal presente articolo (escluse le diarie), qualora la risoluzione del rapporto avvenga entro cinque anni dalla data dell'ultimo trasferimento e questi, entro un anno dalla risoluzione stessa, prenda effettiva residenza in altra località del territorio nazionale.
12. Detta disposizione si applica, in caso di morte del quadro, nei riguardi dei superstiti familiari già conviventi e a carico secondo il criterio seguito per la individuazione dei titolari del diritto agli assegni familiari, fermo che in ogni caso il rimborso spese suindicato viene concesso per il trasferimento in un'unica località.
13. Quanto previsto dai comma che precedono non trova applicazione quando il trasferimento avvenga per accoglimento di domanda del quadro. Tuttavia, nel caso di comprovate necessità del medesimo, l'impresa provvede al rimborso totale o parziale delle spese effettivamente sostenute.
14. Quanto previsto al comma 5 non trova applicazione nei casi di rientro dell'interessato nella piazza d'origine.

Art. 26 - Sviluppo professionale

Al fine di valorizzare l'apporto dei Quadri ed il loro sviluppo professionale e per mantenere nel tempo la loro partecipazione ai processi produttivi e gestionali, le parti convengono sull'opportunità di favorire la realizzazione di adeguati investimenti formativi.

Analogo impegno viene assunto per quanto concerne i sistemi di comunicazione, al fine di trasferire a tali figure professionali tutte le conoscenze relative all'impresa. Quanto sopra verrà realizzato anche favorendo la parità di sviluppo professionale del personale femminile nell'impresa.

Art. 27 - Lavoro festivo, domenicale notturno

Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi e cioè i Quadri, e gli impiegati di livello A che per il regolare funzionamento dei servizi ad esso affidati prestano occasionalmente servizio anche fuori dell'orario normale di lavoro non è dovuto alcun compenso speciale salvo per i servizi di notte o nei giorni festivi per i quali saranno riconosciuti i seguenti trattamenti:



22



- la sola maggiorazione del 50% sulla quota oraria della normale retribuzione per le ore prestate di domenica e nelle festività;
- la quota oraria della retribuzione di fatto e la maggiorazione del 50% da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione per le ore di lavoro straordinario prestate di notte, non in turni regolari di servizio.

TITOLO III - ORARIO DI LAVORO

Art. 28 - Durata settimanale

La durata normale del lavoro è fissata in 37 ore settimanali distribuite in cinque giorni.

Le ore di lavoro prestate dalle 8 alle 20 vengono considerate lavoro ordinario, fatto salvo il limite giornaliero fissato dal D.Lgs. n. 66/2003.

Norma transitoria: sono fatte salve eventuali condizioni di riduzioni di orario preesistenti e non previste dal presente articolo.

Art. 29 - Banca delle ore

Il superamento dell'orario di lavoro ordinario sarà possibile per un massimo di 150 ore all'anno.

In caso di superamento dell'orario, le ore di lavoro prestate in più potranno essere recuperate tramite riposi compensativi, secondo il seguente schema:

- fino a 10 ore al mese: le prestazioni effettuate oltre l'orario contrattuale verranno retribuite come lavoro straordinario;
- da 11 a 30 ore al mese: le ore prestate in più potranno essere recuperate o retribuite, a scelta del lavoratore;
- oltre 30 ore al mese: le ore prestate in eccedenza dovranno essere recuperate.

Le ore da recuperare confluiranno in una banca delle ore e dovranno essere usufruite entro 12 mesi, concordando il piano di recupero con l'azienda. In caso di mancato recupero nel termine stabilito, le ore residue non verranno retribuite.

Nel caso di mancato pagamento del lavoro straordinario le ore accantonate saranno maggiorate della stessa percentuale.

Esempio: retribuzione base oraria € 5,16
2 ore straordinarie

soluzione 1

pagamento ore straordinarie con maggiorazione 25%

$$€ 5,16 \times 25\% = € 1,29$$

$$€ 5,16 + 1,29 = € 6,45$$

$$€ 6,45 \times 2 \text{ ore} = € 12,90$$

soluzione 2

accantonamento 2 ore e pagamento maggiorazione 25%

$$€ 5,16 \times 25\% = € 1,29$$

$$€ 1,29 \times 2 \text{ ore} = € 2,58$$

GAP
23
15

soluzione 3

accantonamento 2 ore con maggiorazione 25%

120 minuti \times 25% = 30 minuti

2 ore + 30 minuti

I lavoratori potranno assentarsi contemporaneamente dall'azienda per usufruire dei riposi compensativi in misura non superiore al 10% della forza occupata. Per le società con meno di 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato.

I riposi compensativi potranno essere goduti con un preavviso minimo di 5 giorni.

Art. 30 - Articolazione dei giorni di lavoro

In relazione alle particolari esigenze delle SIM, al fine di migliorare il servizio, con particolare riferimento ai flussi di clientela e di utenza, anche nelle singole unità, l'azienda potrà ricorrere, anche per singole unità produttive, a varie forme di articolazione dell'orario settimanale di lavoro, che si può realizzare normalmente in cinque giorni lavorativi.

Eventuali modificazioni dell'articolazione dell'orario di lavoro saranno oggetto di incontro con le OO.SS. La diversa struttura organizzativa potrà riguardare solo il 25% dei lavoratori presenti in azienda.

Al personale che svolge attività di promozione, consulenza finanziaria al pubblico e ad eventuale altro personale che lavorerà nei giorni di sabato, domenica e festivi nel limite di quanto indicato all'articolo 28 spetteranno, per dette giornate, le maggiorazioni previste dall'art. 35.

Art. 31 - Regimi orario lavoro multiperiodale

Fatto salvo il confronto in materia previsto in sede di contrattazione aziendale per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, questa potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 42 ore e mezza settimanali, per un massimo di 12 settimane.

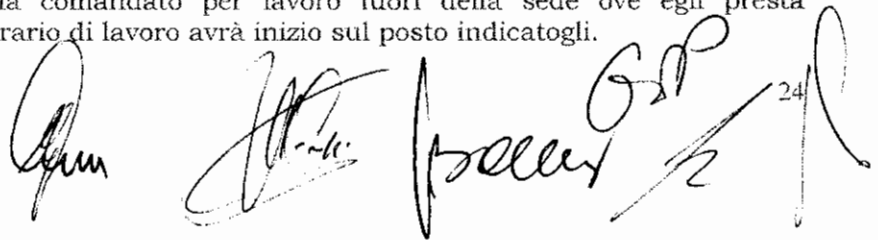
A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi del precedente comma, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno (comunque non oltre 4 mesi) ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione, con la stessa articolazione per settimana prevista per i periodi di superamento dell'orario contrattuale, in particolare, ove le ore da recuperare nella settimana siano quattro, queste saranno fruitte raggruppate in mezza giornata.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

L'azienda, secondo oggettive esigenze dovute ai flussi di lavoro, provvederà a comunicare ai lavoratori interessati, con un preavviso di 10 giorni lavorativi, il programma di applicazione della flessibilità sia per i periodi di incremento che di riduzione.

