

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER I SOCI LAVORATORI E I DIPENDENTI DELLE IMPRESE
ESERCENTI ATTIVITA' NEL SETTORE ARTISTICO,
INFORMATIVO, SPORT E SPETTACOLO, svolte anche in forma cooperativa**

L'anno 2015 il giorno 27 del mese di Aprile
TRA

UNIONE NAZIONALE COMMERCIALISTI ED ESPERTI CONTABILI
Rappresentata da Massimo Ivone – Vice Presidente



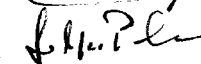
CONFIMPRESEITALIA rappresentata dal Presidente Guido D'Amico



E
FESICA CONFISAL rappresentata dal Segretario Generale Sig. Bruno Mariani



CONFISAL FISALS rappresentata dal Segretario Nazionale Sig. Filippo Palmeri



Con l'assistenza della Confisal rappresentata dal Segretario Generale Marco Paolo Nigi



Si è stipulato il rinnovo del

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I SOCI LAVORATORI E I
DIPENDENTI DELLE IMPRESE ESERCENTI ATTIVITA' NEL SETTORE ARTISTICO,
INFORMATIVO, SPORT E SPETTACOLO, SVOLTE ANCHE IN FORMA COOPERATIVA.**

TITOLO I

Validità e sfera di applicazione del contratto

Art. 1

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato, sia parziale che pieno, posti in essere dalle cooperative, imprese, loro consorzi e società di servizio alle imprese e cooperative ed ai consorzi del settore e studi professionali o società tra professionisti del settore spettacolo e sport, anche in forma cooperativa, che svolgono attività principali ed ausiliarie attraverso le seguenti figure professionali:

- (1) artisti lirici;
- (2) cantanti di musica leggera;
- (3) coristi;
- (4) vocalisti;
- (5) suggeritori del coro;
- (6) maestri del coro;
- (7) assistenti e aiuti del coro;
- (8) attori di prosa;
- (9) allievi attori;
- (10) mimi;
- (11) attori cinematografici o di audiovisivi;
- (12) attori di doppiaggio;
- (13) attori di Operetta, rivista, fotoromanzi, varietà e attrazioni;
- (14) imitatori;
- (15) contorsionisti;
- (16) artisti del circo;
- (17) marionettisti e burattinai;

- (18) acrobati e stuntman;
- (19) ipnotizzatori, illusionisti e prestigiatori;
- (20) suggeritori teatrali, cinematografici o di audiovisivi;
- (21) generici e figuranti;
- (22) presentatori;
- (23) disc-jockey;
- (24) animatori in strutture turistiche e di spettacolo;
- (25) hostess;
- (26) body-guard;
- (27) registi teatrali, cinematografici o di audiovisivi;
- (28) aiuti registi teatrali, cinematografici o di audiovisivi;
- (29) casting director,
- (30) sceneggiatori teatrali, cinematografici o di audiovisivi;
- (31) soggettisti;
- (32) dialogisti;
- (33) adattatori cinetelevisivi o di audiovisivi;
- (34) direttori della fotografia;
- (35) light designer;
- (36) direttori di produzione;
- (37) ispettori di produzione;
- (38) segretari di produzione;
- (39) responsabili di edizione della produzione cinematografica e televisiva;
- (40) segretari di edizione;
- (41) cassieri di produzione;
- (42) organizzatori generali;
- (43) amministratori di produzione cinematografica e audiovisiva;
- (44) direttori di scena;
- (45) direttori di doppiaggio;
- (46) assistenti di scena e di doppiaggio;
- (47) location manager;
- (48) compositori;
- (49) direttori d'orchestra;
- (50) sostituti direttori d'orchestra;
- (51) maestri collaboratori;
- (52) maestri di banda;
- (53) professori d'orchestra;
- (54) consulenti assistenti musicali;
- (55) concertisti e solisti;
- (56) orchestrali anche di musica leggera;
- (57) bandisti;
- (58) coreografi e assistenti coreografi;
- (59) ballerini e tersi corei;
- (60) figuranti lirici;
- (61) cubisti;
- (62) spogliarellisti;
- (63) figuranti di sala;
- (64) indossatori;
- (65) fotomodelli;
- (66) amministratori di formazioni artistiche;
- (67) organizzatori teatrali, amministratori e segretari di compagnie teatrali;
- (68) tecnici del montaggio e del suono;
- (69) documentaristi audiovisivi;
- (70) tecnici di sviluppo, stampa, luci, scena, altri tecnici della produzione cinematografica del teatro di audiovisivi e di fotoromanzi;
- (71) tecnici addetti alle manifestazioni di moda;
- (72) sound designer;

- (73) tecnici addetti agli effetti speciali;
- (74) maestri d'armi;
- (75) operatori di ripresa cinematografica o audiovisiva;
- (76) aiuto operatori di ripresa cinematografica o audiovisiva;
- (77) video-assist;
- (78) fotografi di scena;
- (79) maestranze cinematografiche; teatrali o di imprese audiovisive (macchinisti, pontaroli, elettricisti, attrezzisti, falegnami, tappezzieri, pittori, decoratori, stuccatori, formatori e autisti scritturati per produzione, gruppisti);
- (80) scenografi;
- (81) story board assist;
- (82) bozzettista;
- (83) creatori di fumetti, illustrazioni e disegni animati;
- (84) architetti;
- (85) arredatori;
- (86) costumisti, modisti e figurinisti teatrali, cinematografici e di audiovisivi;
- (87) sarti;
- (88) truccatori;
- (89) parrucchieri;
- (90) lavoratori autonomi esercenti attività musicali.
- (91) responsabile sportivo tecnico-specialistico ;
- (92) responsabile di: servizio/ufficio tecnico, amministrativo, commerciale;
- (93) responsabile di: marketing, pubbliche relazioni, sviluppo organizzativo;
- (94) istruttore/allenatore;
- (95) green keeper;
- (96) capo officina;
- (97) capo di reparto o settore;
- (98) contabile con mansioni di concetto;
- (99) segretario di direzione;
- (100) massofisiokinesiterapista;
- (101) capo scuderia;
- (102) dietista;
- (103) personale paramedico;
- (104) steno-dattilografo in lingue estere;
- (105) operaio specializzato;
- (106) assistente istruttore/allenatore;
- (107) magazziniere;
- (108) bagnino;
- (109) infermiere;
- (110) hostess;
- (111) cassiere;
- (112) estetista;
- (113) conducente di automezzi;
- (114) addetto al desk;
- (115) caddie master;
- (116) addetto alla manutenzione dei giardini e/o dei campi sportivi;
- (117) addetto ai galleggianti;
- (118) addetto alla manutenzione delle piscine;
- (119) receptionist;
- (120) fatturista;
- (121) archivista, protocollista;
- (122) schedarista;
- (123) addetto al controllo e alla verifica delle merci;
- (124) addetto al centralino telefonico;
- (125) conducente di autovetture;
- (126) addetto alle caldaie;



- (127) guardarobiere;
- (128) assistente e/o addetto di spogliatoio;
- (129) caddie;
- (130) addetto ai campi;
- (131) addetto al carico ed allo scarico;
- (132) addetto agli ingressi;
- (133) addetto ai servizi per bagnanti;
- (134) portiere;
- (135) usciere;
- (136) conducente di motobarca;
- (137) conducente di motofurgone;
- (138) fattorino;
- (139) portapacchi con o senza facoltà di esazione;
- (140) custode anche di magazzino;
- (141) addetto alle pulizie anche con mezzi meccanici;
- (142) rigger (Head rigger, Fly rigger, Ground Rigger)
- (143) back liner;
- (144) p.a. man;
- (145) attrezzista;
- (146) tecnico audio, luci;
- (147) ingegnere v. dosk;
- (148) addetto alle scuderie

TITOLO II

Livelli di contrattazione nazionale, territoriale o aziendale

Art. 2

Le parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro come appresso:

- A. contrattazione di I livello: contratto nazionale di settore;
- B. contrattazione di II livello: contratto integrativo territoriale o aziendale.
- C. contrattazione individuale.

Concordano inoltre che i livelli di contrattazione non possono essere superiori a quelli sopra indicati e che, l'eventuale contrattazione integrativa, può essere solo migliorativa.

Art. 3

La contrattazione collettiva di I° livello vuole riconoscere a tutte le Cooperative, imprese e studi professionali o società tra professionisti un costo certo in tutto il territorio nazionale al fine di consentire di impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro, stabilito in egual misura nel territorio nazionale.

Il presente C.C.N.L. ha vigenza triennale sia per la parte normativa che per la parte economica. Per la dinamica degli effetti economici dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, le parti hanno individuato l'indicatore della crescita dei prezzi al consumo per il triennio, in sostituzione del tasso di inflazione programmata, in un nuovo indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA (l'indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia), depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati. L'indice previsionale sarà elaborato da un soggetto terzo di riconosciuta autorevolezza ed affidabilità sulla base di una specifica lettera di incarico. Lo stesso soggetto procederà alla verifica circa eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale effettivamente osservata, considerando i due indici sempre al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati.

La verifica circa la significatività degli eventuali scostamenti registratisi sarà effettuata dal Comitato paritetico costituito a livello interconfederale. Il recupero degli eventuali scostamenti sarà effettuato entro la vigenza di ciascun contratto collettivo nazionale di lavoro in termini di variazione dei minimi. In sede di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria le parti stipulanti applicheranno il nuovo indice previsionale ad un valore retributivo medio assunto quale base di computo composto dai minimi tabellari, dal valore degli aumenti periodici di anzianità considerata l'anzianità media di settore e dalle altre eventuali indennità in cifra fissa stabilite dallo stesso contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria.

Per il rinnovo del presente C.C.N.L. è necessario che una delle Parti dia, almeno tre mesi prima

della relativa scadenza, la disdetta presentando le proposte per un nuovo C.C.N.L. per consentire l'apertura delle trattative.

Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente C.C.N.L., e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla presentazione delle richieste di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data della scadenza, ovvero dalla data di presentazione della richiesta se successiva, verrà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominata: "indennità di vacanza contrattuale". L'importo di tale indennità sarà pari al 30% (trenta per cento) del tasso di inflazione programmato, applicato al minimo tabellare.

Dopo sei mesi di vacanza contrattuale detta indennità sarà pari al 50% (cinquanta per cento) dell'inflazione programmata sempre calcolata sul minimo tabellare.

Dalla data di decorrenza di rinnovo del C.C.N.L., l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposta. In sede di rinnovo del presente C.C.N.L. verranno contrattate le modalità per la compensazione delle eventuali differenze retributive per tutto il periodo di vacanza contrattuale. Alla contrattazione collettiva nazionale è demandato di provvedere oltre le materie specifiche anche sulle seguenti materie specificatamente individuate.

Art. 4

Commissione Paritetica Nazionale

Le parti intendono costituire Commissioni Paritetiche Nazionali (una ogni parte datoriale firmataria) che si riunisce almeno una volta all'anno per le verifiche dell'andamento del settore con particolare attenzione alle seguenti tematiche:

- a) Apprendistato, formazione, pari opportunità;
- b) Evoluzione del mercato e del lavoro;
- c) Ristrutturazione, ammodernamento e nuove tecnologie;
- d) Verifiche e modifiche contrattuali;
- e) Verifica e ricerca delle soluzioni delle problematiche sorte a livello territoriale.

La Commissione Paritetica Nazionale è composta da 6 rappresentanti delle associazioni delle cooperative e delle imprese e da 6 rappresentanti delle OO.SS dei lavoratori firmatarie del presente CCNL.

Art. 5

Procedure del negoziato contrattuale

Ai sensi del Protocollo 23/7/1993, (accordo interconfederale sulla politica dei redditi) e successive modificazioni, le parti per i rispettivi livelli di competenza si atterrano alle procedure di seguito indicate, ritenute funzionali alla tempestiva conclusione delle vertenze e all'intento di prevenire il conflitto ed evitare carenze contrattuali.

Art. 6

Rinnovo del contratto nazionale

1. Le Organizzazioni Sindacali si impegnano a presentare la piattaforma rivendicativa per il rinnovo del contratto in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza del contratto.
2. Le Organizzazioni Sindacali si impegnano ad iniziare le trattative entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento della piattaforma. In occasione del primo incontro oltre alla illustrazione dei contenuti della piattaforma tra le delegazioni trattanti si definirà il percorso del negoziato.
3. Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.
4. Le parti si danno atto che in assenza di accordo, dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla scadenza del CCNL, ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto non ancora rinnovato sarà corrisposto, a partire dal mese successivo e comunque dopo tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva alla scadenza del contratto, un elemento provvisorio della retribuzione denominato "indennità di vacanza contrattuale". L'importo di tale elemento sarà pari al trenta per cento del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa l'ex indennità di contingenza. Dopo sei mesi, sempre in assenza di accordo, detto importo sarà pari al cinquanta per cento della inflazione programmata. Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

5. La violazione della norma di cui al comma 3 della presente lettera A) comporta come conseguenza a carico della parte che vi ha dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.

6. L'indennità di vacanza contrattuale, eventualmente erogata, cesserà dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto.

Art. 7

Osservatorio Nazionale

L'Osservatorio Nazionale è lo strumento per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le parti sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa e, in particolare:

- a) programma ed organizza 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;
- b) elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- c) riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento ed apprendistato nonché dei contratti a termine;
- d) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;
- e) predispone i progetti formativi per singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti d'inserimento;
- f) svolge le funzioni funzionali all'esecuzione delle disposizioni previste dal Titolo IV, art. 6 (contratto d'inserimento), dal Titolo V, art. 7 (apprendistato) e dal Titolo VIII, art. 13 (lavoro a tempo determinato).
- g) effettua l'attività di conciliazione delle controversie di lavoro, in coerenza a quanto previsto dall'art 411 C.p.c. e deposita i relativi verbali presso la DPL competente per territorio, in base alla sede del datore di lavoro. Per il suo funzionamento, si rinvia al regolamento di attuazione.

Art. 8

Commissione Paritetica Regionale

La Commissione Paritetica Regionale, con sede presso la sede dei rappresentanti regionali delle associazioni delle cooperative, delle imprese e studi professionali o società tra professionisti anche in forma cooperativa firmatarie del presente CCNL, interviene per risolvere tutte le problematiche sorte a livello regionale.

La Commissione Paritetica Regionale viene attivata a seguito di richiesta effettuata con lettera A/R e la Commissione dovrà esaminarla nonché redigere e sottoscrivere il verbale. In caso di mancato accordo deve intervenire la commissione nazionale per un secondo tentativo di conciliazione.

Art. 9

Osservatorio Territoriale

EBIL – Ente Bilaterale Nazionale Imprese e Lavoratori ,può istituire un proprio Osservatorio Territoriale che svolge, a livello locale, le medesime funzioni dell'Osservatorio Nazionale realizzando una fase d'esame e di studio idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio.

A tal fine, l'Osservatorio Territoriale:

- a) programma ed organizza, al livello di competenza, relazioni sulle materie previste al punto 2 dell'art. 42, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Osservatorio Nazionale, anche sulla base di rilevazioni realizzate dalle associazioni imprenditoriali in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 9 della L. n. 56/1987; restano ferme, per le imprese, le garanzie previste dall'art. 4, comma 4, della L. 22 luglio 1961, n. 628;
- b) ricerca ed elabora, anche a fini statistici, i dati relativi alla realizzazione ed all'utilizzo

degli accordi in materia di contratti di formazione di apprendistato, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Osservatorio Nazionale;

c) predisporre i progetti formativi per le singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti di formazione e lavoro.

L'Ente Bilaterale nazionale, inoltre, promuove e gestisce iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti.

In particolare:

□ svolgono le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto.

□ svolgono attraverso apposite Commissioni Paritetiche Bilaterali, composte da almeno 6 rappresentanti delle associazioni delle cooperative, delle imprese e studi professionali o società tra professionisti anche in forma cooperativa e da 6 rappresentanti delle OO.SS firmatarie del presente CCNL. tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti d'inserimento, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, nonché la certificazione dei contratti di lavoro atipici.

□ Svolgono funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dell'art. 18, della L. n. 196/97 e del D. M. 25 marzo 1998, n. 142.

□ Svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia.

□ Svolge le funzioni in materia di riallineamento retributivo ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia.

CONTRATTAZIONE SECONDO LIVELLO

La contrattazione collettiva territoriale e o aziendale sarà svolta, dalle parti firmatarie di presente contratto, a livello di azienda oppure a livello territoriale avendo definito tra le parti il territorio d'applicazione. Essa non può di norma modificare normative e o salari concordati a livello nazionale in pejus fatto salvo eventuali accordi di crisi e di ristrutturazione e di salvaguardia occupazionale.

Essa sarà sostanzialmente rivolta di norma alle seguenti problematiche:

a) possibilità di una diversa articolazione dell'orario normale di lavoro che, può essere svolto in modo differenziato nel corso dell'anno, accordi particolari sulla gestione del part-time, sul lavoro a chiamata, sui contratti a termine, sulla gestione innovativa della banca ore e quanto necessario per un'organizzazione dell'orario che, nel rispetto delle leggi consenta la flessibilità in modo da rispondere alle esigenze della committenza e del lavoratore.

b) determinazione di un elemento economico legato alla produttività, alle condizioni di lavoro ed alla qualità. Tale elemento può avere definizione aziendale o territoriale e sarà modulato in base all'andamento congiunturale del settore e correlato ai risultati conseguiti nella regione o nella provincia o nell'azienda nonché del costo della vita, tramite le risultanze di indicatori nazionali o regionali o provinciali o aziendali;

c) costituzione nell'ambito dell'EBIL, di un organismo regionale paritetico per la prevenzione infortuni, per l'attuazione della Legge 81/08 e succ. mod. in materia di sicurezza sul posto di lavoro, fermo restando la condizione che nelle aziende in cui la dimensione lo consenta, sia d'obbligo avere un sistema di sicurezza interno ;

d) realizzazione di un incontro, a livello regionale o provinciale o aziendale, fra le parti stipulanti il presente CCNL, per l'approvazione dei contratti di inserimento o reinserimento per realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento alle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, nel rispetto di quanto previsto all'art. 55 comma 2 del DLgs. n. 276/03;

e) attuazione della disciplina della formazione professionale;

f) disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione di secondo livello dal presente C.C.N.L., mediante specifiche clausole di rinvio.

Nell'arco di vigenza del presente C.C.N.L. potrà verificarsi una sola fase negoziale a livello regionale o provinciale o aziendale, da svolgersi conformemente alla seguente procedura:

□ la richiesta di stipula della contrattazione territoriale deve essere presentata dopo almeno un mese dal deposito presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del presente CCNL.

□ le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il termine di 60 (sessanta) giorni decorrente dall'apertura delle trattative.

Art.10

Premio di risultato

A metà della vigenza contrattuale sarà avviata una contrattazione aziendale e o territoriale per concordare un meccanismo di valutazione del premio di risultato, in coerenza con una politica retributiva, volta a migliorare il risultato netto del salario erogato ai dipendenti ed in armonia con la riduzione del costo del lavoro aziendale, ed in attuazione della relativa normativa di vantaggio.

TITOLO III

Diritti Sindacali e di Associazione

Art. 11

Diritti Sindacali

Le parti riconoscono che ciascun socio e lavoratore dipendente potrà usufruire nel corso dell'anno di permessi sindacali nei limiti di 10 (dieci) ore, a titolo di diritto d'assemblea, che saranno richiesti al datore di lavoro dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL. I soci e i lavoratori dipendenti per le ore di permesso di cui sopra riceveranno un rimborso pari alla retribuzione delle ore di permesso usufruito.

Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro; le assemblee si terranno all'inizio od alla fine dello stesso. Salvo che non comportino disservizio nei confronti dei committenti, in tal caso le assemblee saranno svolte fuori orario di lavoro e retribuite come sopra. L'assemblea si svolge di norma fuori dei locali dell'azienda, ma in presenza di locali idonei, può svolgersi anche all'interno, previo accordo tra datore di lavoro e dipendenti.

Art. 12

In applicazione della Legge 20 maggio 1970, n. 300, le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, possono designare rappresentanti sindacali nel numero di:

□ N. 1 (uno) rappresentante sindacale nelle realtà con più di 15 (quindici) e fino a 100 (cento) soci lavoratori e dipendenti,

□ N. 3 (tre) rappresentanti sindacali da 101 (centouno) a 300 (trecento) soci lavoratori e dipendenti

□ oltre questa soglia e per ogni 300 (trecento) addetti possono designare 3 (tre) rappresentanti sindacali.

La rappresentanza del sindacato sarà definita in sede aziendale o territoriale, ai dirigenti delle rappresentanze sindacali saranno concessi permessi retribuiti per le loro funzioni, nel numero di otto ore mensili.

Art. 13

I dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto usufruiranno di una serie di permessi retribuiti, nel limite complessivo di 8 (otto) ore annue per ciascun dipendente.

I permessi sindacali dovranno essere richiesti per iscritto, con almeno 2 (due) giorni in anticipo dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

Art. 14

Per i soci e lavoratori dipendenti chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segreteria o dirigenti nazionali dei lavoratori, oppure a ricoprire cariche pubbliche elettive, si fa riferimento all'art. 31 della Legge 300/1970.

Art.15

Per quanto riguarda i contributi sindacali, in ogni caso è assicurato alle OO.SS. stipulanti il presente CCNL il servizio gratuito di riscossione e versamento delle quote sindacali. La ripartizione avverrà nel seguente modo come da delega firmata dal socio lavoratore e dipendente.

TITOLO IV

Decorrenza - Durata

Art. 16

Il presente C.C.N.L. decorre dal 01 aprile 2015 e scadrà il 31 marzo 2018.

TITOLO V

Esclusività di stampa - Distribuzione contratti

Art. 17

Esclusività di stampa

Il presente C.C.N.L. conforme all'originale, è stato edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione. In caso di controversia, fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie.

Art. 18

Distribuzione contratti

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente CCNL al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.

Le Aziende sono tenute a distribuire il testo contrattuale nei modi e nei termini che saranno concordati a livello territoriale. Le imprese e cooperative sono tenute a recepire nei loro regolamenti, il presente contratto e la contrattazione aziendale o territoriale.

TITOLO VI

Mobilità e mercato del lavoro

Art. 19

Ferma restando la possibilità di utilizzare, in rapporto alle differenti esigenze delle Azienda, degli strumenti idonei di legge e i contratti di solidarietà (Legge 23.7. 1991, n. 223 e legge 19 .7.1993, n. 238 e successivi interventi), in via sperimentale e per tutta la durata di vigenza del presente C.C.N.L. , le Parti convengono che, a fronte di casi di difficoltà temporanea di mercato, di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale che determinano esuberi occupazionali, si debbano concordare di volta in volta, tra le parti stipulanti il presente C.C.N.L., le iniziative, che tendano a diminuire per quanto possibile, le conseguenze sociali di minore impiego della forza lavoro.

Le Parti altresì, si impegnano a ricercare congiuntamente con specifici accordi negoziali, soluzioni capaci di:

- a) definire la stima dei fabbisogni di mano d'opera e le esigenze relative di qualificazione, le procedure di ricerca, la disponibilità di lavoro extra e di surroga;
- b) promuovere iniziative idonee al conseguimento di nuovi posti di lavoro;
- c) realizzare incontri con le istituzioni per verificare gli obiettivi di sviluppo del settore.

Art. 20

Distacco

L'impresa per soddisfare un interesse proprio, può inviare alle dipendenze di un soggetto terzo uno o più lavoratori per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Requisiti di legittimità:

- a) temporaneità;
- b) sussistenza di un interesse al distacco in capo all'azienda o cooperativa distaccante che deve essere: specifico, rilevante, concreto e persistente per tutto il periodo in cui il distacco è disposto ed in adempimento dell'unico e originario rapporto di lavoro che prosegue con il distaccante.
- c) Esso non può mai concretizzarsi in un mero interesse al corrispettivo per la fornitura di lavoro altrui in quanto in caso contrario diventerebbe somministrazione di lavoro.

È' demandata alla contrattazione aziendale la pratica attuazione di questo Istituto.

Art. 21

Appalto

Le parti concordano che il continuo turnover degli appalti, la loro limitata durata, la loro occasionalità e stagionalità nella gestione tipica della politica aziendale sia a livello generale che locale, fa sì che i licenziamenti collettivi, per perdite d'appalto vanno annoverati nella casistica dei licenziamenti individuali e plurimi per giustificato motivo oggettivo, di cui all. art. 4 della legge 223/1991.

Infatti la perdita di un appalto può comportare una diminuzione del lavoro che spesso è compensato da altre acquisizioni contemporanee o successive, che non hanno come conseguenza una riduzione o una trasformazione dell'attività o del lavoro, proprie delle procedure

della 223/1991.

Ciò nonostante le parti ritengono indispensabile concordare delle norme utili alla tutela dell'occupazione e dei diritti dei lavoratori.

A questo fine ritengono che:

- a) i contratti di appalto anche con scadenza definita, debbano contenere un periodo di preavviso da comunicarsi con lettera raccomandata all'appaltatore almeno 120 gg prima della scadenza.
- b) la società committente darà comunicazione alle OO.SS firmatarie del presente accordo, comunicazione del fine appalto 30gg prima del suo termine
- c) su richiesta dell'OO.SS, l'azienda committente in uno specifico incontro, darà informazione sulle problematiche relative al subentro con particolare riguardo alla gestione dell'appalto. In questa sede l'azienda committente si attiverà nei confronti dell'impresa subentrante affinché quest'ultima, nel rispetto della propria autonomia imprenditoriale e a parità di condizioni, dia preferenza ai lavoratori della gestione uscente
- d) la società che ha perso l'appalto almeno 30gg prima della scadenza dell'appalto dovrà comunicare alle R.S.A. o in loro assenza alle OO.SS provinciali, la fine dell'appalto, indicando la propria impossibilità a mantenere occupati in altri appalti, i lavoratori impegnati nell'appalto concluso. Tale comunicazione è considerata apertura della procedura per i licenziamenti individuali e plurimi per giustificato motivo oggettivo. La società che ha perso l'appalto, dovrà allegare inoltre l'elenco dei lavoratori con un'anzianità superiore ad un mese in detto appalto, la loro qualifica, la loro retribuzione e l'orario;
- e) le RSA o in loro assenza alle OO.SS provinciali, dovranno entro 7 gg dal ricevimento di detta comunicazione stabilire un incontro per redigere l'eventuale accordo, entro e non oltre 15gg dalla data di apertura della procedura. Dopo tale data l'azienda potrà procedere al licenziamento individuale e plurimo per giustificato motivo oggettivo

TITOLO VII

Classificazione del Personale

Art. 22

Livello quadro

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e della attuazione degli obiettivi della impresa, con mansioni che comportano elevate responsabilità funzionali ed elevata preparazione professionale e/o particolari specializzazioni e che abbiano maturato una significativa esperienza ovvero elevate responsabilità nella direzione, nel coordinamento e/o controllo di altri lavoratori / lavoratrici, ivi comprese le responsabilità connesse di crescita professionale e verifica dei risultati raggiunti dai predetti diretti collaboratori

I LIVELLO

Appartengono a questo livello:

i soci ed i lavoratori che, in regime di autonomia e discrezionalità, siano delegati a ricoprire, con poteri decisionali, tutti gli incarichi, inerenti l'attività dell'azienda, finalizzati alla realizzazione dei progetti e degli obiettivi stabiliti (impiegati con funzioni direttive, tecnico-specialistico di settore).

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

i tour manager, direttori di produzione, ispettori di produzione, responsabili specializzati di edizione di produzione cinematografica e televisiva; direttori specializzati di scena e di doppiaggio; architetti e arredatori di scena specializzati; Direttore musicale di palcoscenico; Location manager; Casting director; Formatori tecnici specializzati; Direttori di scena; Amministratori di formazioni artistiche; Amministratori di produzione cinematografica ed audiovisiva; Organizzatori teatrali; FLY Rigger; Head Rigger; tecnico del suono specializzato; tecnico luci specializzato

II LIVELLO

Appartengono a questo livello:

i soci ed i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportino

particolari conoscenze tecniche e adeguate esperienze ed i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e teorico-pratica.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

- Tecnico teatrale macchinista;
- Tecnico Audiovisivo;
- Tecnico generico delle luci;
- Tecnico elettricista;
- Light designer;
- Backliner;
- Ground rigger
- Tecnico del suono
- Tecnico delle luci
- Autisti
- Truccatori , parrucchieri , costumisti, modisti e figurinisti
- Macchinisti e Attrezzisti
- Controllo camere
- Mixer video
- Montatore video

III LIVELLO

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

IV LIVELLO

Appartengono a questo livello:

i soci ed i lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste specifiche conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche.

V LIVELLO

Appartengono a questo livello:

i soci ed i lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche, anche per l'inserimento dei giovani, come primo impiego e per questi ultimi, per un periodo massimo di due anni, qualora non rientrino nella normativa dei vaucer.

TITOLO VIII

Mansioni promiscue - Mutamento mansioni - Jolly

Art. 23

Il socio e il lavoratore dipendente che sia adibito temporaneamente e per un periodo non inferiore a sei mesi, a mansioni superiori e diverse da quelle dell'assunzione, percepirà nel periodo predetto la retribuzione corrispondente al nuovo livello retributivo acquisito. Trascorsi i sei mesi con continuità egli avrà acquisito la retribuzione corrispondente al nuovo livello superiore.

TITOLO IX

Assunzione – Documentazione

Art. 24

Assunzione

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge, dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- a) la tipologia del contratto di assunzione;
- b) la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato;
- c) se trattasi di tempo determinato, occorre precisare le motivazioni;
- d) la località in cui presterà la sua opera, per località può intendersi più comuni della stessa provincia nel raggio massimo di 50 Km;
- e) la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica e la retribuzione, in coerenza con i codici atecofin, indicati nella comunicazione obbligatoria di assunzione;



- f) l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro;
- g) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- h) le altre eventuali condizioni concordate o previste per dal d.lgs. 26 maggio 1997 n.152.
- i) il rinvio alle norme del contratto collettivo applicato con riguardo alle condizioni di lavoro previste dalla legge e non espressamente sopraindicate.

La lettera di assunzione, che costituisce di fatto il contratto individuale di lavoro, con valore probatorio, deve inoltre indicare il cognome e nome e/o la ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale, la posizione INPS ed ENPALS del datore di lavoro, nonché tutti quei dati o notizie previste dalla legge.

Art. 25

Documentazione

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- a) certificato del titolo di studio;
- b) documentazione dei precedenti rapporti di lavoro, documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita;
- c) dichiarazione dell'eventuale stato di disoccupazione, di CIGS e/o mobilità;
- d) documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- e) eventuali altri documenti richiesti dalle disposizioni di legge, nazionali e regionali, in materia di incontro fra domanda ed offerta di lavoro;
- f) consenso al trattamento dei dati personali (D.Lgs. 30/6/2003, n. 196);
- g) altri documenti e certificati che l'azienda richiederà per le proprie esigenze, se dovuti.

Il lavoratore dovrà dichiarare la sua residenza e/o dimora e notificare i successivi mutamenti.

Se si tratta di socio o lavoratore apprendista all'atto dell'assunzione egli dovrà produrre il titolo di studio e dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché i periodi di lavoro svolti.

Art. 26

Quote di riserva

In considerazione di quanto disposto dall'art. 25, comma 2 della Legge n° 223 del 23 luglio 1991, non sono computati ai fini della determinazione delle quote di riserva:

- a) le assunzioni del personale con qualifiche ricomprese nei livelli primo e secondo;
- b) le assunzioni del personale con qualifiche ricomprese nei livelli terzo, quarto e quinto a condizione che abbiano già prestato servizio presso aziende o cooperative del medesimo settore ovvero che siano in possesso di un titolo di studio od attestati professionali attinenti alle mansioni da svolgere.