Art. 32 - Attività fuori dall'Azienda

Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the document, including a large signature on the left, a signature in the middle, and initials 'GSP' and '24' on the right.

In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro, quanto è strettamente necessario al lavoratore -in rapporto alla distanza ed al mezzo di locomozione- per raggiungere la sede.

Le spese di trasporto, di vitto e di pernottamento saranno rimborsate dal datore di lavoro, come previsto dall'art. 67.

Art. 33 - Lavori discontinui

La durata normale del lavoro per il seguente personale discontinuo o di semplice attesa o custodia addetto prevalentemente alle mansioni che seguono:

- 1) custodi;
- 2) guardiani diurni e notturni;
- 3) portieri;

è fissata nella misura 40 ore settimanali, purché nell'esercizio della attività lavorativa eventuali abbinamenti di più mansioni abbiano carattere marginale, non abituale e non comportino comunque continuità di lavoro.

TITOLO IV - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 34 - Riferimenti e vincoli

Le mansioni di ciascun lavoratore debbono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto.

Possono essere eseguiti oltre i limiti del normale orario giornaliero o settimanale i lavori di riparazione, costruzione, manutenzione, pulizia e sorveglianza degli impianti e quegli altri servizi che non possono compiersi durante l'orario normale senza inconvenienti per l'esercizio o pericolo per gli addetti, nonché le verifiche e prove straordinarie e la compilazione dell'inventario dell'anno.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato per iscritto dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Art. 35 - Percentuali di maggiorazione

Le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 28 del presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 89 e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 86.

- 25% (venticinque per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti quanto indicato all'art. 21;
- 30% (trenta per cento) per le prestazioni di lavoro del sabato;
- 50% (cinquanta per cento) per le prestazioni di lavoro della domenica e festivi;
- 50% (cinquanta per cento) per le prestazioni di lavoro notturne intendosi quelle effettuate dalle h.22 alle h.6;
- 60% (sessanta per cento) per le prestazioni di lavoro notturne festive.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with 'H.P.' in the middle, and several other initials and marks on the right, including a date '25' and a vertical line.

Le varie percentuali sopra previste non sono cumulabili tra loro.

Turni: per le prestazioni di lavoro effettuate nell'orario normale di lavoro, ai sensi del presente articolo, sono previste le seguenti maggiorazioni:

- 5% per le ore di lavoro prestate dalle 6 alle 8 e dalle 20 alle 22;
- 15% per le ore di lavoro prestate dalle 22 alle 6.

Art. 36 - Lavoro festivo

Per le prestazioni di lavoro effettuate nell'orario normale di lavoro ma prestate nei giorni di domenica e festivi verrà riconosciuta, oltre al riposo compensativo, la maggiorazione del 15% della retribuzione oraria di fatto.

Le percentuali previste per i turni e le maggiorazioni sono cumulabili con quelle previste per gli straordinari.

Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigioni la maggiorazione del compenso per lavoro straordinario verrà computata sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 89, tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore a sei mesi.

Art. 37 - Registro lavoro straordinario

Le ore di lavoro straordinario saranno cronologicamente annotate a cura dell'azienda su apposito registro, la cui tenuta è obbligatoria, e che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle organizzazioni sindacali regionali e provinciali o comprensoriali, presso la sede della locale Associazione delle SIM.

Il registro di cui al precedente capoverso può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che abbiano la contabilità meccanizzata autorizzata.

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 regolamenti.

TITOLO V - RIPOSO SETTIMANALE E FESTIVITÀ

Art. 38 - Riposo settimanale

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, alle quali il presente contratto fa esplicito riferimento.

Art. 39 - Festività

Il riposo settimanale deve coincidere con la domenica salvo le eccezioni stabilite dalle disposizioni di legge che regolano la materia.

Sono considerati giorni semifestivi: la vigilia di Ferragosto, la vigilia di Natale, il 31 dicembre nonché, in ciascuna località, la ricorrenza del Santo Patrono; per il personale



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the middle, and initials 'GP' on the right. A small number '26' is visible near the initials.

il cui normale orario di lavoro preveda la prestazione in giornata di sabato, è altresì considerata giornata semifestiva la vigilia di Pasqua.

Le imprese operanti nel Comune di Roma comunicheranno, preventivamente, agli organismi sindacali aziendali il numero di lavoratori/lavoratrici che nel Comune medesimo saranno tenuti a svolgere la propria prestazione di lavoro nella giornata, festiva per il Comune in parola, dei SS. Apostoli Pietro e Paolo. A tal riguardo le imprese daranno la precedenza - compatibilmente con le necessità operative - al personale che si sia dichiarato disponibile.

In considerazione della vigente disciplina di legge in tema di coincidenza delle festività del 25 aprile, del 1° maggio e del 2 giugno con la domenica e del consolidato indirizzo giurisprudenziale maturato al riguardo, l'impresa ha facoltà di riconoscere, d'intesa con il lavoratore, in alternativa al compenso aggiuntivo, altrettante giornate di permesso, da fruire compatibilmente con le esigenze di servizio.

Nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera - qualunque sia la misura ed il sistema di retribuzione - nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione dalla retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso.

Per la festività civile la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica del mese, ai sensi dell'art. 1, 2° comma, della legge 5 marzo 1977, n. 54 (4 novembre) il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Art. 40 - Lavoro prestato nelle festività - compensazione

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi di cui all'art. 39 dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dall' art. 35 oppure compensate con giorni di riposo, fermo restando le maggiorazioni previste e gli obblighi di legge previsti per il riposo obbligatorio (settimo giorno).

TITOLO VI - FERIE E PERMESSI INDIVIDUALI

Art. 41 - Durata delle ferie

Fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di cinque giorni lavorativi agli effetti del computo delle ferie, il personale di cui al presente accordo ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di:

- ventidue giorni lavorativi sino a 5 anni compiuti di anzianità;
- ventitré giorni lavorativi dal 5° al 10° anno di anzianità compiuta;
- venticinque giorni lavorativi dal 10° anno di anzianità;
- ventisei giorni lavorativi per i Quadri.

Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso, e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.



Art. 42 - Periodo di utilizzo delle ferie

I turni delle ferie debbono essere fissati tempestivamente dall'impresa, confermati al lavoratore/lavoratrice e rispettati; solo in casi eccezionali si possono variare di comune intesa tra l'impresa ed il lavoratore/lavoratrice.

L'impresa, solo per particolari esigenze di servizio, può dividere le ferie in due periodi, uno dei quali non inferiore a 15 giorni lavorativi.

Nella predisposizione dei turni di ferie, nei limiti delle esigenze di servizio, viene data la precedenza ai lavoratori/lavoratrici disabili rientranti nelle categorie di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68; per il restante personale si tiene conto delle richieste degli interessati in rapporto alla loro situazione familiare e alla loro anzianità di servizio.

Art. 43 - Corresponsione delle ferie

Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la retribuzione di fatto di cui all'art. 89.

Al lavoratore retribuito in tutto o in parte a provvigione il datore di lavoro corrisponderà, durante il periodo di ferie, una quota pari alla media delle provvigioni percepite dallo stesso negli ultimi dodici mesi.

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

Art. 44 - Richiamo dalle ferie

Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermi restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, sia per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

Art. 45 - Irrinunciabilità delle ferie

Le ferie sono irrinunciabili e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.

Art. 46 - Registro ferie

Per le ferie verrà istituito presso le aziende apposito registro con le stesse garanzie e modalità previste dal precedente art. 37 per il lavoro straordinario.

Il registro di cui al precedente capoverso può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che abbiano la contabilità meccanizzata autorizzata.

Art. 47 - Permessi Individuali Retribuiti

Il personale di cui al presente accordo ha diritto a 27 ore annue di permessi individuali retribuiti.



I permessi saranno fruiti individualmente, compatibilmente alle esigenze aziendali, mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva o per necessità individuali.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione, se non goduti entro il 31 marzo dell'anno successivo verranno retribuiti con la retribuzione in vigore alla stessa data.

In caso di prestazione lavorativa ridotta, nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato presso l'azienda computando come mese intero la frazione di mese superiore ai 15 giorni, non computandosi a tal fine i periodi in cui non è dovuta, a carico del datore di lavoro, retribuzione secondo norma di legge e di contratto.

TITOLO VII - CONTRATTI PART-TIME

Art. 48 - Definizione

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito quanto segue.

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto. Possono essere adottate le forme organizzative di part-time orizzontale, verticale, misto.

Entro 6 mesi dalla richiesta del lavoratore di ripristinare il rapporto a tempo pieno l'azienda si impegna a comunicare l'accoglimento della richiesta o a motivare per iscritto il rifiuto.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

Fatte salve le esigenze aziendali, le aziende si impegnano ad accogliere le domande di trasformazione da tempo pieno a part-time, con i seguenti limiti:

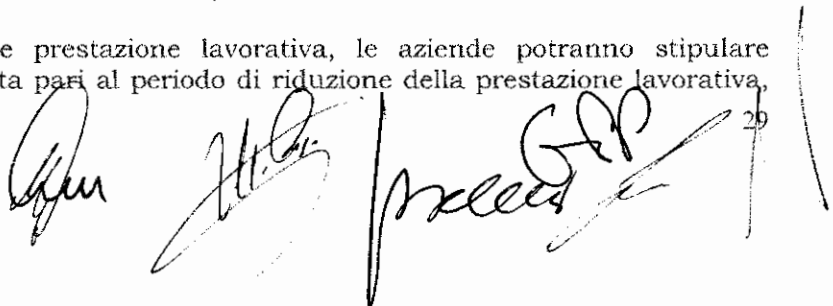
- fino a 25 dipendenti 3
- da 26 a 50 dipendenti 5
- oltre i 50 dipendenti 10%.

Art. 49 - Part-time post maternità

Le aziende devono accogliere la richiesta (da presentarsi con preavviso di 60 giorni) di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo indeterminato da full time a part-time, al fine di permettere l'assistenza al bambino fino ai 3 anni di età.

Le Aziende devono altresì accogliere le richieste di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da full time a part-time, per il periodo minimo di un anno (rinnovabile), per esigenze di assistenza e cura documentabili e comunque riconducibili alle causali previste dalla L. 53/2000.

Per far fronte alla minore prestazione lavorativa, le aziende potranno stipulare contratti a termine di durata pari al periodo di riduzione della prestazione lavorativa,



The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'Gian', followed by another signature that is partially obscured and looks like 'H. G.', and then a large, stylized signature that includes the letters 'GAP'. To the right of these signatures, there is a vertical line and the number '29' written at the bottom.

anche superando i limiti percentuali stabiliti dalla disciplina del contratto a tempo determinato.

Art. 50 - Estremi del rapporto

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

- 1) il periodo di prova per i nuovi assunti;
- 2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti in azienda.
La prestazione individuale sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore, di norma, entro le seguenti fasce:
 - a) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale da 20 a 30 ore;
 - b) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile da 80 a 120 ore;
 - c) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale da 800 a 1.300 ore;
- 3) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.
- 4) Nel contratto a tempo parziale può essere contemplata una clausola elastica che permetta, su richiesta del datore di lavoro, lo spostamento dell'orario. Lo spostamento dell'orario non può tuttavia essere superiore ad un'ora ed è soggetto ad un preavviso di quindici giorni.
- 5) Dal momento in cui il datore di lavoro, sulla base della clausola elastica, richiede lo spostamento di orario, il lavoratore ha diritto ad una maggiorazione del 15% sulla retribuzione per tutto il periodo in cui il suo orario di lavoro risulterà modificato rispetto all'orario stabilito dal contratto individuale.
- 6) L'introduzione della clausola elastica non è possibile nei contratti a tempo parziale temporanei stipulati al rientro dalla maternità o per motivi di cura.

La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

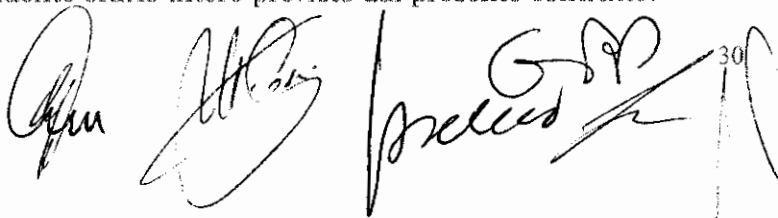
Art. 51 - Disciplina del rapporto

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- a) volontarietà di entrambe le parti;
- b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
- c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale, o viceversa, dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
- d) volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata.