TITOLO X

Periodo di Prova

Art. 27

La durata del periodo di prova non potrà superare:

- I° Livello (60) giorni di effettiva prestazione lavorativa
- II°- III° Livello (45) giorni di effettiva prestazione lavorativa
- IV°- V° Livello (30) giorni di effettiva prestazione lavorativa

Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate effettivamente prestate, fermo restando il termine massimo di sei mesi previsto dall'articolo 10 della legge n° 604 del 15.07.1996.

Durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro potrà essere risolto da ambo le parti, senza obbligo di preavviso, in qualsiasi momento, ma con diritto al trattamento di fine rapporto.

Il periodo di prova rimane sospeso per malattia o infortunio del lavoratore.

Il socio o il lavoratore dipendente in prova ha diritto, in caso di insorgenza di malattia, di esperire il periodo di prova per il tempo minimo necessario, fruire anche del "mini contratto", ma non ha diritto alla integrazione economica erogata dall'INPS durante il periodo di assenza per malattia. Non è assoggettabile al periodo di prova, il socio o il lavoratore dipendente assunto nuovamente per le medesime mansioni qualora egli abbia prestato la propria attività con contratto di lavoro subordinato per un periodo complessivo di almeno 10 mesi nell'arco di 2 anni antecedenti la data di nuova assunzione.

Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica alla quale il lavoratore stesso è stato attribuito. Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del

socio o del lavoratore si intenderà trasformata a tempo indeterminato ed il periodo stesso sarà cumulato all'anzianità di servizio.

NOTA A VERBALE

Per i soci lavoratori, il periodo di prova può essere stabilito in sede di regolamento interno di durata maggiore rispetto a quello contrattuale per consentire alla cooperativa di definire l'idoneità del soggetto che deve entrare a far parte della compagine sociale con i doveri e diritti derivanti dall'essere socio e quindi dall'esigenza di conoscere meglio le obbligazioni sociali.

TITOLO XI

Armonizzazione della flessibilità d'orario a tutela dell'occupazione

Art. 28

Le parti concordano di compiere ogni sforzo per consolidare l'azione di superamento del lavoro nero e di realizzare le condizioni di mutazione del mercato, atte a stabilire una flessibilità maggiormente programmata, sia essa dell'orario, sia essa del contratto individuale da sottoscrivere con il socio lavoratore o con il dipendente.

In questo ambito la contrattazione aziendale o territoriale potrà sviluppare intese che vadano a premiare e a normare un rapporto di maggior autonomia da parte del lavoratore, nella gestione dell'organizzazione del lavoro, ivi compreso l'orario, di concerto con le esigenze aziendali, e con possibilità di recuperare l'orario di lavoro non effettuato.

L'esigenza nasce dalla soggettività di lettura del contesto in cui il lavoratore opera.

Questa autonomia di lettura e di correzione dell'intervento, ha un'incidenza sulla produttività e sulla qualità del servizio erogato. Le parti quindi, concordano nel valore prevalente del contratto individuale.

Art. 29

Orario di lavoro

In presenza di incarichi e di commesse che lo consentono, la durata media del lavoro effettivo è fissato in 40 (quaranta) ore settimanali distribuite su cinque o sei giornate lavorative; ad esso è commisurata la retribuzione.

La durata media settimanale del lavoro ordinario, ai sensi del D.Lgs. 66/2003, può essere computata, anche come durata media, in un periodo non superiore ai dodici mesi salvi diversi accordi aziendali in materia.

Non sono altresì da considerarsi lavoro effettivo le soste durante il lavoro superiore a 15 (quindici) minuti, i riposi intermedi (pausa mensa) e comunque tutto quanto previsto dall'art. 5 del R.D. n. 1955 del 10 settembre 1923.

La contrattazione territoriale o aziendale potrà disciplinare la possibilità per il lavoratore, di scegliere il momento iniziale e terminale della prestazione entro una certa fascia oraria, assicurando comunque una certa estensione temporanea (Flex-time).

Diverse condizioni sono demandate alla contrattazione integrativa territoriale o aziendale, anche se la distribuzione dell'orario di lavoro viene determinata dal presente CCNL.

Il datore di lavoro comunicherà al socio o lavoratore dipendente, per iscritto l'orario di lavoro con indicazione dell'ora di inizio e di termine, nonché la durata degli intervalli di riposo durante il periodo di lavoro.

Durante l'orario di lavoro, il socio o il dipendente non potrà lasciare il proprio posto senza autorizzazione e non potrà allontanarsi dal luogo di lavoro senza esserne autorizzato.

Il trattarsi nell'ambiente di lavoro da parte del lavoratore per sue esigenze, come il tempo dei riposi intermedi, la sistemazione della propria biancheria, la cura e l'igiene della propria persona, non è considerato "tempo" a disposizione del datore di lavoro e per tanto non remunerato.

Le Parti, in relazione all'andamento delle commesse e considerando la situazione di mercato, concordano che dopo aver esperito tutte le possibilità di flessibilità, di banca ore ivi compreso il ricorso agli ammortizzatori sociali al fine di mantenere l'occupazione, sia possibile stabilire di comune accordo scritto, periodi di sospensione breve del lavoro senza retribuzione e costo per l'azienda.

Art. 30

Banca ore

L'istituto della banca ore può contenere delle prestazioni aggiuntive al normale orario di lavoro o delle ore di non attività per riduzione d'orario, da recuperare nei periodi di punta.

Le prestazioni aggiuntive al normale orario di lavoro e le ore della flessibilità non fruite per comprovati impedimenti personali, non vengono retribuite ma riversate nella banca ore e danno



diritto al recupero obbligatorio. Il periodo entro il quale il recupero delle suddette ore può essere effettuato, sarà concordato per iscritto tra Azienda e lavoratore.

Trascorso un anno senza che questo recupero sia avvenuto, l'Azienda remunererà le ore in banca con una maggiorazione del 5%.

Il datore di lavoro, nei sei mesi successivi, dovrà fissare il recupero previo accordo con il lavoratore.

Art. 31

Flessibilità

Per necessità a causa dell'intensità dell'attività le aziende possono far superare, in determinati periodi dell'anno, il normale orario settimanale.

L'azienda comunicherà al lavoratore almeno 24 ore prima, l'aumento dell'orario normale settimanale, comunque nei limiti di legge, e le modalità della flessibilità.

Per il superamento del normale orario di lavoro previsto contrattualmente l'azienda corrisponderà, nei periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione. La compensazione tra ore in supero e ore in riduzione, dovrà avvenire entro dodici mesi dall'inizio della flessibilità.

I soci e i dipendenti percepiranno la normale retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli con riduzione di orario.

Art. 32

Prestatori di lavoro ripartito

A seguito del job act viene abrogato il lavoro ripartito

Art. 33

Contratto a tempo parziale

Normativa

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è disciplinato secondo quanto previsto dal D.Lgs. 25/2/2000, n. 61 e successive modifiche ed integrazioni.

Compatibilmente con le esigenze aziendali, fino a otto anni di vita del bambino, il genitore può richiedere, secondo modalità e norme definite a livello aziendale, il passaggio a tempo parziale. Al termine del periodo il genitore riprenderà il lavoro a tempo pieno.

Le modalità di gestione del lavoro a tempo parziale saranno contrattate preventivamente tra le parti in sede aziendale. In tale ambito la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale sarà compresa nelle articolazioni dell'orario di lavoro di cui all'art. 29 del presente contratto.

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto a quello fissato dall'art. 3, comma 1, del D.Lgs. 8/4/2003 n. 66 o al minore orario ordinario previsto dal presente CCNL e senza limiti minimali d'orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale

Il rapporto a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed ha la funzione di consentire la flessibilità della forza lavoro, in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno e nel contempo consente di dare una risposta valida ad esigenze individuali dei soci e dei dipendenti. Questo contratto può essere esteso anche ai soci e ai dipendenti assunti a tempo determinato o con contratto di inserimento o di apprendistato.

L'Azienda nell'ambito delle verifiche periodiche con l'OO.SS, comunicherà l'andamento delle assunzioni a tempo parziale e l'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

Il rapporto di lavoro part-time può essere di tipo:

- Orizzontale: ad orario di lavoro giornaliero ridotto;
- Verticale: a tempo pieno nell'arco della giornata, ma solo per determinati periodi della settimana, del mese o dell'anno;
- Misto: per periodi, orizzontale e per altri, verticale anche con prestazione ridotta nell'ambito della verticalità.

Il contratto a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta e ai fini della prova, valgono i periodi previsti per gli eguali livelli a tempo pieno previsti dal presente CCNL. Nel contratto individuale deve essere indicata la collocazione oraria della prestazione riferita al giorno, alla settimana e al mese.

Possono essere previste clausole flessibili o elastiche senza limite anche sul monte ore.

Nel contratto a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato, l'azienda ha facoltà di richiedere al socio e al dipendente lo svolgimento di prestazioni supplementari (lavoro reso

oltre l'orario concordato nel contratto individuale) nei limiti dell'orario a tempo pieno.

Il lavoro supplementare può essere richiesto anche per i soci e dipendenti con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto quando non sia raggiunto l'orario per il tempo pieno settimanale. Le prestazioni di lavoro supplementare così come regolamentate dal presente contratto e cioè nei limiti dell'orario di lavoro settimanale dei soci e dipendenti a tempo pieno, non richiedono il consenso del socio o del dipendente a tempo parziale e possono essere utilizzate come flessibilità da gestire con le modalità ad orario normale, la cui maggiorazione deve essere applicata, in base a quanto stabilito all'art. 40 comma 1, del presente ccnl. Il rifiuto del socio o del dipendente ad effettuare prestazioni di lavoro supplementare non è causa di licenziamento.

Con l'accordo tra le parti il rapporto può trasformarsi da tempo pieno a tempo parziale o viceversa in conformità delle disposizioni di legge.

Art. 34

Diritto di precedenza

Ai sensi dell'art. 1, comma 44, lett. e) della legge n. 247/2007, il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

I lavoratori studenti, assunti con contratto a tempo indeterminato della durata di 8 e, rispettivamente, di 16 ore settimanali ai sensi dell'articolo 92, comma 5, avranno diritto di precedenza, al momento in cui cessa la condizione di studente, con riguardo al passaggio del proprio rapporto di lavoro a 20 ore settimanali, in caso di nuove assunzioni a tempo parziale e a tempo indeterminato con orario di lavoro settimanale di 20 ore.

TITOLO XII

Personale non soggetto a limitazione di orario

Art. 35

Le Parti si danno atto che nel richiamarsi alle vigenti norme di legge sull'orario di lavoro, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1 del RDL n. 692/1923, il quale esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro i soci o i lavoratori dipendenti con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni.

A tale effetto si conferma che è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o della cooperativa o di un reparto di essa con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi, così come precisato nel contratto individuale di lavoro o successive attribuzioni al dipendente.

Per taluni servizi può essere stabilito l'obbligo della reperibilità del socio e del lavoratore dipendente e ad allo stesso, sarà riconosciuta un'indennità fissa giornaliera di € 10 lordi, limitatamente ai giorni di reperibilità, che si aggiunge alla normale retribuzione.

TITOLO XIII

Orario di lavoro per i lavoratori di minore età

Art. 36

Per la disciplina della tutela del minore nello svolgimento dell'attività lavorativa subordinata si rimanda alle leggi vigenti in materia.

TITOLO XIV

Lavoro domenicale - Festivo - Notturno

Art. 37

Lavoro domenicale

Le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate nella giornata di domenica, o nelle giornate festive, saranno retribuite con una maggiorazione del 10% (dieci per cento) da calcolarsi sulla paga contrattuale, quale corrispettivo del maggior disagio per il lavoro prestato.

Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di orario di lavoro notturno ordinario valgono le vigenti norme di Legge.

Art. 38

Lavoro festivo

Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore festive così come definito dalla legislazione vigente viene maggiorato della percentuale del 15% (quindici per cento) da calcolarsi sulla paga contrattuale.

Art. 39

Lavoro notturno/notturmo festivo

Il lavoro ordinario prestato occasionalmente sia nelle ore notturne festive, viene maggiorato del

20% (venti per cento), da calcolarsi sulla paga contrattuale oraria.

Si considera lavoro notturno quello prestato dalle ore 22.00 (ventidue) alle ore 6.00 (sei) il personale addetto ai turni notturni, il cui orario di lavoro si protrae dalle ore 22.00 (ventidue alle ore 6.00 (sei), dovrà osservare un riposo di almeno 13 (tredici) ore consecutive prima di riprendere il lavoro.

Il lavoro notturno non festivo, verrà retribuito con la retribuzione oraria, maggiorata del 10% fatte salve le condizioni di maggior favore.

TITOLO XV

Lavoro Straordinario

Art. 40

Le prestazioni lavorative svolte oltre l'orario normale giornaliero sono considerate lavoro straordinario.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative supplementari e straordinarie a carattere individuale, nel limite totale di 250 (duecentocinquanta) ore annue. Il socio e il lavoratore dipendente non possono compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Le maggiorazioni da calcolarsi sulla paga contrattuale, per i soci e per i lavoratori ai quali non si applica l'orario di lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia sono:

1. 10% (dieci per cento) per la prestazione di lavoro supplementare fino a 40 ore settimanali medie così come stabilite dalla Legge 66;
2. 15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario;
3. 25% (venticinque per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo e notturno.

Il lavoro straordinario prestato in modo fisso e continuativo nei limiti previsti dal presente CCNL e dalla legge, non può in nessun caso considerarsi un prolungamento ordinario dell'orario di lavoro né può trasformare la relativa retribuzione per straordinario in retribuzione ordinaria.

Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario

TITOLO XVI

Lavoratori a turni

Art. 41

Per le prestazioni lavorative a turni è prevista la seguente maggiorazione:

□ 10% (dieci per cento)

TITOLO XVII

Lavoro a tempo determinato

Art. 42

Le assunzioni con contratto a tempo determinato sono regolamentate dalle vigenti disposizioni di legge e dalle norme del presente contratto.

È fatto divieto di assumere lavoratori a tempo determinato per la sostituzione di lavoratori in sciopero.

Non si possono assumere lavoratori a tempo determinato presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, sospensione dei rapporti o riduzione di orario, con diritto di trattamento di integrazione salariale che interessino i lavoratori adibiti alle stesse mansioni.

Art. 43

Percentuale di lavoratori assumibili con contratto di lavoro a tempo determinato ed esenzioni

1. le parti convengono che l'utilizzo dei contratti a tempo determinato non potrà superare il 30% annuo dell'organico in forza nell'unità produttiva.

Semestralmente verrà fatta dalle parti una verifica sull'andamento dell'utilizzo percentuale dell'istituto.

Ai fini della percentuale predetta non si computano le assunzioni effettuate con contratto di inserimento, nonché quelle effettuate ex art. 4 del D.Lgs. n. 151/2001. (assunzioni per sostituzione di lavoratori/lavoratrici in congedo)

2. Nelle singole unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per quattro lavoratori.

3. Nelle singole unità produttive che occupino da sedici a trenta dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per sei lavoratori.

4. Sono esenti dalle limitazioni quantitative di cui ai precedenti commi i contratti a tempo determinato conclusi:

- a) ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. n. 151/2001;
- b) per le ragioni di cui ai punti V e VI, comma 1, dell'art. 41;
- c) per le ragioni di cui al punto III, comma 1, dell'art. 41, con il limite temporale di 12 mesi relativamente all'avvio di nuove attività, elevabile dalla contrattazione di secondo livello;
- d) per tutte le ragioni sostitutive;
- e) con i lavoratori di età superiore ai 55 anni.

5. Ferme restando le esclusioni di cui al precedente comma, i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato non potranno complessivamente superare il 35% annuo dell'organico in forza nella singola unità produttiva con contratto a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato.

6. Nell'ambito della contrattazione di secondo livello possono essere realizzate intese diverse con riferimento ai limiti di cui ai precedenti commi 1 e 5.

7. Sono fatte salve le percentuali di assunzioni con contratti a termine definite da accordi aziendali in essere.

TITOLO XVIII

Art. 44

Genitori di portatori di handicap e di tossicodipendenti

I soci e i lavoratori dipendenti, genitori di portatori di handicap e di tossico dipendenti, riconosciuti dal servizio sanitario competente per territorio, che chiedono il passaggio a tempo parziale, hanno il diritto di precedenza rispetto agli altri soci e lavoratori dipendenti.

Per i soci e i dipendenti affetti da patologie gravi riconosciute dalla A.S.L., hanno il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e la possibilità di passare nuovamente a tempo pieno.

TITOLO XIX

Art. 45

Apprendistato professionalizzante

Normativa

Interessa i giovani di età compresa fra i 18 ed i 29 anni

Art. 46

Limiti numerici

Il numero complessivo di apprendisti che un'impresa può assumere non può superare il 100% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'impresa stessa.

L'impresa che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori specializzati o qualificati, o comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Art. 47

Procedure di applicabilità

1. I datori di lavoro, che intendono assumere apprendisti, debbono presentare domanda corredata dal piano formativo all' EBIL, il quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal presente CCNL in materia di apprendistato, ai programmi di formazione indicati dall'impresa o alla regolamentazione dei profili formativi definiti dalle Regioni.

2. Ove l'EBIL non si esprima nel termine di 15 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

Art. 48

Tipologie di apprendistato

Le parti vista la razionalizzazione e revisione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo e a quanto disposto dalle nuove normative ritengono che l'istituto dell'apprendistato sia un valido strumento sia per il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo che per l'incremento dell'occupazione giovanile.

Il periodo di apprendistato è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale anche con riferimento agli aumenti periodici di anzianità.

Il DLgs. 276/03, attuativo della legge n. 30/2003, prevede tre tipologie contrattuali.

Perché sia operativa questa disciplina alle tre tipologie di apprendistato è necessaria la regolamentazione dei profili formativi da parte delle Regioni e Province autonome con definizione delle modalità di riconoscimento dei crediti formativi.

Nelle Regioni o Province autonome che non hanno ancora provveduto all'emanazione della relativa legge regionale in materia il contratto rimanda, per l'instaurazione del contratto di

apprendistato, alle norme previdenti al D.Lgs. 276/03.

a) contratto di apprendistato per l'espletamento di diritto-dovere di istruzione e formazione

Il contratto di apprendistato per l'espletamento di diritto-dovere di istruzione e formazione finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale: durata non superiore a tre anni (giovani dai 15 ai 18 anni di età);

Per il IV Livello

Durata massima 20 mesi

Retribuzione: I primi 12 mesi il 50%

Dal 13° al 24° mese il 80%

Per il V Livello

Durata massima 30 mesi

Retribuzione: I primi 12 mesi il 50%

dal 13° al 24° mese al 70%

dal 25° mese al 90%

Quanto ai contenuti dell'attività formativa si stabilisce che la durata è pari a 120 ore.

La formazione teorica deve essere svolta secondo le modalità previste dalla contrattazione aziendale internamente o esternamente all'azienda.

b) Contatto di apprendistato professionalizzante

Il contratto di apprendistato professionalizzante: qualifica attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale: durata da due a sei anni (giovani dai 18 ai 29 anni), ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 53 del 2003. (prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale)

L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni previste dall'art. 22 del presente contratto, ad eccezione del V livello. Relativamente al I° livello di inquadramento sono escluse dal contratto di apprendistato quelle figure professionali per le quali viene richiesta una specifica abilitazione professionale certificata dal superamento di un esame di stato e conseguente iscrizione ad albo professionale.

Requisiti del contratto:

□ forma scritta contenente la prestazione lavorativa, il piano formativo e la qualifica da conseguire;

□ retribuzione: l'inquadramento dell'apprendista può essere inferiore fino a 2 livelli rispetto a quello previsto per i lavoratori aventi le mansioni che l'apprendista deve conseguire. E' vietato stabilire il compenso secondo tariffe di cottimo.

□ formazione interna o esterna all'azienda: monte ore 120 ore annue.

La formazione formale può essere espletata attraverso strutture accreditate oppure nell'impresa stessa.

Ai sensi dell'art. 49, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003, tenuto conto del tipo di qualificazione da conseguire e salvo quanto previsto dal successivo comma, il contratto di apprendistato professionalizzante avrà la durata seguente DI 36 per tutti i livelli

Durata dell'impegno formativo

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, commi 5 bis e 5 ter del D.Lgs. n. 276/2003, la durata dell'impegno formativo dell'apprendista, correlata alla tipologia del titolo di studio o dell'attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere, è così convenuta in ore medie annue:

Titolo di studio Durata

Scuola dell'obbligo 120

Attestato di qualifica 100

Diploma di scuola media superiore 80

Diploma universitario o laurea 60

Al secondo livello di contrattazione potranno essere stabiliti un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna od esterna, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività.

E' facoltà dell'impresa anticipare, in tutto o in parte, le ore di formazione previste per gli anni successivi. Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di

lavoro.

c) contratto di apprendistato per il conseguimento di un diploma o per percorsi formativi di alta formazione

Il contratto di apprendistato per il conseguimento di un diploma o per percorsi formativi di alta formazione:

- di titolo di studio a livello secondario;
- di un titolo di studio universitario;
- di un titolo di studio di alta specializzazione.

La tipologia del contratto di apprendistato per il conseguimento di un diploma o per percorsi formativi di alta formazione, per i soli profili che attengono alla formazione, la regolamentazione e la durata dell'apprendistato è demandata alle Regioni e Province autonome, in accordo con le Associazioni Territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori.

La formazione all'interno delle aziende inerisce al rapporto contrattuale.

Essa pertanto sarà regolamentata con i contratti aziendali.

E' fatto obbligo di avviare a visita medica di idoneità prima dell'inizio del rapporto di lavoro.

Agli apprendisti che abbiano raggiunto la maggiore età si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. n. 66/2003 pertanto essi possono svolgere anche lavoro straordinario e notturno.

Art. 49

Proporzione numerica

Le parti convengono che l'azienda o la cooperativa possono occupare come apprendisti non più del cinquanta per cento del personale qualificato in essere presso di essa.

In deroga per le aziende o le cooperative che non hanno personale specializzato o qualificato o ne hanno meno di tre, essa può assumere fino a tre apprendisti.

Art. 50

Assunzione

a) Per l'assunzione degli apprendisti è necessario il contatto scritto con specificazione:

- della prestazione oggetto del contratto;
- del periodo di prova;
- del livello di inquadramento iniziale intermedio e finale;
- la qualifica che potrà essere acquisita;
- la durata del periodo di apprendistato;
- il piano formativo individuale.

b) L'assunzione dell'apprendista diviene definitiva compiuto il periodo di prova. Si conviene che la durata del periodo di prova è uguale a quella prevista per il lavoratore specializzato o comunque uguale a quello previsto per il lavoratore inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione. Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso. Comunque, indipendentemente dal livello di riferimento, la durata massima del periodo di prova non può essere inferiore a 30 (trenta) giorni di effettiva prestazione lavorativa.

c) Per l'assunzione di un apprendista a tempo parziale non si richiede la convalida della Direzione Provinciale del Lavoro.

Art. 51

Parere di conformità

Il parere di conformità è necessario sempre in presenza di apprendistato.

Art. 52

Monte ore

Il monte ore minimo di formazione formale interna o esterna per l'apprendistato professionalizzante costituisce in 120 ore annue il limite minimo che in nessun caso può essere ridotto.

Nell'ipotesi in cui l'apprendista sia già in possesso di alcune competenze, il datore di lavoro potrà tenere conto di ciò per rimodulare il percorso di formazione formale.

Art. 53

Proroga della scadenza originaria

Dal computo del periodo di apprendistato vanno esclusi tutti i periodi di interruzione e rapporto sia che siano imputabili al lavoratore (come i giorni di assenza per malattia, infortunio e astensione obbligatoria per maternità) sia quelli che dipendano da comprovate esigenze produttive dell'azienda.

Art. 54



Risoluzione del rapporto

Il rapporto di apprendistato si estingue:

- al compimento del periodo massimo stabilito dal contratto;
- per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo;
- per avvenuto conseguimento della qualifica; nel corso del rapporto l'apprendista ha diritto alla valutazione delle competenze acquisite e dei crediti formativi maturati.

Art. 55

Trasformazione in ordinario rapporto di lavoro subordinato

Quando il rapporto di apprendistato si trasforma in un normale rapporto di lavoro subordinato, il periodo di apprendistato è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio. Per le società cooperazione la disposizione contrattuale e di Legge sull'apprendistato vanno armonizzate con quanto previsto dall'art. 2527 c.c. (socio in prova). Pertanto l'apprendista oltre al raggiungimento di una qualifica professionale deve anche svolgere un percorso formativo idoneo all'acquisizione di conoscenze atte allo svolgimento al suo ruolo di socio in conformità delle disposizioni di Legge e statutarie della società o della cooperativa.

TITOLO XX

Lavoro temporaneo ed accessorio

Art. 56

Lavoro temporaneo

Ricorrendo le condizioni previste dall'art 20 de DLgs 276 /03 è possibile contrarre contratto di lavoro temporaneo con le Agenzie all'uopo autorizzate nella misura non superiore all'20% dei lavoratori mediamente occupati durante l'anno.

Per situazioni particolari tale percentuale può essere modificata attraverso una contrattazione aziendale. La definizione dei lavoratori mediamente occupati viene definita calcolando il numero dei lavoratori occupati ad orario normale.

Per i lavoratori part-time o a chiamata, il calcolo deve essere fatto proporzionando il numero delle ore effettuate dagli stessi fratto le ore lavorabili.

Art. 57

Lavoro accessorio

L'attuale normativa provvede a regolamentare (art. 70 D.lgs.276/2003) quelle prestazioni svolte occasionalmente, rese generalmente da soggetti a rischio di esclusione sociale, aventi finalità di assistenza e cura domiciliare o comunque caratterizzate dalla saltuarietà e dalla marginalità, fino ad oggi mai disciplinate dal punto di vista legislativo.

La denominazione conosciuta per le predette attività è quella di "*prestazioni occasionali di tipo accessorio*" intendendo per tali quelle prestazioni aventi natura meramente occasionale il cui svolgimento è limitato solo ad alcune tipologie di attività elencate tassativamente dalla legge. Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito (art. 70, comma 1 D.lgs. 276/2003 sostit. dall'art. 22, comma 1, D.L. 25 giugno 2008, n. 112, conv. con modif. in L. 6 agosto 2008, n. 133 e modificato dall'articolo 7 ter, comma 12, DL 5/2009 conv. con modif. Legge 33/2009, a decorrere dal 12 aprile 2009):

- di lavori domestici;
- di lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti;
- di insegnamento privato supplementare;
- di manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli e di lavori di emergenza o di solidarietà anche in caso di committente pubblico, stagionali e o periodiche
- in qualsiasi settore produttivo il sabato e la domenica e durante i periodi di vacanza da parte di giovani con meno di venticinque anni di età, regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado e compatibilmente con gli impegni scolastici;
- di attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati, da casalinghe e da giovani di cui alla lettera e), ovvero delle attività agricole svolte a favore dei soggetti di cui all'articolo 34, comma 6, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633;

Oltre a quanto sopra, particolari condizioni attuative verranno definite nella contrattazione di 2° livello.

TITOLO XXI

Contratto di lavoro intermittente

Art. 58

Contratto di lavoro intermittente

Il contratto di lavoro intermittente che può essere stipulato anche a tempo determinato. E' il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell'azienda che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei casi ed alle condizioni che seguono.

L'impresa può far ricorso al contratto di lavoro intermittente per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non sia possibile stipulare contratti a tempo parziale, per l'impossibilità o comunque la difficoltà di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa.

Il contratto di lavoro intermittente può essere altresì concluso anche per prestazioni rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 55 anni di età che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o siano iscritti alle liste di mobilità e di collocamento. Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:

- o per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- o salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dal lavoro o una riduzione dell'orario di cui alla legge 223/91, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- o da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 81/09 e succ. modd.

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e contenere i seguenti elementi:

- a) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive che consentono la stipulazione del contratto;
- b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita a lavoratore e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) indicazione delle forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
- d) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista, così come successivamente indicato, i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della eventuale indennità di disponibilità;
- e) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

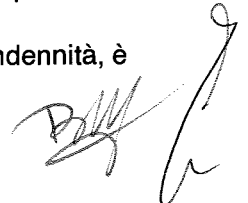
L'azienda è tenuta ad informare in sede di verifica periodica le OO. SS. dei lavoratori e dei datori di lavoro sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

Art. 59

Nel contratto di lavoro intermittente può essere stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità divisibile in quote orarie, che deve essere corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità all'azienda in attesa di utilizzazione. Il diritto all'indennità spetta, per altro, soltanto se il lavoratore si obbliga a rispondere alla chiamata: in questo caso il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare la risoluzione del contratto, la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché un congruo risarcimento del danno nella misura della retribuzione giornaliera per una giornata di lavoro. Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 15% della retribuzione prevista dal presente contratto.

La retribuzione mensile, da prendere a base di riferimento per la determinazione dell'indennità, è costituita da:

- minimo tabellare;
- ratei di tredicesima;
- indennità ferie



per la determinazione delle quote orarie si assume come divisore orario 173.

L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o dal presente contratto collettivo.

In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata il lavoratore è tenuto ad informare l'azienda preventivamente specificando la durata dell'impedimento con le modalità previste dal presente CCNL e documentandone la motivazione.

Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità. Ove il lavoratore non vi provveda perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni salvo diversa previsione del contratto individuale di lavoro.

Le disposizioni che precedono si applicano soltanto nel caso in cui il prestatore di lavoro si obblighi contrattualmente a rispondere alla chiamata dell'azienda. In tal caso il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare il diritto dell'azienda a risolvere il contratto con restituzione della quota di indennità di disponibilità eventualmente già corrisposta e riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché in applicazione dell'art. 36 della legge 276/03 un risarcimento del danno pari all'importo corrispondente alle quote orarie di indennità di disponibilità relative al periodo di prestazione rifiutata.

Art. 60

Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ovvero negli altri periodi indicati dai contratti territoriali, l'indennità di disponibilità è corrisposta al lavoratore solo in caso di effettiva chiamata da parte dell'azienda.

Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente il lavoratore intermittente non deve ricevere per i periodi lavorati un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello a parità di mansioni svolte. Il trattamento economico normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.

Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata dell'azienda non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo salvo la suddetta indennità di disponibilità.

Art. 61

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

TITOLO XXII

Formazione professionale - Contratto di inserimento o reinserimento

Art. 62

Formazione professionale

Nel quadro delle più generali intese tra le Organizzazioni stipulanti, il presente CCNL, preso atto che tutte le ragioni di addestramento e formazione professionale sono finalizzate all'arricchimento ed all'aggiornamento delle conoscenze professionali inerenti le mansioni svolte, tenuto conto altresì della continua evoluzione del settore e della necessità di una costante revisione delle conoscenze individuali, le aziende o le cooperative realizzeranno idonee iniziative tecnicopratiche per consentire:

- a) Un' efficace inserimento di tutti i soci e lavoratori dipendenti neoassunti,
- b) Un proficuo aggiornamento dei soci e lavoratori dipendenti per quanto concerne la sicurezza e i nuovi metodi di lavoro;
- c) Un pronto inserimento dei soci e lavoratori dipendenti nelle nuove mansioni a seguito dell'avvicendamento degli stessi.