Art. 52 - Riproporzionamento

Il riproporzionamento del trattamento economico dell'art. 86 e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto.



Art. 53 - Quota giornaliera della retribuzione

Fermo restando che, eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione sia normale che di fatto, dei lavoratori assunti a tempo parziale è in misura fissa mensile, la quota giornaliera di essa si ottiene, in tutti i casi dividendo l'importo mensile determinato ai sensi dell'articolo 80 per il divisore convenzionale 26.

Art. 54 - Quota oraria della retribuzione

Per i lavoratori a tempo parziale la quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto si ottiene dividendo la retribuzione mensile che sarebbe spettata in caso di svolgimento del rapporto a tempo pieno per il divisore convenzionale orario previsto all'art. 92.

Art. 55 - Festività

Fermo restando quanto previsto all'art. 91, in caso di coincidenza di una delle festività di cui all'art. 39 con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori occupati a tempo parziale un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 89.

Art. 56 - Permessi retribuiti

Fermo restando il computo per dodicesimi dei permessi retribuiti di cui all'art. 47 con le modalità previste dallo stesso articolo, il numero di ore annuo dei permessi retribuiti spettanti al lavoratore a tempo parziale si determina utilizzando i criteri previsti dal precedente art. 52.

Art. 57 - Ferie

Conformemente a quanto previsto all'art. 41 i lavoratori a tempo parziale hanno diritto a un periodo di ferie annuali.

Nel solo caso di prestazione lavorativa configurata come alternanza di mesi lavorati a tempo pieno con altri non lavorati, in alternativa a quanto previsto al comma precedente, il periodo di ferie sarà calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera.

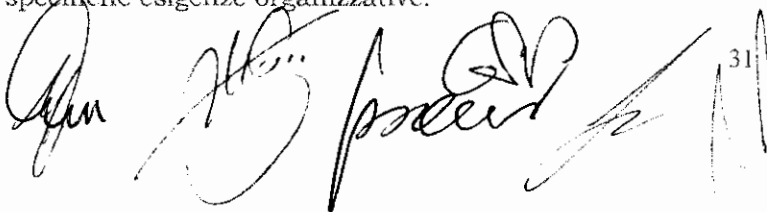
Art. 58 - Permessi per studio

Per i lavoratori occupati a tempo parziale il numero di ore di permesso retribuito di cui all'art. 64 è determinato utilizzando i criteri previsti dal precedente art. 52.

Art. 59 - Lavoro Supplementare

Per lavoro supplementare s'intende quello prestato fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

Ai sensi del quarto comma dell'art. 3, comma 2 del D.Lgs. 61/2000 sono autorizzate, quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, prestazioni di lavoro supplementare, rispetto a quello individuale concordato, nella misura di 48 ore annue, con riferimento alle seguenti specifiche esigenze organizzative:



Handwritten signatures and a stamp. The stamp is a rectangular box containing the number 31.

- compilazione degli inventari e dei bilanci o di analoghe brevi necessità di intensificazione dell'attività lavorativa aziendale;
- particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze per malattia o infortunio di altri dipendenti non sostituiti con contratto a termine.

Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 89 secondo le modalità previste dall'art. 48 e la maggiorazione forfettariamente determinata nella misura del 25%, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 54.

Tale maggiorazione esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni istituto differito, ad eccezione del trattamento di fine rapporto.

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

Art. 60 - Tredicesima mensilità

Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno, l'importo della tredicesima mensilità è determinato per dodicesimi, riproponendo ciascuno di essi sulla base dei criteri previsti dall'art. 98.

Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione di fatto, di cui all'art. 89 spettante all'atto della corresponsione.

Art. 61 - Preavviso

I termini di preavviso per i lavoratori occupati a tempo parziale hanno la stessa durata di quelli previsti per i lavoratori a tempo pieno e si calcolano in giorni di calendario indipendentemente dalla durata e dall'articolazione della prestazione lavorativa.

Essi decorrono dal primo e dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

TITOLO VIII - TOSSICODIPENDENTI

Art. 62 - Tossicodipendenti

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

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

32

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

TITOLO IX - AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE - DIRITTO ALLO STUDIO

Art. 63 - Aggiornamento professionale

Le parti, in relazione al comune obiettivo di addivenire ad un miglioramento del servizio all'utenza e di ottenere più adeguati livelli di produttività, sia qualitativi che quantitativi, concordano sulla rilevanza dell'istruzione ed aggiornamento professionale e della formazione del personale quali strumenti per giungere ad una sempre maggiore valorizzazione delle reali capacità individuali dei dipendenti anche attraverso percorsi di carriera.

Le parti concordano conseguentemente sull'opportunità di una politica aziendale tendente a favorire la partecipazione a corsi di istruzione professionale e di formazione che potranno essere indetti direttamente dall'azienda o da organismi esterni. In sede aziendale, verrà concordato un monte ore da destinare a corsi di formazione per il personale in servizio con contratto a tempo indeterminato, non inferiore a 30 ore a far tempo dal 1 Gennaio 2005. Le ore di formazione eccedenti saranno così gestite:

- 20 ore retribuite da effettuarsi durante l'orario di lavoro;
- 10 ore da effettuarsi al di fuori dell'orario di lavoro e non retribuite.

La formazione potrà essere svolta anche tramite autoformazione, con l'ausilio di adeguata strumentazione anche informatica.

I corsi in questione riguarderanno il generalizzato arricchimento professionale per il sempre miglior espletamento delle mansioni in essere ed in particolare per il personale femminile si inseriranno in un processo generale tendente ad assicurare allo stesso pari opportunità nell'accesso alle varie posizioni professionali. Ai fini della formazione verranno considerate dall'azienda, su richiesta del lavoratore, eventuali particolari situazioni personali e/o familiari con specifico riguardo al personale femminile, concordando con gli interessati le soluzioni organizzative che ne consentono l'effettuazione.

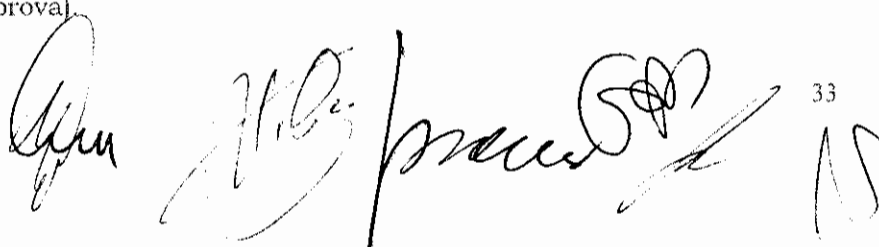
I costi per la partecipazione ai corsi saranno a carico dell'azienda.