Art. 63

Contratto di inserimento o reinserimento

Al fine di favorire l'inserimento di figure professionali con particolari difficoltà nell'inserimento del mercato lavorativo o dopo un periodo di prolungata assenza del lavoro con particolare riguardo al settore femminile e giovanile di primo impiego,

le parti convengono, per quanto di loro competenza, di attuare gli strumenti più idonei, di natura sia contrattuale che legislativa, al fine di utilizzare al meglio l'istituto del contratto di inserimento o reimpiego diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento o reimpiego nel mercato del lavoro.

Le modalità di attuazione di tale impegno faranno riferimento alle disposizioni di Legge o in situazioni particolari ad accordi territoriali o aziendali.

Nel computo del periodo del contratto di inserimento vanno esclusi i periodi di interruzione del rapporto sia che siano imputabili al lavoratore, come l'astensione obbligatoria per maternità, sia quelli che dipendano da comprovate esigenze produttive dell'azienda.

Il rapporto di lavoro con contratto di inserimento si estingue:

- a) al compimento del periodo stabilito dal contratto individuale;
- b) per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.

Art. 64

Ai sensi dell'art. 54 e ss. del decreto legislativo 10/9/03 n. 276 e del Protocollo d'Intesa stipulato tra le Parti possono essere stipulati contratti di inserimento:

- soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni compiuti;
- disoccupati di lunga durata con età compresa tra i 29 e i 32 anni;
- coloro che dopo aver perso il posto di lavoro o aver cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di 12 mesi;
- lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di posto di lavoro;
- lavoratori che desiderano riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni;
- donne di qualsiasi età residenti in un'area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, determinato con appositi decreti ministeriali; sia inferiore almeno al 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi il 10% di quello maschile;
- persone riconosciute affette da un grave handicap fisico o psichico.

L'assunzione a tempo indeterminato di soci e di lavoratori dipendenti privi di specifica esperienza lavorativa, si applica per un periodo di 24 (ventiquattro) mesi il trattamento retributivo di seguito riportato:

- a) primo anno 85% (ottantacinque per cento) della paga base nazionale corrispondente al livello di inquadramento,
- b) secondo anno 90% (novanta per cento) della paga base nazionale corrispondente al livello di inquadramento.

L'instaurazione del rapporto di lavoro con Contratto d'inserimento dovrà risultare da atto scritto.

Art. 65

Durata del contratto

Fermi restando i limiti indicati dall'art. 57, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003, la durata del contratto di inserimento nel limite massimo di 18 mesi, ad esclusione dei lavoratori di cui all'art. 54, comma 1, lettera f), la cui durata può essere estesa fino a 36 mesi, sarà concordata individualmente in funzione della realizzazione del progetto di inserimento definito con il consenso del lavoratore, tenuto conto, in caso di reinserimento, delle esperienze professionali in precedenza acquisite dal lavoratore e del grado di compatibilità di queste con il nuovo contesto lavorativo.

Art. 66

Trattamento economico

Ai sensi dell'art. 59, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003, per tutta la durata del rapporto di inserimento l'inquadramento del lavoratore sarà:

- o di due livelli inferiori rispetto a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto il contratto di inserimento per la prima metà del periodo;
- o di un livello inferiore rispetto a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto il contratto di inserimento per la seconda metà del periodo.

Qualora l'inserimento da conseguire sia quello corrispondente alle qualifiche indicate nel livello V, l'inquadramento del lavoratore sarà inferiore di un solo livello.

TITOLO XXIII

Lavoratori studenti

Art. 67



Le Parti convengono che:

alla luce delle norme dettate dalla legge 300/70 e dalla legge 245/1978 e degli elementi di mutualità e solidarietà specifica per le società cooperative vengono riconosciuti permessi retribuiti nella misura sotto indicata e permessi non retribuiti da concordarsi per particolari esigenze di partecipazione a determinati corsi

I diritti sotto elencati sono applicabili esclusivamente ai soci lavoratori che effettuano un'attività continuativa e non inferiore a 20 ore la settimana.

Per i lavoratori part-time con orario a 20 ore settimanali le quantità di ore di permesso saranno la metà di quelli sotto elencati

□ DIRITTO ALLO STUDIO:

150 ore nel triennio utilizzabili anche in un solo anno, elevate a 250 per la frequenza di corsi per il recupero della scuola dell'obbligo nonché di lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri.

Le condizioni per poter fruire di tali permessi sono:

- a) il corso deve essere svolto presso istituti pubblici o privati ma legalmente riconosciuti;
- b) il rapporto tra ore di permesso retribuito e ore di frequenza dei corsi deve essere almeno pari al doppio del numero delle ore di permesso richiesto; si riduce di 2/3 in caso di corsi con durata minima di 250 ore.

□ FORMAZIONE PROFESSIONALE:

i corsi di formazione professionale devono avere le seguenti caratteristiche:

- a) devono essere correlati all'attività aziendale e destinati al miglioramento della preparazione professionale specifica;
- b) devono essere svolti presso sedi pubbliche o private accreditate dalla regione;
- c) devono prevedere un numero di ore almeno pari al doppio delle ore richieste come permesso retribuito.

Il massimo di fruizione di ore retribuite è di 150 per il triennio, usufruibili anche in un solo anno.

Per non rischiare rallentamenti nell'attività aziendale possono contemporaneamente fare ricorso ai predetti permessi:

- a) diritto allo studio il 2 ½ della forza lavoro;
- b) la formazione professionale il 2 ½ della forza lavoro;
- c) diritto allo studio e formazione professionale complessivamente il 3%.

Le richieste devono essere presentate rispettivamente entro il 30/06 e il 31/12.

Il datore di lavoro dovrà pertanto valutare considerando il monte ore disponibile, il rispetto dei limiti numerici, e soprattutto le caratteristiche del corso di studio/professionale oggetto delle richieste.

Il lavoratore è tenuto a fornire all'azienda in aggiunta al certificato di iscrizione, ogni tre mesi, un certificato di frequenza

□ PERMESSI PER SOSTENERE GLI ESAMI:

Oltre al monte ore triennale i lavoratori studenti compresi gli universitari, hanno diritto ad usufruire su richiesta di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per due giorni precedenti a ciascun esame. I permessi non saranno retribuiti in caso di ripetizione dell'esame nello stesso anno accademico per più di due volte.

□ CONGEDI PER FORMAZIONE PERMANENTE:

La durata massima è di 10 mesi per i lavoratori con almeno tre anni di anzianità di aspettativa non retribuita:

- al fine di completare la scuola dell'obbligo;
- conseguire il titolo di II grado;
- il diploma universitario o di laurea;
- per partecipare ad attività formative.

Al lavoratore con anzianità inferiore ai 3 anni vengono riconosciute 120 ore di permesso non retribuito nell'intero anno solare.

Detti permessi devono essere programmati trimestralmente in sede aziendale compatibilmente alle esigenze produttive dell'azienda o della cooperativa.

Il monte ore triennale dell'azienda e della cooperativa per i permessi sopra esposti è l'ammontare dell'orario annuale di effettivo lavoro (con esclusione di ferie, festività sopresse ecc.) moltiplicato per 6 (sei) e per 3 (tre).

TITOLO XIV

Formazione continua

Art. 68

La formazione interna continua e permanente integrata con quella esterna, cos' come previsto del legge 388/2002 e successive modifiche, per realizzare una complementarità tra sistema pubblico e sistema privato. La formazione continua serve ad evitare ai soci e lavoratori dipendenti il rischio di essere espulsi dai cicli produttivi a causa dell'obsolescenza delle professionalità possedute. L'insieme di nuove conoscenze è necessario per lo sviluppo della capacità competitiva del socio e del lavoratore e dipendente che acquisteranno il valore dell'antidoto e complemento della flessibilità, onde evitare il non aggiornamento professionale che la flessibilità si trasformi in precarietà e emarginazione. Bisogna sempre più valorizzare il momento formativo realizzando anche un sistema integrato tra il mondo della scuola e del lavoro assicurando così al socio e al lavoratore dipendente un bagaglio formativo utile per tutta la vita lavorativa.

TITOLO XXV

Contratto di lavoro di lavoratori extracomunitari o portatori di handicap

Art. 69

Contratto di lavoro di lavoratori extracomunitari

Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di soci e lavoratori extracomunitari valgono le norme di legge e del presente CCNL.

Art. 70

Contratto di lavoro di lavoratori portatori di handicap

Nel caso di assunzione a tempo indeterminato a determinato di soci e lavoratori portatori di handicap valgono le norme di legge e del presente CCNL.

TITOLO XXVI

Occupazione femminile

Art. 71

Le parti si incontreranno periodicamente a livello regionale provinciale o aziendale, al fine di realizzare azioni positive favore dell'occupazione femminile. A tal fine saranno costituiti comitati per le pari opportunità, per la progettazione e realizzazione delle suddette iniziative, anche utilizzando le risorse dei vari enti pubblici.

La contrattazione aziendale o territoriale definirà progetti comuni sulle pari opportunità e ne definirà le modalità attuative.

TITOLO XXVII

Mobbing

Art. 72

Le parti sollecitano la contrattazione aziendale e o territoriale nella definizione di regolamenti etici e comportamentali in modo tale da tutelare tutti i lavoratori ivi compresi i dirigenti, da atti ostili che assumono le caratteristiche della violenza , della persecuzioni psicologiche e della molestia nell'ambito del rapporto di lavoro, riconducendo tale regolamentazione alla normativa vigente.

TITOLO XXVIII

Tutela della privacy

Art. 73

Per quanto concerne la disciplina inerente la tutela della privacy si rimanda al D.lgs del 30/6/2003, n. 196 e succ.

TITOLO XXIX

Riposo settimanale – Festività - Permessi retribuiti - Permessi straordinari retribuiti - Permessi non retribuiti

Art. 74

Riposo settimanale

il lavoratore dipendente ha diritto , ogni 6 giorni ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive. Tale periodo è chiamato anche riposo settimanale. La cadenza del riposo ogni 6 giorni può essere derogata in presenza di eventi eccezionali. Fermo restando che il periodo lavorativo con Art. 75tinuativo non può superare i 12 giorni e darà diritto aduna doppia giornata di riposo.

Festività

Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti con le maggiorazioni previste dal presente CCNL, i giorni appresso specificati:

a) festività nazionali:

- 25 aprile -
- 1 maggio- festa dei lavoratori;
- 2 giugno - Festa della Repubblica;

b) festività infrasettimanali

- il primo giorno dell'anno,
- l'Epifania,
- il giorno del lunedì di Pasqua
- il 15 agosto - festa dell'assunzione
- il 1 novembre- Ognissanti
- l'8 dicembre -Immacolata Concezione
- il 25 dicembre -Natale
- il 26 dicembre -Santo Stefano
- la solennità del Santo Patrono

A tutto il personale assente nella giornata di festività, per riposo settimanale, per malattia, infortunio dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione di fatto senza alcuna maggiorazione.

Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la dipendente ha diritto ad un'indennità integrativa da corrispondersi a carico del datore di lavoro, più quella a carico dell'INPS.

Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto nei casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.

Al socio e al lavoratore dipendente che presta la propria opera nelle su indicate festività è dovuta, oltre alla normale retribuzione giornaliera la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione di cui al presente C.C.N.L.

Per quanto riguarda la festività del IV Novembre spostata alla prima domenica di novembre, il socio e il lavoratore beneficeranno del trattamento previsto per le festività cadenti di domenica.

Art. 76

Permessi retribuiti

Ai socio e al lavoratore dipendente potranno essere concessi un totale di permessi retribuiti all'anno pari complessivamente a per 24 (ventiquattro) ore.

Per i lavoratori ad orario ridotto le stesse saranno riproporzionate alle ore effettuate.

La richiesta di utilizzo del suddetto permesso deve essere richiesta al responsabile aziendale almeno 24 ore prima del suo utilizzo.

Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto o in parte usufruite, il socio e il lavoratore dipendente hanno diritto comunque alla corresponsione della relativa retribuzione.

In casi speciali e giustificati il socio e il lavoratore dipendente potranno usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro a seconda delle necessità.

Ai sensi dell'articolo 11 della legge 21 marzo 1990, n. 3, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica, coloro che adempiano funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, nonché, in occasione di referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo disposto dalla legge suddetta.

I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma precedente sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

Art. 77

Permessi straordinari retribuiti

Le parti convengono che, il socio e il lavoratore dipendente hanno diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sotto elencati:

eventi- giorni

a) matrimonio di un figlio 1 giorno

b) nascita o adozione di un figlio 1 giorno

c) decesso del padre, della madre, di un fratello, di una sorella, di un coniuge, di figli 3 giorni

d) decesso di un suocero, di un nonno 2 giorni

e) al socio e al lavoratore dipendente donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria alla effettuazione del ciclo di analisi, rivolte ad accertare l'idoneità alla donazione.

In caso di comprovata disgrazia familiare, con legami di stretto vincolo di parentela (parentela di 1° grado ed eccezionalmente di 2° grado), o nei casi di grave calamità naturale, il datore di lavoro il socio ed il lavoratore dipendente concorderanno un congedo straordinario retribuito, nel limite

massimo di 5 (cinque) giorni di calendario, che sarà strettamente rapportato alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura della disgrazia o dall'evento calamitoso.

In altri casi di forza maggiore il socio e il lavoratore dipendente potranno usufruire di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti o dalle ferie annuali.

Art. 78

Permessi non retribuiti

Al socio e al lavoratore dipendente, che ne faccia richiesta, possono essere concessi permessi non retribuiti per un massimo di 48 (quarantotto) ore all'anno.

TITOLO XXX

Sospensione - Soste - Riduzione d'orario - Recuperi

Art. 79

In caso di sospensione del lavoro per fatto indipendente dalla volontà del socio e del lavoratore dipendente durante la giornata e/o la giornata lavorativa, questi ultimi hanno diritto alla normale retribuzione, per tutti i periodi della sospensione.

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubblica emergenza per calamità naturali, eventi atmosferici straordinari, di scioperi o caso di forza maggiore determinata dalla volontà del committente in conformità con il contratto d'appalto.

In caso di diminuzione del lavoro prolungato si darà corso ad un incontro sindacale aziendale e nel caso di cooperative all'assemblea dei soci in conformità alla Legge 142/01 e Legge 30 al fine di ricercare e ritrovare tutte le soluzioni atte alla tutela dell'occupazione (flessibilità, rotazione, contratti si solidarietà ecc.) ivi comprese la sospensione del lavoro senza costo per l'Azienda.

TITOLO XXXI

Intervallo per la consumazione dei pasti

Art. 80

Per tutti i lavoratori la cui giornata lavorativa giornaliera è superiore a 6 ore continuative è prevista una pausa per la consumazione del pasto che va da un minimo di mezzora ad un massimo di due ore e che viene concordata aziendalmente e comunicata dal datore di lavoro.

TITOLO XXXII

Congedo per matrimonio

Art. 81

Al socio e al lavoratore dipendente non in prova sarà concesso in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 (quindici) giorni consecutivi di calendario.

Durante tale periodo, decorrerà la normale retribuzione mensile, mentre il dipendente apprendista ha diritto al pagamento di 80 (ottanta) ore di normale retribuzione.

Per i soci e i lavoratori dipendenti il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda o dalla cooperativa in via anticipata ed è comprensivo dell'assegno dell'INPS

La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal socio e dal lavoratore dipendente, salvo casi eccezionali, con anticipo di 15 (quindici) giorni di calendario.

Entro i 30 (trenta) giorni successivi al termine di congedo matrimoniale, dovrà essere prodotto il certificato di matrimonio.

TITOLO XXXIII

Volontariato

Art. 82

Per il socio e per il lavoratore dipendente impegnato in attività di servizio civile o in operazioni di soccorso alpino e speleologico si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalle norme che disciplinano la materia ed in particolare

dal DPR n. 61 del marzo 94, dalla legge n. 162/92 e dal DM n. 379/94 applicativo della stessa.