Nei casi di innovazioni, sia tecnologiche che organizzative, l'azienda curerà l'aggiornamento professionale del personale in modo da consentire lo svolgimento delle mansioni con adeguata competenza.

Art. 64 - Permessi per esami retribuiti

Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari ed equiparati, che devono sostenere prove di esami, e che, in base alla legge 20 maggio 1970, n. 300 hanno diritto ad usufruire di permessi giornalieri retribuiti, le aziende concederanno altri cinque giorni retribuiti, pari a 37 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).



33

Art. 65 - Permessi per corsi di studio retribuiti

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31 dicembre 1962, n.1859, o riconosciuti in base alla legge 19 gennaio 1942, n.86, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore, 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 dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare, nelle stesse ore di lavoro, il cinque per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma.

Nelle aziende che occupano fino a 30 dipendenti il diritto allo studio è comunque riconosciuto a due lavoratori nel corso dell'anno.

In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.

Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito.

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

Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al 3° e 5° comma del presente articolo, la direzione aziendale, d'accordo con la rappresentanza sindacale ove esistente nell'azienda, e fermo restando quanto previsto ai precedenti 3° e 5° comma, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base ai criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

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

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

Sono altresì previsti permessi studio per un totale annuo di ore 75 per specializzazioni che soddisfino contemporaneamente le richieste delle aziende e quelle dei dipendenti.



34

TITOLO X - CONGEDO MATRIMONIALE

Art. 66 - Congedo Matrimoniale

Al lavoratore che non sia in periodo di prova compete, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario della durata di giorni quindici di calendario..

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.

Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro, alla fine del congedo, regolare documentazione della celebrazione del matrimonio.

Durante il periodo di congedo straordinario per matrimonio, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art. 89.

TITOLO XI - MISSIONI E TRASFERIMENTI

Art. 67 - Modalità di rimborso

L'azienda ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori della propria residenza.

In tal caso al personale - fatta eccezione per i viaggiatori e i piazzisti, i quali non rientrano nella sfera di applicazione del presente contratto - compete:

- 1) il rimborso delle spese effettive di viaggio;
- 2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio;
- 3) il rimborso delle spese postali, telegrafiche ed altre, sostenute in esecuzione del mandato nell'interesse dell'azienda;
- 4) una diaria non inferiore alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 89; qualora non vi sia pernottamento fuori sede la diaria verrà ridotta di un terzo.

Il rimborso di quanto indicato ai punti 1), 2) e 3) sarà riconosciuto a consegna di giustificativi fiscalmente validi.

Per le missioni di durata superiore al mese verrà corrisposta una diaria ridotta del 10%. Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi in misura superiore al 50% delle giornate lavorate mensilmente.

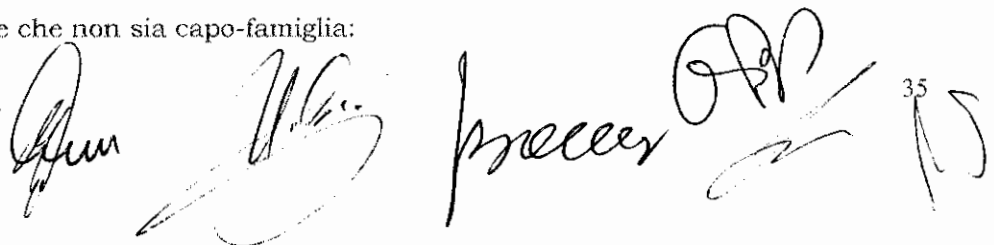
In luogo delle diarie di cui al n.4), il lavoratore ha facoltà di farsi corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio, con trattamento uniforme per tutto il personale a fronte di giustificativi fiscalmente validi.

Per brevi trasferte in località vicine verrà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella di soggiorno.

Art. 68 - Trasferimenti di residenza

I trasferimenti di residenza danno diritto alle seguenti indennità:

- A. al lavoratore che non sia capo-famiglia:

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'Giam', a signature that looks like 'M.G.', a signature that reads 'preceer', a signature that reads 'AP', and a signature that includes the number '35'.

- 1) il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve;
 - 2) il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
 - 3) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di nove mesi;
 - 4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista dall'art. 67 ovvero un rimborso a piè di lista con le modalità indicate nello stesso articolo;
- B. al lavoratore che sia capo-famiglia e cioè 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 o bagaglio;
 - 3) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di nove mesi;
 - 4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea, per sé e per ciascun convivente a carico; per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a tre quinti. In luogo di detta diaria il datore di lavoro può corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto ed alloggio sostenute dal lavoratore per sé e per i familiari a carico componenti il nucleo famiglia.

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 che determini il cambiamento di residenza verrà comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari o conviventi a carico.

Per i lavoratori che abbiano compiuto 50 anni ed abbiano maturato più di 20 anni di servizio il trasferimento sarà effettuato previo consenso del lavoratore stesso e gli sarà comunicato per iscritto nei termini indicati al comma precedente.

In tali ipotesi, ai lavoratori sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 12 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. 69 - Motivi del trasferimento

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

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



36

TITOLO XII - MALATTIE E INFORTUNI

Art. 70 - Malattia: comunicazione, ripresa del lavoro, controllo

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dagli artt. 103-105 del presente contratto.

Nell'ipotesi di continuazione della malattia, salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della continuazione stessa all'azienda da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, ed il mancato invio della documentazione entro le 48 ore, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dagli art. 103 e 105 del presente contratto.

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

Art. 71 - Visite di controllo

L'azienda ha facoltà di far controllare le assenze per infermità secondo le disposizioni di legge che regolano la materia.

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, di tutti i giorni della settimana, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo.

Qualora le suindicate fasce orarie di reperibilità dovessero essere modificate a seguito di un provvedimento amministrativo o legislativo su decisione dell'ente preposto ai controlli, in orari diversi da quelli indicati al secondo comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

Art. 72 - Conservazione del posto

Durante la malattia (comprese TBC, malattie oncologiche, immunodeficitarie e renali), il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto sino ad un massimo di 220 giorni sino a 10 anni di anzianità in un anno solare, e 400 giorni dopo 10 anni di anzianità trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione di quanto previsto all'art. 113 del presente contratto.

Per le aziende che impiegano più di 10 dipendenti l'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a sei mesi dopo la data di dimissioni dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, ai sensi dell'art. 9 della legge 14 dicembre 1970, n. 1088.

L'azienda avviserà il lavoratore dell'approssimarsi della scadenza del periodo di comporto.