Ai soci e ai lavoratori impegnati in attività di servizio di protezione civile o pronto soccorso, vengono riconosciuti i permessi retribuiti, fino ad un massimo di 16 (sedici) ore nell'anno solare.

Ai soci e ai lavoratori dipendenti "volontari in servizio civile" che intendono prestare la loro opera nei Paesi in via di sviluppo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia ed in particolare dalle leggi n. 49/97 e n. 266/91, le aziende o le cooperative, compatibilmente con le esigenze di servizio potranno concedere periodi di aspettativa non retribuita e senza decorrenza di anzianità a tutti gli effetti, di durata anche superiore ad un anno fino ad un massimo di due, salvo casi particolari.

TITOLO XXXIV

Maternità

Art. 83

I casi di gravidanza e puerperio sono disciplinati dalle leggi vigenti ed i regolamenti sulla tutela

fisica ed economica delle dipendenti.

Le parti concordano che la disposizione della legge 31 dicembre 1971, n. 1204, in materia di permessi post partum, trovino applicazione in alternativa alla madre, anche nei confronti del padre dipendente ai sensi, per gli effetti ed alle condizioni previste dall'art. 7 della legge n. 1204/1971, nonché dalla sentenza n. 1/1987 della Corte Costituzionale, direttiva CEE n.96/94, legge 8/3/2000 n. 53 e D.Lgs. n. 151 del 26/3/2001.

□ La dipendente in gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato dall'Ufficiale sanitario o dal medico del servizio sanitario nazionale e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

□ Per usufruire dei benefici connessi al parto ed al puerperio la dipendente è tenuta ad inviare al datore di lavoro entro 15 (quindici) giorni successivi al parto il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'ufficiale di stato civile o il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal RDL. 15 ottobre 1936, n. 2128.

□ Durante lo stato di gravidanza e puerperio la dipendente ha diritto ad astenersi dal lavoro:

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

b) per tre mesi dopo il parto;

c) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso.

□ inoltre la dipendente ha facoltà di:

i. prolungare fino ad un mese prima della data presunta del parto ed astenersi per i quattro mesi successivi al parto a condizione che il medico specialista della S.S.N. ed il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute sui luoghi di lavoro, attestino che non vi sono controindicazioni per la salute della gestante e del nascituro e di anticipare l'astensione con provvedimento della Direzione Provinciale del Lavoro - Servizio Ispettivo;

ii. 2. di sospendere, in via cautelativa, la prestazione lavorativa se il datore di lavoro non ha la possibilità di adibire ad altre mansioni compatibili con la gravidanza con provvedimento della Direzione Provinciale del Lavoro - Servizio Ispettivo;

□ Se il parto è anticipato, il periodo di astensione non usufruito si aggiunge a quello successivo al parto;

□ In caso di morte o di grave infermità della madre oppure in caso di abbandono del figlio da parte della madre o se il bambino è affidato esclusivamente al padre, spetta al socio o al lavoratore subordinato per tre o quattro mesi o per la minore durata residua l'astensione post partum;

□ ciascun genitore può assentarsi dal lavoro, per astensione facoltativa, anche se l'altro genitore non ne ha diritto, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi nei primi otto anni di età del bambino elevabili a sette mesi nei confronti del padre che si avvale del diritto per non meno di tre mesi. Tale diritto può essere esercitato anche congiuntamente purché, complessivamente, i genitori non superino i dieci mesi, elevabili a undici se il padre esercita il proprio diritto per un periodo non inferiore a tre mesi;

□ nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, ad eccezione del 20% (venti per cento) della tredicesima mensilità per il solo periodo di astensione obbligatoria;

□ durante il periodo di assenza obbligatoria la dipendente ha diritto ad un'indennità pari all'80% (ottanta per cento) della normale retribuzione posta a carico dell'INPS, come stabilito dall'articolo 74 della Legge 23 dicembre 1978 n. 833. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della Legge 29 febbraio 1980, n. 33 ed è posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della Legge 29 febbraio 1980, n. 33;

□ nei confronti dei soci e dei lavoratori dipendenti assunti con contratto a termine o stagionale, 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;

□ i periodi di assenza obbligatoria di cui alle lettere a), b), c) devono essere computati agli effetti indicati dall'art. 6 della Legge 30 dicembre 1971, n. 1204; il periodo di assenza

facoltativa è computabile solo ai fini di cui all'ultimo comma dell'art. 7 della Legge 30 dicembre 1971 n. 1204;

□ la lavoratrice madre ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge "licenziamento per giusta causa", cessazione dell'attività, ultimazione del lavoro per il quale la lavoratrice madre era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza dei termini per il quale era stato stipulato;

□ i permessi per l'allattamento devono essere riconosciuti come per legge.

Art. 84

Per consentire l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età l'azienda può:

□ entro il 5% della forza occupata, accogliere la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo parziale reversibile;

□ autorizzare la fruizione di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro come:

a) l'orario di lavoro flessibile in entrata o in uscita;

b) la banca ore;

c) l'orario concentrato;

□ prevedere programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo.

TITOLO XXXV

Ferie

Art. 85

Il socio e il lavoratore dipendente di cui al presente contratto hanno diritto ad un periodo di ferie annuali, non rinunciabili, nella misura di 4 (quattro) settimane, salvo quelle previste per legge (fanciulli ed adolescenti). A tal fine la settimana lavorativa, qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, viene considerata di 6 (sei) giorni.

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, e quelle dei soci e dei lavoratori dipendenti è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie pari a due settimane.

Le ferie non potranno essere frazionate in più di due periodi. Il diritto alle ferie è irrinunciabile ed inalienabile.

Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare in servizio il socio e il lavoratore dipendente nel corso del periodo di ferie fermo restando il diritto del socio e del lavoratore dipendente a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle spese sostenute. Durante il periodo di ferie spetta al socio e al lavoratore dipendente la retribuzione di fatto.

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al socio e al lavoratore dipendente tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale hanno diritto, per quanti sono i mesi di effettivo lavoro prestato nell'anno con la corresponsione della relativa indennità per le ferie non godute.

TITOLO XXXVI

Aspettativa

Art. 86

Al socio o al lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia richiesta, deve essere concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, continuativo o frazionato in due periodi pari ad un mese ogni anno di anzianità maturata fino ad massimo di 6 (sei) mesi. Il socio o il lavoratore dipendente che entro 7 (sette) giorni della scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario.

L'azienda o la cooperativa a qualora accerti che durante il periodo di aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al socio o al lavoratore dipendente di riprendere il lavoro nel termine di 7 (sette) giorni.

Al socio o al lavoratore dipendente, ammalato o infortunato sul lavoro a sua richiesta il periodo di aspettativa sarà prolungato per un ulteriore periodo non superiore a 90 (novanta) giorni, alle seguenti condizioni:

a) che siano esibiti dal socio o dal lavoratore dipendente regolari certificati medici;

b) che non si tratti di malattie croniche o psichiche;

c) che il periodo richiesto sia considerato di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto.



TITOLO XXXVII
Malattia – Infortuni
Art. 87

L'assenza per malattia deve essere comunicata nelle 24 (ventiquattro) ore, salvo i casi di giustificato impedimento; inoltre socio e il lavoratore dipendente devono trasmettere entro due giorni il relativo certificato medico.

Il socio e il lavoratore dipendente deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio al massimo entro le 24 (ventiquattro) ore,

anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro, quando il lavoratore dipendente abbia trascurato di ottemperare all'obbligo suddetto ed il datore di lavoro non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'accaduto e non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL ed all'autorità giudiziaria, resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal mancato ritardo stesso.

In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni di impedimento, le assenze scaturite da malattia o infortunio sono considerate ingiustificate, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo o mancata comunicazione, nonché quelle contrattuali.

In caso di assenza per malattia o infortunio viene assicurato il seguente trattamento:

A. Periodo di compenso

1. in caso di malattia il socio e il lavoratore dipendente non in prova, con anzianità di servizio fino a due anni, hanno diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa di sei mesi fino ad un massimo di nove mesi (6 mesi) anche a cavallo di due anni solari;

2. in caso di malattia il socio e il lavoratore dipendente non in prova, con anzianità di servizio superiore a due anni, hanno diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenze, anche non continuative, ed anche per eventi morbosi diversi, di 6 mesi fino ad un massimo di 9 mesi;

3. per anzianità di servizio oltre i sei anni: diciotto mesi (12 mesi + 6 mesi);

4. in caso di infortunio sul lavoro e/o malattia professionale, il socio e il lavoratore dipendente non in prova, hanno diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca totalmente e di fatto al socio e al lavoratore dipendente medesimo di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro resta salvo quanto previsto dalla legge 6 agosto 1975 n. 419 per la conservazione del posto per i lavoratori affetti da TBC;

5. in caso di malattia professionale il socio e il lavoratore dipendente non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità.

La malattia ovvero l'infortunio non sul lavoro sospendono il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti ed agli effetti della normativa sulla conservazione del posto e sul trattamento economico di cui al presente articolo.

La malattia insorta durante il periodo di ferie ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

□ malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso periodo di ferie;

□ malattia la cui prognosi sia superiore a sette giorni di calendario.

Superato il periodo di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al socio e al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva di preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al socio e al lavoratore di riprendere servizio, questi possono risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

Resta anche convenuto che superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra il socio e il lavoratore potranno usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata di mesi tre durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto.

B. Trattamento economico

Ferme restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento di malattia infortunio o malattia professionale l'azienda corrisponderà al socio e al lavoratore dipendente, quanto appresso:

□ caso di malattia:

1. i primi 3 (tre) giorni (carenza) vengono retribuiti, nella percentuale del 60% (sessanta per cento) in caso di ricovero in ospedale o se la malattia sia superiore a 10 (dieci) giorni lavorativi;

2. per i soci e per i lavoratori dipendenti il cui periodo di malattia va oltre i 10 gg lavorativi egli non avrà diritto a nessuna integrazione oltre a quanto previsto alla normativa di legge.

□ caso di infortunio o malattia professionale:

1. per il giorno dell'infortunio o dell'inizio della malattia professionale, il 100% (cento per cento) della retribuzione percepita;

2. per il 1°, 2°, 3°, giorno successivi alla data dell'evento il 60% (sessanta per cento) della retribuzione percepita;

3. Per i periodi successivi il lavoratore o il socio infortunato percepirà quanto stabilito dall'INAIL.

Agli effetti retributivi, per ogni periodo di malattia il computo si inizia dal primo giorno di assenza. L'integrazione non è dovuta, se l'INPS e/o INAIL non riconoscono per qualsiasi motivo l'indennità a loro carico. Durante il periodo di prova, non è dovuta al socio e al lavoratore dipendente, nessuna integrazione da parte dell'azienda.

Le visite mediche di controllo del personale sulle assenze dal lavoro per malattia sono espletate dalle unità Sanitarie Locali alle quali spetta la competenza esclusiva di tale accertamento.

Per consentire l'effettuazione delle visite fiscali, il socio e il lavoratore dipendente sono tenuti al rispetto delle fasce orarie di reperibilità secondo le disposizioni dettate dalla competente autorità sanitaria.

Per quanto non previsto dal presente CCNL in materia di malattia ed infortunio, valgono le norme di legge e regolamenti vigenti sia nazionali che regionali.

TITOLO XXXVIII

Trattamento economico

Art. 88

La normale retribuzione del socio e del lavoratore dipendente è costituita dalle seguenti voci:

a) paga base nazionale conglobata di cui al presente CCNL;

b) elemento economico "premio produzione", di cui al presente CCNL;

c) eventuali scatti di anzianità, di cui presente CCNL;

d) eventuali altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva sia nazionale che territoriale e o aziendale, di cui al presente CCNL.

L'elemento economico "premio produzione" deve essere calcolato fra le parti stipulanti il presente CCNL nella contrattazione territoriale o aziendale.

La quota oraria della retribuzione per tutti i soci e per i lavoratori dipendenti ed in tutti i casi si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 173 (centosettantatre).

La quota giornaliera della retribuzione per tutti i soci e lavoratori dipendenti ed in tutti i casi si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26 (ventisei).

Art. 89

Retribuzioni dal 01/04/15

Livello	Euro
Q	1.860,00
I	1.488,00
II	1.463,00
III	1.426,00
IV	1.364,00
V	1.240,00

L'Azienda non può corrispondere ai propri soci o lavoratori dipendenti una retribuzione inferiore al solo trattamento economico minimo previsto dal presente C.C.N.L.

NOTA A VERBALE

Trattamenti economici ulteriori possono essere determinati con contratto aziendale, anche in virtù del disposto previsto dal comma 2, art. 3 della Legge n. 142 del 03/04/2001.

Per i soci lavoratori e dipendenti appartenenti al settore dello spettacolo, data la tipicità della prestazione, tenuto conto della presenza di lavoratori sia essi soci che non con un elevato grado

di frammentazione della loro attività lavorativa, per rendere più snella la liquidazione delle competenze da essi maturate, le parti stabiliscono che si provvede alla determinazione della retribuzione ad essi spettante in modo giornaliero e non orario con la maggiorazione dei ratei maturati in detti periodi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, dall'art. 89 al 92 del presente contratto.

La retribuzione giornaliera del socio e del lavoratore dipendente è forfettizzata in quanto comprende gli importi per 13a mensilità, le ferie, le festività sopresse, lavoro festivo e lavoro domenicale, TFR.

Al socio e al lavoratore dipendente in trasferta oltre al rimborso delle spese di viaggio e di altre eventuali spese incontrate per conto della cooperativa dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera da determinare direttamente con il Consiglio di Amministrazione.

I rimborsi chilometrici sono corrisposti sulla base delle tabelle ACI per eventuale utilizzo autorizzato del proprio mezzo di trasporto;

altri eventuali elementi retributivi..

Art. 90

Minimo contrattuale giornaliero

Il minimo contrattuale per la retribuzione dei soci dipendenti è fissato dalla tabella seguente.

Inquadramento Paga base giornaliera Indennità

Livello V° Il minimale giornaliero

aggiornato ogni anno

dall'Enpals/INPS

Eventuale maggiorazione se

matura il diritto alla tredicesima o

alla retribuzione delle ferie

Livello IV° Il minimale giornaliero

di cui sopra aumentato

del 10%

Eventuale maggiorazione se

matura il diritto alla tredicesima o

alla retribuzione delle ferie

Livello III° Il minimale giornaliero

di cui sopra aumentato

del 15%

Eventuale maggiorazione se

matura il diritto alla tredicesima o

alla retribuzione delle ferie

Livello II° Il minimale giornaliero

di cui sopra aumentato

del 18%

Eventuale maggiorazione se

matura il diritto alla tredicesima o

alla retribuzione delle ferie

Livello I° Il minimale giornaliero

di cui sopra aumentato

del 20%

Eventuale maggiorazione se

matura il diritto alla tredicesima o

alla retribuzione delle ferie

Eventuali altri elementi saranno oggetto di successiva trattativa tra le parti.

Per l'anno 2015 il suddetto minimale è pari a:

V^ livello

€ 47,68 minimale INPS/ENPALS

€ 51,65 (comprensiva della quota festività sopresse + lav. Festivi, domenicali +festività)

€ 54,30 (comprensiva della quota festività sopresse + lav. Festivi, domenicali +festività + 13ma mensilità + TFR+ ferie – se lavorate 13 o più giornate)

IV^ LIVELLO

€ 52,44 minimale INPS/ENPALS (€ 47,68 minimale INPS/ENPALS +10%)
- 56,80 (comprensiva della quota festività sopresse + lav. Festivi, domenicali +festività)
- 59,72 (comprensiva della quota festività sopresse + lav. Festivi, domenicali +festività + 13ma mensilità + TFR +ferie- se lavorate 13 o più giornate)

III^ LIVELLO

€ 54,83 minimale INPS/ENPALS (€ 47,68 minimale INPS/ENPALS +15%)
€ 59,39 (comprensiva della quota festività sopresse + lav. Festivi, domenicali +festività)
€ 62,44 (comprensiva della quota festività sopresse + lav. Festivi, domenicali +festività + 13ma mensilità + TFR + ferie- se lavorate 13 o più giornate)

II^ LIVELLO

€ 56,26 minimale INPS/ENPALS (€ 47,68 minimale INPS/ENPALS +18%)
€ 60,94 (comprensiva della quota festività sopresse + lav. Festivi, domenicali +festività)
€ 64,07 (comprensiva della quota festività sopresse + lav. Festivi, domenicali +festività + 13ma mensilità + TFR + ferie - se lavorate 13 o più giornate)

I^ LIVELLO

€ 57,21 minimale INPS/ENPALS (€ 47,68 minimale INPS/ENPALS +20%)
€ 61,97 (comprensiva della quota festività sopresse + lav. Festivi, domenicali +festività)
€ 65,15 (comprensiva della quota festività sopresse + lav. Festivi, domenicali +festività + 13ma mensilità + TFR + ferie - se lavorate 13 o più giornate)

Quadro

€ 71,52 minimale INPS/ENPALS (€ 47,68 minimale INPS/ENPALS +50%)
€ 77,48 (comprensiva della quota festività sopresse + lav. Festivi, domenicali +festività)
€ 81,45 (comprensiva della quota festività sopresse + lav. Festivi, domenicali +festività + 13ma mensilità + TFR + ferie - se lavorate 13 o più giornate)

- Maggiorazione per lavoro notturno pari al 10% della paga base
- Premio di produzione pari al 10% della retribuzione per i lavoratori che prestano la loro attività in orario notturno

Art. 91

Rimborsi di trasferta o di missione

Considerato che l' attività viene prestata per sua natura in luoghi sempre diversi, ripetutamente fuori sede, senza una predeterminazione del luogo della prestazione medesima ed in orari difficilmente compatibili con quelli dei pubblici mezzi di trasporto, i lavoratori debbono essere preventivamente autorizzati - qualora la Cooperativa non sia in grado di fornire automezzi aziendali - all' uso di propri automezzi per gli spostamenti conseguenti all' attività.

Ai soci viene riconosciuto un rimborso sulla base dei chilometri effettivamente percorsi fuori l' ambito comunale di residenza, in ragione di una "indennità chilometrica" fissata ed aggiornata di anno in anno dal Consiglio di Amministrazione.

Tale indennità viene definita nell' ambito delle tabelle ACI e riferita al costo chilometrico di un automezzo entro la soglia di 17 cavalli fiscali (1505-1643 cm³) per autovetture a benzina e 20 cavalli fiscali (1930 – 2080 cm³) per autovetture diesel.

Ai soci spetta altresì il rimborso delle spese vive di vitto ed alloggio e delle altre spese necessarie sostenute per l' espletamento dell' attività, spese tutte da documentare in conformità alla vigente disciplina fiscale.

Qualora per la prestazione venga invece concordato il riconoscimento dell' indennità di trasferta, questa potrà essere riconosciuta entro il limite massimo giornaliero stabilita direttamente con il Consiglio di Amministrazione . Modalità diverse di rimborsi ai soci potranno di volta in volta essere eventualmente concordate per lo svolgimento di particolari attività o programmi della Cooperativa

Art. 91 bis

Indennità del trasfertista

I soci lavoratori e/o dipendenti che prestano la loro attività lavorativa sempre in luoghi diversi, stante la natura della prestazione, sono da considerarsi trasfertisti ai sensi dell'art 51 comma 6 DPR 917/86.

Per detti soggetti il Consiglio d'Amministrazione determinerà per ogni singolo soggetto l'entità di detta indennità. Detta indennità potrà essere riconosciuta per particolari periodi anche ai soci lavoratori e/o dipendenti che normalmente svolgono funzioni diverse che per motivi organizzativi della cooperativa dovessero essere impegnati in attività collegate alle prestazioni rese dai trasfertisti.

Detta indennità ai sensi della citata norma del TUIR sarà imponibile nella misura del 50% del suo ammontare.

Si tratta di quelle erogazioni indennitarie o maggiorazioni retributive che non sono precisamente legate alla trasferta perché sono attribuite per contratto per tutti i giorni retribuiti, senza distinguere se il lavoratore si è effettivamente recato in trasferta e dove si è svolta la trasferta.

Art. 92

Orario, giornate di lavoro, ferie, tredicesima, accordi di gradualità

E' tipico nel settore dello spettacolo addivenire a contratti con l'utenza che prevedono occasionale attività delle prestazioni, con orario e giornata di lavoro non predeterminabile; premesso questo, si indica comunque in 3 ore convenzionali – senza distinzione alcuna fra orario serale, diurno o festivo- la durata giornaliera della prestazione.

Per la medesima ragione il salario mensile è commisurato alle giornate di effettiva prestazione lavorativa.

Il diritto alla retribuzione delle ferie e della tredicesima mensilità matura per i mesi nei quali siano state superate le tredici giornate di lavoro.

Tale diritto viene riconosciuto attraverso l'aggiunta alla retribuzione giornaliera dell'8,33% come quota spettante della tredicesima mensilità e di un ulteriore 8,33% come quota spettante per la retribuzione delle ferie.

Al fine di estendere il livello di applicazione del presente accordo, nella consapevolezza che tale obiettivo sia funzionale a garantire adeguate condizioni di competitività delle imprese cooperative ed a salvaguardare i livelli occupazionali, le parti definiscono un programma di graduale riallineamento dei trattamenti economici in atto per le lavoratrici ed i lavoratori a quelli previsti dal presente accordo.

Le percentuali suddette – pari al 16,66% - verranno pertanto raggiunte gradualmente nel corso dei tre anni di validità del presente contratto, in ragione del 33% per ogni anno.

Le Cooperative definiranno con accordi aziendali le modalità operative conseguenti l'applicazione di tale gradualità.

Ai dipendenti verrà quindi corrisposto un compenso omnicomprensivo giornaliero, calcolato sul minimale contrattuale più sotto indicato.

Il godimento delle ferie è previsto nei periodi dell'anno non impegnati nella realizzazione di spettacoli.

TITOLO XXXIX

Aumenti periodici di anzianità

Art. 93

L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione nell'azienda o nella cooperativa, computando come intera la frazione di mese superiore a 15 (quindici) giorni.

Gli aumenti periodici biennali sono pari al 2% (due per cento) della paga base nazionale e decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento del biennio.

Al socio e al lavoratore dipendente dovranno essere corrisposti un totale di 6 (sei) scatti biennali di anzianità.

Gratifica natalizia

Art. 94

In occasione delle feste natalizie l'azienda o la cooperativa dovrà corrispondere al socio e al lavoratore dipendente un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il socio e il lavoratore dipendente hanno diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di lavoro

prestato presso l'azienda o la cooperativa. Per tali fini il periodo iniziale o finale superiore a 15 (quindici) giorni è computato come mese intero secondo il criterio della prevalenza. Ai fini del calcolo della 13ma mensilità la causa dell'assenza dal lavoro deve essere considerata come segue:

- L'astensione obbligatoria per maternità è computabile in misura del 20%.
- L'astensione facoltativa per maternità non è computabile
- Il congedo matrimoniale è computabile
- La malattia infortunio nei limiti di conservazione del posto di lavoro è computabile
- Lo sciopero non è computabile
- La festività ferie e permessi retribuiti computabile
- La malattia del bambino non computabile
- I periodi di aspettativa non computabile

Per i lavoratori part-time o intermittenti o su specifica richiesta degli stessi lavoratori è possibile pagare la 13° con decorrenza mensile, sulla base delle ore effettivamente lavorate durante il mese e per tanto questi lavoratori vengono esonerati da quanto previsto dalla normativa sulla previdenza complementare.

TITOLO XLI

Indennità

Art. 95

Il presente CCNL prevede le seguenti indennità che vengono corrisposte al socio lavoratore o al lavoratore dipendente al verificarsi di determinati eventi:

Indennità in caso di morte: In caso di morte del socio e del lavoratore dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposti a norma dell'art. 2122 del Codice Civile, al coniuge, ai figli, e, se vivevano a carico del socio o del lavoratore dipendente, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado. La ripartizione dell'indennità, se non vi è accordo fra gli aventi diritto, deve farsi secondo le leggi vigenti.

In mancanza delle persone indicate al primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

E' nullo ogni patto anteriore alla morte del socio lavoratore dipendente circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

Indennità di cassa: Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità per errori, che comportano l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% (cinque per cento) mensile della paga base nazionale. Qualora dovessero riscontrarsi ammanchi di Cassa la discordanza dovrà essere tempestivamente contestata al lavoratore che potrà esercitare il proprio diritto di rivalsa, per iscritto, al datore di lavoro nei 5 giorni successivi.

Indennità mezzi di locomozione: la società corrisponderà al socio o al lavoratore dipendente che utilizza il proprio mezzo per il servizio un'indennità mensile da concordarsi con le rappresentanze sindacali aziendali.

Indennità di trasferta: al socio e al lavoratore dipendente in trasferta oltre al rimborso delle spese di viaggio e di altre eventuali spese incontrate per conto dell'azienda della cooperativa, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera da determinare direttamente con le rappresentanze sindacali aziendali.

TITOLO XLII

Corresponsione della retribuzione - reclami sulla busta paga

Art. 96

La retribuzione deve essere liquidata al socio e al lavoratore dipendente con cadenza periodica da definirsi azienda per azienda.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al socio e al lavoratore dipendente la busta paga o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione dell'azienda, il nome ed il cognome del socio o del lavoratore dipendente, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e corrispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e l'elencazione delle trattenute.

Resta fermo comunque il disposto dell'art. 2113 del Codice Civile, come modificato dalla legge 11 agosto 1973, n. 533.

Handwritten signature and initials in the right margin. The signature appears to be 'P' and the initials below it are 'BGF'.

TITOLO XLIII

Risoluzione del rapporto di lavoro - Preavviso

Art. 97

Risoluzione del rapporto di lavoro

Fatte salve le leggi vigenti in materia di risoluzione del rapporto di lavoro, nelle aziende con un numero inferiore a 15 (quindici) soci o lavoratori dipendenti, il datore di lavoro può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto con raccomandata od altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento per le cause sotto elencate:

- a) insubordinazione verso il datore di lavoro o superiori;
- b) comportamento oltraggioso verso il datore di lavoro o superiori;
- c) appropriazione di beni dell'Azienda o della Cooperativa o di terzi sul luogo di lavoro;
- d) danneggiamento volontario di beni dell'Azienda o della Cooperativa;
- e) concorrenza con dell'Azienda o della Cooperativa in cui presta la propria opera;
- f) esecuzioni di lavori senza permesso, nella cooperativa sia per proprio conto che per terzi;
- g) falsificazione di documentazione dell'Azienda o della Cooperativa;
- h) assenze non giustificate di oltre tre giornate consecutive o di 6 (sei) giornate nel biennio anche non consecutive;
- i) il rientro dopo l'assenza per malattia o per infortunio oltre il secondo giorno dalla data di guarigione;
- j) cessazione dell'attività anticipata dell'appalto.

I termini di preavviso di rescissione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono stabiliti dal successivo articolo del presente CCNL.

Art. 98

Preavviso

I termini di preavviso per ambedue le parti stipulanti il presente CCNL sono:

- al V livello 15 gg lavorativi
- al IV livello 25 gg lavorativi
- al III livello 30 gg lavorativi
- al II livello 35 gg lavorativi
- al I livello 40 gg lavorativi

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale. Al socio e al lavoratore dipendente preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente CCNL, o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato o insufficiente preavviso. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del T.F.R.

NOTA A VERBALE

Il rapporto di lavoro del socio si estingue con il recesso o l'esclusione del socio deliberati dall'Azienda o dalla cooperativa nel rispetto delle previsioni statutarie ed in conformità con gli artt. 2526 e 2527 c.c. così come previsto ai sensi della Legge 3 aprile 2001 n. 142. e DLgs 276/03

TITOLO XLIV

Trattamento di fine rapporto

Art. 99

Al socio e al lavoratore dipendente licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

L'anticipazione sul TFR può essere richiesta, in presenza delle condizioni previste dalla legge, oltre che per spese sanitarie e per costruzione e/o ristrutturazione della prima casa di abitazione per osé o per i figli anche per l'assegnazione della prima casa costruita in Azienda o cooperativa. La legge finanziaria 2007 (n. 296 del 27/12/06) ha anticipato di un anno l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 252/2005, pertanto si rimanda in materia di TFR a detto decreto, con le modifiche ad esso apportate dalla predetta legge finanziaria.

Per i lavoratori part-time o intermittenti o su specifica richiesta degli stessi lavoratori è possibile pagare il TFR con decorrenza mensile, sulla base delle ore effettivamente lavorate durante il mese e per tanto per qs. lavoratori vengono esonerati da quanto previsto dalla normativa sulla previdenza complementare

TITOLO XLV

Indumenti - attrezzi di lavoro

Art. 100

Quando viene fatto obbligo al socio e al lavoratore dipendente di indossare speciali divise, la spesa, relativa è a carico del datore di lavoro.

E' parimenti a carico del datore del lavoro la spesa relativa agli indumenti che i soci e i lavoratori dipendenti sono tenuti ad usare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico-sanitari.

Il datore di lavoro è inoltre, tenuto a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione dei lavori.

Il socio e il lavoratore dipendente deve conservare in buono stato macchine, arnesi, e tutto quanto viene messo a sua disposizione senza apportarvi nessuna modificazione se non, dopo averne chiesta ed ottenuta l'autorizzazione.

Qualunque modificazione da lui fatta arbitrariamente a quanto messo a sua disposizione darà diritto all'azienda o alla cooperativa di rivalersi sulle sue competenze per il danno subito, previa contestazione formale dell'addebito.

In caso di risoluzione di rapporto di lavoro, il lavoratore dipendente deve riconsegnare al magazzino, al personale incaricato, tutto quello che ha ricevuto in consegna temporanea.

TITOLO XLVI

Tutela della salute e della integrità fisica del lavoratore - ambiente di lavoro

Art. 101

Le parti firmatarie del presente CCNL, al fine di migliorare le condizioni di lavoro nelle aziende e nelle cooperative, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del socio e del lavoratore dipendente sulla base di quanto in materia -previsto dalle norme di legge vigenti nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione

Nei casi previsti dalla legge, dagli accordi contrattuali ai vari livelli, la cooperativa fornirà gratuitamente idonei mezzi protettivi (esempio guanti, stivali, maschere, grembiuli etc) osservando tutte le precauzioni igieniche.

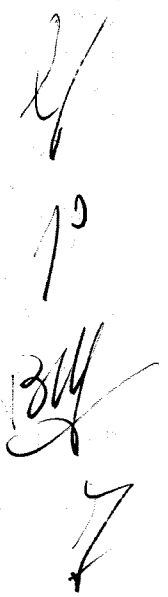
Il socio e il lavoratore dipendente dovrà utilizzare secondo le disposizioni aziendali, curando altresì la conservazione, i mezzi protettivi avuti in consegna.

Ciascun socio e lavoratore dipendente, deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella degli altri lavoratori dipendenti presenti sul luogo di lavoro, sui quali possono ricadere gli effetti delle sue azioni od omissioni

In particolare i lavoratori:

- a) osservano le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai superiori, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- b) utilizzano correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze ed i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;
- c) utilizzano in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- d) segnalano immediatamente al datore di lavoro o al responsabile della sicurezza, deficienze dei mezzi e dispositivi di cui alle lettere b) e c), nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizie al datore di lavoro o al responsabile della sicurezza;
- e) non rimuovono o modificano senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- f) non compiono di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza, ovvero che possono compromettere la sicurezza propria dei soci o di altri lavoratori dipendenti;
- g) si sottopongono ai controlli sanitari previsti nei loro confronti;
- h) contribuiscano, insieme al datore di lavoro o al responsabile della sicurezza, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori dipendenti durante il lavoro.