Dieci giorni prima della scadenza dei termini di cui sopra il lavoratore può richiedere una aspettativa non retribuita sino ad un massimo di 120 giorni. Fermo restando che nell'arco del quinquennio le assenze non potranno superare i 900 giorni di calendario. Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e del Trattamento Fine Rapporto.

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

Art. 73 - Indennità giornaliera malattia

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

- A. ad una indennità pari al cento per cento della retribuzione giornaliera per i primi 3 giorni "periodo di carenza";
- B. ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n.833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art.1 della legge 29 febbraio 1980, n.33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n.33;
- C. ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione.

Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto - ai sensi dell'art.2 della legge 29 febbraio 1980, n.33 - a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento entro 48 ore dal rilascio da parte del medico curante l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia.

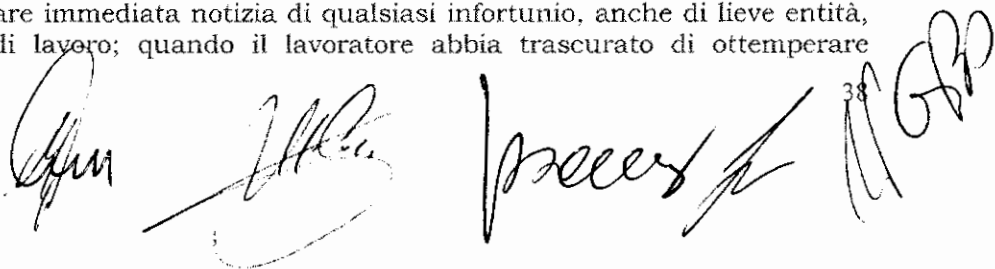
Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo, precedente alla data di risoluzione del rapporto, dell'anno di calendario in corso.

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

Art. 74 - Assicurazione INAIL

Le aziende sono tenute ad assicurare presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.

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.

Per la conservazione del posto e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le stesse norme di cui all' art. 76.

Art. 75 - Indennità giornaliera infortunio

Ai sensi dell'art. 73 del D.P.R. 30 giugno 1965, n.1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 89 per la giornata in cui avviene l'infortunio.

A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione giornaliera netta.

Art. 76 - Conservazione del posto per infortunio

Nei confronti dei lavoratori infortunati sul lavoro la conservazione del posto, è garantita sino a completa guarigione alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.

Art. 77 - Conservazione del posto per TBC e malattie oncologiche, malattie immunodeficitarie e renali

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

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

Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare o oncologica sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di 12 mesi.

La medesima disciplina si applica ai lavoratori affetti da malattie immunodeficitarie e renali. I soggetti sottoposti a dialisi o affetti da sclerosi multipla fruiscono di permessi retribuiti in base a quanto disposto dalla legge n. 104/92.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the middle, and several initials and a small mark on the right.

TITOLO XIII - GRAVIDANZA E PUERPERIO

Art. 78 - Congedo di maternità e paternità

In base a quanto stabilito dal D.Lgs. n. 151/2001, durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice madre (o il padre nei casi disciplinati dalla legge stessa) ha diritto di astenersi dal lavoro:

- a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso; nel caso in cui il parto avvenga in anticipo rispetto alla data presunta, i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto vengono aggiunti al periodo di cui al comma c) prolungando la durata dello stesso;
- c) per i tre mesi dopo il parto;
- d) per il mese precedente la data presunta del parto e per quattro mesi dopo il parto con adeguata certificazione medica prevista dalla legge.

Durante il periodo di assenza obbligatoria la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari all'80% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74 della Legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della Legge 29 febbraio 1980, n.33, e ad una integrazione fino al raggiungimento del 100% della retribuzione di fatto.

L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della Legge 29 febbraio 1980, n. 33.

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

Nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applica il D.Lgs. n. 151/2001.

Art. 79 - Congedo parentale

Nei primi 8 anni di vita del bambino, trascorso il periodo di astensione obbligatoria, ciascun lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro, per un periodo non superiore a dieci mesi, con le seguenti modalità:

- a) la madre lavoratrice, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- b) il padre lavoratore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi. Nel caso in cui il padre eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, il limite è elevato a 7 mesi e il limite complessivo delle astensioni dal lavoro dei genitori è conseguentemente elevato a 11 mesi;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.

La lavoratrice/il lavoratore che intenda astenersi dal lavoro per i periodi sopra indicati è tenuto a comunicarlo al datore di lavoro con un preavviso non inferiore a 15 giorni.

Durante il periodo di assenza facoltativa, fino al terzo anno di età del bambino, la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari al 30% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74 della Legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della Legge 29 febbraio

1980, n.33. Per i periodi successivi, la prestazione è identica a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione.

L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della Legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Art. 80 - Riposi giornalieri

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, di un'ora ciascuna anche cumulabili, durante la giornata.

Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

In caso di parto plurimo, i permessi di cui sopra si intendono raddoppiati.

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, al padre lavoratore, nei casi previsti dall'art. 40 del D.Lgs. n. 151/2001.

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

Art. 81 - Assistenza alle malattie

Entrambi i genitori alternativamente hanno diritto di assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore ai tre anni, dietro presentazione di certificato medico e senza alcun diritto alla retribuzione.

Nel caso in cui l'età del bambino sia compresa fra i tre e gli otto anni, l'astensione dal lavoro non può superare il limite di 5 giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore, dietro presentazione di certificato medico e senza alcun diritto alla retribuzione.

La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore.

Per quanto qui non espressamente previsto, si fa riferimento alla normativa vigente.

Art. 82 - Integrazioni

Ai sensi della legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 89.

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



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page. On the left is a signature that appears to be 'Gian'. In the center is a large, stylized signature. On the right is a signature with the number '41' written below it.

TITOLO XIV - ANZIANITA' DI SERVIZIO

Art. 83 - Anzianità di servizio

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è entrato a far parte della azienda, quali che siano le mansioni ad esso affidate.

Sono fatti salvi criteri diversi di decorrenza dell'anzianità espressamente previsti per singoli istituti contrattuali, ai fini della maturazione dei relativi diritti.

TITOLO XV - PASSAGGI DI QUALIFICA

Art. 84 - Passaggi di qualifica

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

Art. 85 - Promozioni a livello superiore

Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza come assegno ad personam avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e dall'indennità di contingenza.

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

TITOLO XVI - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 86 - Trattamento Economico

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- a) minimo contrattuale;
- b) scatti di anzianità;
- c) altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva e/o individuale.