Le Parti firmatarie del presente CCNL, considerando la tipologia del settore concordano di poter sviluppare l'informazione e la formazione con tutti i mezzi formativi ed informativi utili a rendere edotti i lavoratori dei rischi sulla sicurezza e migliorare il loro contributo nell'azione di difesa della loro integrità psicofisica.



A tale scopo si concorda di istituire una Commissione Paritetica all'interno dell'Ente Bilaterale anche a livello territoriale per organizzare il RLS territoriale e settoriale.

TITOLO XLVII

Divieti

Art. 102

E' proibito al socio e al lavoratore dipendente di svolgere contemporaneamente attività relativamente a prodotti direttamente concorrenziali.

Ulteriori divieti saranno definiti nei contratti individuali fatto salvo eventuali autorizzazioni.

TITOLO XLVIII

Risarcimento danni

Art. 103

I danni che comportano trattenute per il risarcimento debbono essere contestati formalmente al socio e al lavoratore dipendente non appena l'azienda o la cooperativa ne sia a conoscenza.

L'importo del risarcimento, in relazione alla entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% (dieci per cento) della paga di fatto per ogni periodo di retribuzione. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi ed indennità dovuti al socio e al lavoratore dipendente a qualsiasi titolo .

TITOLO XLIX

Ente Bilaterale

Art. 104

Le parti concordano che l'Ente Bilaterale Nazionale Imprese e Lavoratori in sigla EBIL è lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate delle parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali.

A tal fine EBIL attuerà ogni utile iniziativa ed in particolare:

a) programmare e organizzare relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;

b) provvedere al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi del settore ed elabora proposte in materie di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;

c) provvedere al monitoraggio delle attività formative ed allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti al settore;

d) ricevere dalle organizzazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali ed aziendali; curandone le raccolte e provvede, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla legge n. 936/86;

e) attivare una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri;

f) ricevere ed elaborare, ai fini statistici, i dati forniti dagli osservatori territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia apprendistato nonché dei contratti a termine;

g) svolgere i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;

h) svolgere i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;

i) svolgere la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro (Legge Biagi);

j) attuare ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal CCNL che ad esso fanno riferimento;

k) attuare il sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento;

l) contrattazione individuale di lavoro, con attribuzione di elemento assorbibile della retribuzione a valere su futuri aumenti contrattuali. Tale clausola si applica anche in caso di applicazione del presente CCNL con precedente inquadramento con altro CCNL in modo da fare salve le condizioni di miglior favore applicate al dipendente.

Per il miglior raggiungimento dei propri scopi EBil potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto permetta o faciliti il raggiungimento

dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad istituti, società, associazioni od enti, previa apposita delibera del Consiglio Direttivo.

Art. 105

Finanziamento EBIL

- a) Il contributo da destinare in favore di EBIL è stabilito nella misura dello 0,5% a carico dell'azienda e dello 0,5% a carico del lavoratore su paga base conglobata.
- b) Le parti si danno atto della obbligatorietà del contributo dello 0,10% su paga base conglobata a carico del datore di lavoro. Il datore di lavoro che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. di importo pari allo 0,15% di paga base conglobata.
- c) L'E.D.R. di cui al comma precedente, viene corrisposto per 13 mensilità e non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.
- d) Il datore di lavoro che ometta l'iscrizione ed il versamento delle quote agli Enti Bilaterali Nazionali non può avvalersi delle prestazioni da essi erogate, sia sotto forma di assistenza contrattuale, che di funzione di ammortizzatori sociali.

Per i versamenti all'EBIL, in sede di compilazione del modello di pagamento F24, è necessario riportare mensilmente la causale EBIL nella sezione "INPS", nel campo "causale contributo", in corrispondenza, esclusivamente, della colonna "importi a debito versati", indicando:

- nel campo "codice sede", il codice della sede Inps competente;
- nel campo "matricola INPS/codice INPS/filiale azienda", la matricola Inps dell'azienda;
- nel campo "periodo di riferimento", nella colonna "da mm/aaaa", il mese e l'anno di competenza del contributo, nel formato MM/AAAA. La colonna "a mm/aaaa" non deve essere valorizzata.

Art. 106

assistenza sanitaria integrativa

Le parti istituiranno un Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori del settore privato, che risponda ai requisiti previsti dal D.Lgs. 2.9.97, n. 314 e successive modifiche ed integrazioni. Le parti convengono di istituire una Commissione bilaterale per definire lo Statuto ed il regolamento del Fondo stesso.

Art. 107

Fondo interprofessionale per la formazione continua

Per tutta la materia della formazione continua, le parti decidono di voler destinare tutta la contribuzione mensile dello 0,30 % , laddove la contribuzione previdenziale lo prevede, sui salari imponibile, a FORMAZIENDA o a FONARCOM, in attuazione delle disposizioni dell'art. 118 della legge 23dicembre 2000 n. 388.

TITOLO L

Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione

Art. 108

Nell'ambito dell'EBIL sarò costituita una Commissione di Garanzia e Conciliazione, composta da 3 (tre) membri di cui 1 (uno) nominato dalle Organizzazioni datoriali e 1 (uno) nominati dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL ed in terzo nominato di comune accordo.

La Commissione ha i seguenti compiti:

- a) esaminare e risolvere le controversie inerenti all'interpretazione ed applicazione nell'azienda o nella cooperativa del presente CCNL e della contrattazione integrativa di II livello.
- b) Tentare la bonaria composizione, ai sensi e per gli effetti dell'articolo che segue, delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie;
- c) Intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico "premio di produzione" in caso di controversia fra le parti nella contrattazione di II livello;
- d) Verificare e valutare l'effettiva applicazione nella singole cooperative di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e dalla sue modificazioni ed integrazioni, anche in ordine all'attuazione della parte retributiva e contributiva; il controllo è effettuato anche su

✓
R
D
J

richiesta di un solo lavoratore dipendente dell'azienda o della Cooperativa: queste ultime sono tenute a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione;

- e) Esame ed interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle parti stipulanti;
- f) Esame e soluzione di ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
- g) Definire la classificazione del personale, come previsto dal presente CCNL;
- h) Definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa indicata nel presente CCNL.

TITOLO LI

Composizione delle controversie

Art. 109

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

Anche per le controversie relative a licenziamenti individuali di cui alle leggi 15 luglio 1966, n. 604, ed 11 maggio 1990 n. 108, non derivanti da provvedimenti disciplinari, devono essere ugualmente fatti tentativi di composizione per il tramite della Commissione di cui al presente CCNL.

I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in quattro copie, dovranno essere sottoscritti anche dai lavoratori dipendenti e dai datori di lavoro interessati. Due copie del verbale saranno inviate all'Ufficio Provinciale del Lavoro (Legge 11 agosto 1973, n.533).

La parte interessata, sia essa lavoratore dipendente che datore di lavoro, alla definizione della controversia, è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione alla quale sia iscritta.

La Commissione di cui al presente CCNL, ricevuta la richiesta di conciliazione, è tenuta a comunicare nei modi e nei termini di legge, alla parte contrapposta, oltre al motivo della controversia il luogo, il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione: l'incontro tra le parti deve avvenire entro e non oltre 30 (trenta) giorni dalla data di avvenuto invio della comunicazione alla parte contrapposta.

TITOLO LII

Codice disciplinare e comportamentale

Art. 110

Doveri del socio e del lavoratore dipendente

Le Aziende e le cooperative in sede di confronto territoriale concorderanno un codice disciplinare e comportamentale in cui saranno esplicitati i doveri ed i diritti del socio e del lavoratore dipendente.

Il socio e il lavoratore dipendente devono esplicitare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza ed in particolare:

- a) Partecipare con senso di responsabilità alla gestione del programma di lavoro affidatogli, affermando costantemente il suo ruolo di appartenenza alla società.
- b) svolgere tutti i compiti che gli verranno assegnati dal datore di lavoro o chi per lui, nel rispetto delle norme del presente CCNL applicato in azienda e cooperativa e delle disposizioni attuative con la massima diligenza ed assiduità;
- c) conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda e della cooperativa evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato usate ed in uso presso l'azienda o la cooperativa stessa;
- d) in merito alla posizione assegnata ed ai compiti inerenti, il socio e il lavoratore dipendente deve evitare di trarre in qualsiasi modo, profitti propri a danno dell'azienda o della cooperativa in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni ed incarichi, nonché svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro. Si richiama a proposito il RDL del 13 novembre 1924 n. 1825 convertito in legge n. 562/1925
- e) usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela ed il pubblico che per qualsiasi motivo intrattiene rapporti con l'azienda o con la cooperativa;
- f) evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali dell'azienda o della cooperativa e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia autorizzazione dell'azienda o della cooperativa, ovvero, che sia previsto dal presente CCNL o da

disposizione legislative;

g) rispettare tutte le disposizioni in uso presso l'azienda o a cooperativa e dettate dai titolari e/o superiori se non contrastanti con il presente CCNL e con le leggi vigenti.

Art. 111

Disposizioni disciplinari

I soci e i lavoratori dipendenti, che si renderanno inadempienti dei doveri inerenti all'attività da svolgere in riferimento al rapporto di lavoro instaurato, saranno sanzionati, in base alla gravità dell'infrazione commessa, con:

- rimprovero verbale,
- rimprovero scritto;
- multa non superiore all'importo di 4 (quattro) ore della retribuzione base;
- sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni.

Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti del socio e del lavoratore dipendente, senza aver loro preventivamente contestato formalmente l'addebito ed averlo sentito in loro difesa; in ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 (cinque) giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa. Il socio e il lavoratore dipendente avranno la possibilità di presentare le contro deduzioni a sua difesa entro 5 (cinque) giorni.

L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere presa entro 10 (dieci) giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore dipendente per presentare le sue giustificazioni. Tale decisione dovrà essere comunicata al socio e al lavoratore dipendente con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

I provvedimenti disciplinari saranno presi nei confronti dei soci e dei lavoratori dipendenti che:

- a) risultano assenti ingiustificati dal lavoro per uno o più giorni consecutivi fino ad un massimo di 3 (tre) giorni;
- b) abbiano abbandonato il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- c) abbiano ritardato senza giustificato motivo l'inizio del lavoro e/o lo sospendano e/o ne anticipino la cessazione;
- d) procurino guasti, anche non gravi, a cose, attrezzature, impianti e quanto altro esistente presso l'azienda o la cooperativa;
- e) contravvengano al divieto di accettare mance dalla clientela dell'azienda e della cooperativa, da fornitori della stessa e che comunque le promuovano e/o le sollecitino;
- f) non rispettino le norme e le regole stabilite nel presente CCNL nell'azienda o nella cooperativa, commettano atti che portino pregiudizio alla sicurezza, alla disciplina, all'igiene e dalla morale dell'azienda o della cooperativa.

E' evidente che il rimprovero verbale ed il rimprovero scritto saranno adottate per le mancanze di minor rilievo, la multa e la sospensione saranno adottate per le mancanze di maggior rilievo.

Ai sensi della L. 15 luglio 1966, n.604 "Norme sui licenziamenti individuali" e succ. modd. si precisa che:

Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro.

Il prestatore di lavoro può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei sette giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace.

Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta la datore di lavoro. Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento



stesso.

Il termine di cui al comma precedente decorre dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento.

Quando il prestatore di lavoro non possa avvalersi delle procedure previste dai contratti collettivi o dagli accordi sindacali, può promuovere, entro venti giorni dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento, il tentativo di conciliazione presso l'Ufficio provinciale del Lavoro e della massima occupazione.

Le parti possono farsi assistere dalle associazioni sindacali a cui sono iscritte o alle quali conferiscono mandato.

Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2.5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti. La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro.

L'indennità di anzianità è dovuta al prestatore di lavoro in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Sono fatte salve le disposizioni di contratti collettivi e accordi sindacali che contengano per la materia disciplinata dalla presente legge, condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro.

Art. 112

Licenziamento per mancanze

Il licenziamento, fermo restando la procedura di cui all'art.7, L.300/1970, con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto, con la perdita dell'indennità di preavviso, al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina od alla diligenza nel lavoro o che provochi all'azienda grave nocumento

morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

- a) Trascuratezza nell'adempimento degli obblighi contrattuali e di regolamento interno;
- b) Furto o danneggiamento volontario al materiale dell'azienda.
- c) Trafugamento di schede, di disegni di macchine, di utensili o comunque di materiale illustrativo di brevetti o di procedimenti di lavorazione.
- d) Condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.
- e) Costruzione entro le officine dell'azienda di oggetti per uso proprio o per conto terzi, con danno dell'azienda stessa.
- f) Gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda.
- g) Abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti, comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi.
- h) Insubordinazione verso i superiori.
- i) Diverbio litigioso seguito da vie di fatto nell'interno dell'azienda o della cooperativa anche fra i soci o i lavoratori dipendenti.
- j) Comportamenti disciplinari rilevanti sono le assenze ingiustificate prolungate oltre cinque giorni ripetute per cinque volte in un anno in coincidenza con giorni di festività e/o ferie a prescindere dalla circostanza che esiste una certificazione medica. In questi si applicherà la sanzione nei confronti del dipendente solo nel caso in cui lo stesso non presentasse idonee e/o sufficienti giustificazioni. In questo caso si potrà applicare la sanzione conservativa; nel caso che si dovesse ritenere che le giustificazioni rese dal dipendente a propria discolta siano del tutto non accoglibili e che il ricorso strumentale alla malattia per ricorrenza e intensità della stessa si concretizza in una gravissima violazione degli obblighi

di legge e del CCNL, tanto da ledere il rapporto fiduciario posto a base della relazione professionale, si applicherà la sanzione espulsiva (licenziamento per giustificato motivo).

TITOLO LIII

Patronati

Art. 113

Gli Istituti di Patronato hanno il diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno delle aziende o delle cooperative, per quanto riguarda gli Istituti di Patronato di emanazione e/o convenzionate con le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, si conviene quanto segue: gli Istituti di Patronato potranno svolgere i compiti previsti dalla legge, mediante i propri rappresentanti, i cui nominativi dovranno essere portati preventivamente a conoscenza delle aziende e delle cooperative, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica, rilasciato dalle Direzioni dei Patronati interessati, le quali dovranno segnalare eventuali variazioni. I rappresentanti dei Patronati concorderanno con le singole aziende o cooperative le modalità per lo svolgimento della loro attività che deve attuarsi senza pregiudizio per la normale attività aziendale.

Qualora, per ragioni di particolare e comprovata urgenza, i rappresentanti del Patronato dovessero conferire durante l'orario lavorativo con un lavoratore dipendente dell'azienda o della cooperativa per l'espletamento del mandato da questi conferito, gli stessi rappresentanti del Patronato ne daranno tempestiva comunicazione alla Direzione aziendale, la quale provvederà a rilasciare al lavoratore dipendente interessato il permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario, sempre che non esistano motivi di carattere tecnico- organizzativo, I rappresentanti del Patronato usufruiranno di appositi Albi messi a disposizione delle Aziende o cooperative per informazioni di carattere generale.

TITOLO LIV

Proprietà privata

Art. 114

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale ad Enti, Organizzazioni, Imprese e Privati, riservandosi ogni azione a salvaguardia dei loro diritti.

Art.115 – Assistenza contrattuale, funzionamento strumenti contrattuali e gestione contratto

1. Ciascuna azienda o comunque ciascun datore di lavoro che si avvalga del presente contratto è tenuto a corrispondere un contributo di assistenza contrattuale di € 10,00 (dieci/00) per ogni dipendente in forza al momento della prima applicazione del presente CCNL da versare all'EBIL

Three handwritten signatures are present in the bottom right corner of the document. The top signature is the most legible and appears to read 'Benedetto'. Below it are two other signatures, one of which is partially obscured by the other. The signatures are written in black ink on a white background.