Le parti si impegnano ad armonizzare, l'indennità di cui alla lettera b), sulla scorta degli accordi intercorsi in sede confederale o di eventuali leggi in materia.

Art. 87 - Scatti di anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale il personale ha diritto a dieci scatti biennali.

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

	DAL 1.7.10	DAL 1.1.11
Quadri A	60,00	70,00
Quadri B	55,00	65,00
Livello A	45,00	55,00
Livello B	42,00	50,00
Livello C	40,00	45,00
Livello D	38,00	42,00

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

In occasione del nuovo scatto, l'importo maturato precedentemente è da calcolarsi con i valori indicati nella tabella di cui al presente articolo senza liquidazione di arretrati per gli scatti maturati per il periodo pregresso.

Art. 88 - Buono pasto

A decorrere dal 1° luglio 2010 le aziende riconosceranno un buono pasto o un servizio mensa il cui valore minimo sarà pari ad euro 5,29.

Art. 89 - Retribuzione di fatto

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui al precedente art. 86, nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo ad esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o una tantum, e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti del calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

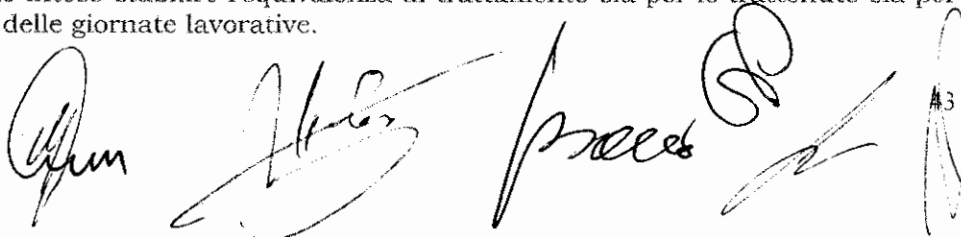
Art. 90 - Retribuzione mensile

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

Art. 91 - Quota giornaliera

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

Le parti si danno atto che con l'adozione del divisore convenzionale di cui al presente articolo hanno inteso stabilire l'equivalenza di trattamento sia per le trattenute sia per il pagamento delle giornate lavorative.



Art. 92 - Quota oraria

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

- 1) 163, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 37 ore settimanali;
- 2) 184, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 42,5 ore settimanali.

Art. 93 - Aumenti tabellari

In caso di aumenti di tabelle, gli aumenti di merito concessi dalle aziende, nonché gli aumenti derivanti da scatti di anzianità, non possono essere assorbiti.

Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con riferimento alle attitudini e al rendimento del lavoratore ed esplicitamente indicati in atto scritto.

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

Art. 94 - Personale dipendente pagato a provvigioni

Il personale dipendente addetto allo sviluppo, o ad attività commerciali potrà, a seguito di accordo consensuale, essere retribuito in tutto o in parte a provvigione, la parte fissa della retribuzione e le provvigioni dovranno essere determinati dal datore di lavoro sulla base dei risultati scaturiti dall'attività del lavoratore e comunicati per iscritto. Con tale sistema dovrà essere assicurata al personale una media annua (periodo 1/1 - 31/12) riferita alla retribuzione di cui all'art. 86 del presente contratto per i pari livello.

Dovrà essere, comunque, effettuato mensilmente il versamento di una somma pari al minimo come sopra stabilito, tutte le volte che tale minimo, tra stipendio e provvigioni, non sia raggiunto, fermo restando il conguaglio alla fine del periodo di cui sopra.

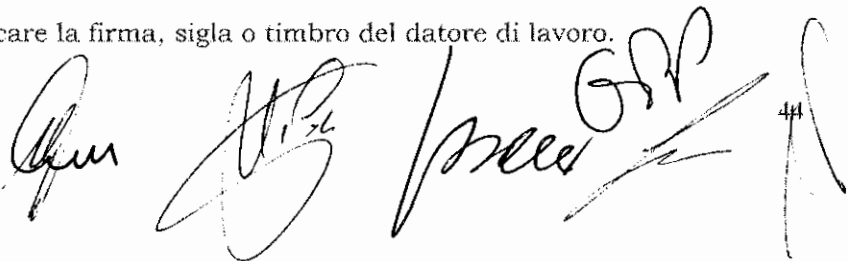
Art. 95 - Indennità di cassa

Senza pregiudizio di eventuali procedimenti penali e delle sanzioni disciplinari, al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione di cassa, con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura fissa di euro 90,00 per 12 mensilità.

Art. 96 - Prospetto paga

La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto nonché tutte le ritenute effettuate.

Il prospetto paga deve recare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro.



Art. 97 - Corresponsione della retribuzione

La retribuzione deve essere corrisposta al lavoratore non oltre il giorno 27 di ogni mese.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore una busta o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la ragione sociale della azienda, il nome del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e rispettivi importi costituenti la retribuzione (stipendio, contingenza, ecc.) e l'elencazione delle trattenute.

Tanto in pendenza del rapporto di lavoro quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata, contro il rilascio da parte del lavoratore stesso della quietanza per la somma corrisposta.

Art. 98 - Tredicesima mensilità

Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente accordo sarà corrisposto, in coincidenza con la vigilia di Natale, un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 89, esclusi gli assegni familiari.

In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13^a mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda, computando come mese intero la frazione di mese superiore ai 15 giorni.

Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della tredicesima mensilità dovrà essere effettuato sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda.

Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.

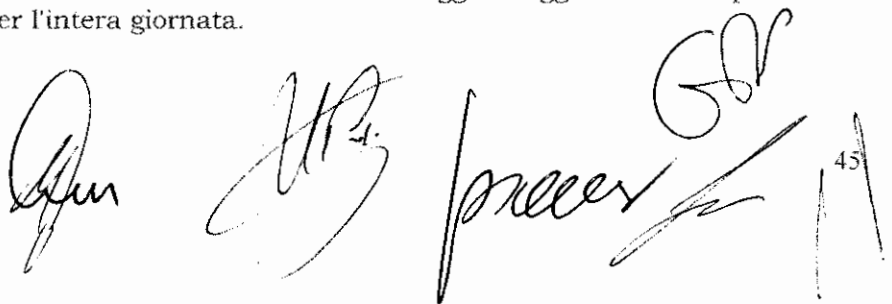
Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio di cui al precedente art. 78, la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la tredicesima mensilità intera deducendo l'importo dell'80% (ottanta per cento) erogato dall'INPS.

TITOLO XVII - SOSPENSIONE DEL LAVORO

Art. 99 - Sospensioni del lavoro

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto di cui all' art. 89 per tutto il periodo della sospensione.

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore oggettivi che impediscano l'attività lavorativa per l'intera giornata.



TITOLO XVIII - DOVERI DEL PERSONALE

Art. 100 - Doveri del lavoratore

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

Art. 101 - Divieti e autorizzazioni

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 un'ora al giorno senza diritto ad alcuna maggiorazione.

Art. 102 - Termini di giustificazione delle assenze

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

Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto di cui all'art. 89, quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 105.

Art. 103 - Ritardi

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. 105.

In alternativa il lavoratore potrà effettuare un recupero utilizzando la banca ore.

Art. 104 - Mutamento della residenza

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

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

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



TITOLO XIX - NORME DISCIPLINARI

Art. 105 - Provvedimenti disciplinari

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

- 1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
- 2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);
- 3) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 4) licenziamento disciplinare con o senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

I provvedimenti disciplinari vengono applicati secondo le norme di legge in relazione alla gravità o recidività della mancanza o della colpa, senza riguardo all'ordine in cui sono elencati.

Articolo 106 - Modalità di adozione dei provvedimenti disciplinari

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le disposizioni contenute negli articoli di cui al titolo "Dovere del personale e norme disciplinari" 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.

L'azienda dovrà portare a conoscenza, per iscritto, al lavoratore la contestazione. Il lavoratore, nel tempo di quindici giorni, potrà far pervenire all'azienda le sue controdeduzioni ed eventualmente richiedere un incontro con l'assistenza dell'Organizzazione sindacale a cui aderisce o alla quale conferisce mandato.

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.

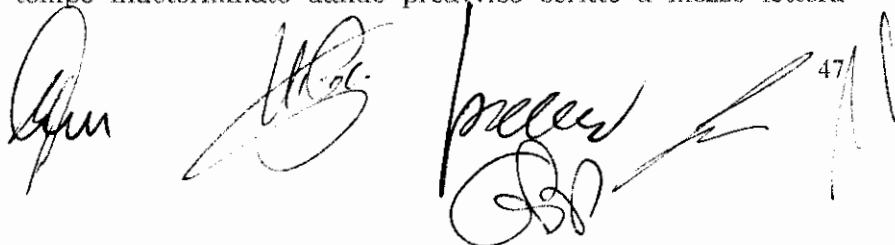
Articolo 107 - Modalità di tutela

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

TITOLO XX - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 108 - Recesso

Ai sensi dell'art. 2118 del codice civile ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto a mezzo lettera



raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, nei termini stabiliti nel successivo art. 111.

Art. 109 - Recesso per giusta causa

Ai sensi dell'art. 2119 del codice civile, 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 lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione dei motivi.

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

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

Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore che recede per giusta causa compete l'indennità di cui al successivo art. 113.

Il mancato rispetto delle norme sopracitate rende nullo il provvedimento.

Art. 110 - Licenziamento per giustificato motivo


I licenziamenti per giustificato motivo si applicano nel rispetto della legge 15 luglio 1966 n. 604, dell'art. 35 della legge 20 maggio 1970 n. 300, e della legge 11 maggio 1990 n. 108.

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

In caso di licenziamento per "giustificato motivo oggettivo" il lavoratore può chiedere entro 15 giorni dalla comunicazione del licenziamento i motivi che lo hanno determinato; in tal caso il datore di lavoro è tenuto ad indicarli per iscritto entro 5 giorni dalla richiesta.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al secondo e terzo comma del presente articolo è inefficace.

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



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the middle, a signature with 'GAP' below it on the right, and a small signature with the number '48' next to it on the far right.

Art. 111 - Preavviso

Il periodo di preavviso prestato in servizio va computato a tutti gli effetti dell'anzianità di servizio.

Durante il periodo di preavviso prestato in servizio, eccettuato il caso di dimissioni, l'impresa è tenuta ad accordare al lavoratore/lavoratrice adeguati permessi, non inferiori a due ore giornaliere, per consentirgli la ricerca di altra occupazione.

Qualora il preavviso risulti sostituito dalla corrispondente indennità, il rapporto di lavoro è risolto all'atto della effettiva cessazione del servizio.

In caso di risoluzione del rapporto ad iniziativa dell'impresa, spetta al lavoratore/lavoratrice un preavviso, calcolato a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese, come sotto riportato:

a) fino a cinque anni di servizio compiuti:

QUADRI A-B	60 giorni di calendario
LIVELLO A-B	45 giorni di calendario
LIVELLO C-D	30 giorni di calendario

b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizi compiuti:

QUADRI A-B	90 giorni di calendario
LIVELLO A-B	60 giorni di calendario
LIVELLO C-D	45 giorni di calendario

c) oltre i dieci anni di servizio compiuti:

QUADRI A-B	120 giorni di calendario
LIVELLO A-B	90 giorni di calendario
LIVELLO C-D	60 giorni di calendario

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per morte del lavoratore/lavoratrice, oltre al trattamento economico fino al termine del mese in corso, l'indennità di mancato preavviso compete agli aventi causa nelle misure sopra riportate.

Art. 112 - Dimissioni

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte del dipendente, le dimissioni debbono essere presentate per iscritto con un preavviso pari al 50% di quello indicato all'art. 111, salvo diverso termine concordato e fermo che, comunque, al dimissionario compete l'intero trattamento economico fino alla scadenza del preavviso.

E' facoltà dell'impresa far cessare il servizio dal giorno delle dimissioni, o in qualsiasi giorno entro la scadenza del preavviso corrispondendo al dimissionario l'intero trattamento economico fino alla scadenza.

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. 113.

Art. 113 - Indennità sostitutiva di preavviso

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 del Codice Civile in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della

retribuzione di fatto di cui all'art. 89, corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di 13ma mensilità.

Art. 114 - Elementi per il conteggio del Trattamento di Fine Rapporto

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

Ai sensi e per gli effetti del 2° comma dell'art. 2120 codice civile, come modificato dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:

- rimborsi spese;
- le somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum", gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario e lavoro festivo non continuativo;
- l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui all'art. 113;
- l'indennità sostitutiva di ferie di cui all'art. 41;
- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF;
- gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

Ai sensi del terzo comma art 2120 C.C., come modificato dalla Legge 29.05.82, n. 297, in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 C.C., nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte dagli istituti assistenziali (INPS, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

TITOLO XXI - RIASSUNZIONI

Art. 115 - Riassunzioni

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

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

TITOLO XXII - CONTROLLI

Art. 116 - Controlli

I controlli di attività affidate ai collaboratori potranno essere effettuati dal datore di lavoro o da chi per esso, in qualsiasi momento.