

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO  
PER I DIPENDENTI DA AZIENDE SETTORE " TURISMO E SERVIZI TURISTICI "**

Addì, Nove del mese di Novembre dell'anno duemilaundici, in Milano, presso la sede Nazionale CUB ( Confederazione Unitaria di Base ) , le sotto indicate organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, a seguito delle trattative nazionali intraprese nel giugno dell'anno 2011 , si sono incontrate per sottoscrivere il presente testo di accordo di seguito nominato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per I **DIPENDENTI DA AZIENDE SETTORE " TURISMO E SERVIZI TURISTICI** , settore all'atto della stipula sono presenti :

per le associazioni dei **DATORI DI LAVORO**

**CAPIMED** – Confederazione Nazionale Autonoma Artigiani Piccoli e Medi Imprenditori – rappresentata

dal Presidente Nazionale Giuseppe Liberto , assistito dai segretari di Comparto , Tortorici Agostino Manuel , Borsellino Pasquale , Saturnini Rocco , Innocenzo Mauro , Gallus Davide , Costa Andrea , ,

**FENAILP** – Federazione Nazionale – rappresentata dal Presidente Nazionale, Francesco Guerrieri , assistito dai Responsabili Nazionali di categoria i sigg. Lungaro Nicola , Guerrieri Andrea , Marulo Antonello , La Cara Alberto , Celeste Fabio , Ubaldi mario

per le associazioni dei **LAVORATORI**

**CUB** – Confederazione Unitaria di Base - Rappresentata dal Segretario Generale Montagnoli Walter e i segretari Amendola Marcelo, Baroni Enrico, Belotti Mirko, Savio Danilo e il responsabile di settore Lagioia Nicoletta in Rappresentanza di ( Flaica Uniti CUB) Federazione lavoratori agroindustria commercio affini Uniti – Confederazione Unitaria di Base

**FENALCA** – Federazione nazionale Lavoratori Commercio e Artigianato , rappresentata dal Presidente Nazionale , Ripa Francesco e dai segretari Filacchione Salvatore , Insegna Bruno, Lamberti Stefania , Monaco Stefania , Caputo Teresa , Cafiero Manuela , Lombardi Dariofederico .

Le sottoscritte organizzazioni stipulano e riconoscono come valido strumento di governo e regolarizzano dei rapporti di lavoro dipendente per I **DIPENDENTI DA AZIENDE SETTORE " TURISMO E SERVIZI TURISTICI** , il presente CCNL composto da , 52 articoli e 01 tabella.

Roma li, 09 Novembre 2011

CAPIMED .....



FENAILP .....

**Fe.N.A.I.L.P.**  
Sede Legale: Via Vaniglia Gattani, 27  
80121 Napoli  
C.F. 96068600228  
P.IVA 05040211210

CUB.....

**FLAICA UNITI**  
Viale ... ..  
*[Signature]*

FENALCA.....

**SINDACATO FENALCA**  
IL PRESIDENTE NAZIONALE  
FRANCESCO RIPPA  
*[Signature]*

**TITOLO I**  
**Validità e sfera di Applicazione**

**Art. 1**  
(Validità)

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

**Art. 2**  
**Sfera di applicazione**

Il contratto si applica:

a) alle Aziende alberghiere:

- alberghi
- motel
- pensioni
- locande
- fittacamere
- ostelli
- residence
- colonie climatiche
- Bed and Breakfast

b) ai Pubblici esercizi:

- bar
- caffè
- gelaterie
- snack bar
- bottiglierie e fiaschetterie
- ristoranti
- trattorie
- osterie
- pizzerie
- tavole calde
- self-service
- fast-foods
- rosticcerie
- paninoteche
- friggitorie
- locali notturni
- sale da ballo
- sale da gioco
- posti di ristoro
- spacci aziendali
- aziende di ristorazione collettiva

c) ai complessi turistici ricettivi dell'aria aperta:

- campeggi
- villaggi

d) agli stabilimenti balneari

e) alle imprese viaggi e turismo

f) agli alberghi diurni

## **TITOLO II**

### **Assunzione**

#### **Art. 3**

(Modalità di assunzione)

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

L'assunzione può essere sia a tempo indeterminato che determinato, dell'avvenuta assunzione deve essere data esclusiva comunicazione ai sensi della Legge 27 Dicembre 2006 n. 296 ( Comunicazioni Obbligatorie ).

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


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

#### **Art. 4**

(Documenti per l'assunzione)

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

- Numero di Codice fiscale;
- Certificato del titolo di studio e/o documento equipollente allo stesso;
- Certificato di Disponibilità all'impiego o certificato iscrizione liste collocamento ;
- Documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano in possesso;
- Eventuale attestazione sanitaria per quelle qualifiche ove questa è richiesta dalla vigente normativa;
- Documenti e dichiarazioni necessari per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
- Accettazione della lettera di assunzione;
- Dichiarazione di accettazione della normativa del presente contratto collettivo;
- Altri documenti e certificati che la ditta riterrà opportuno richiedere;
- Autorizzazione al trattamento dei dati sensibili per lo svolgimento degli adempimenti di legge;
- Permesso di soggiorno (per lavoratori extracomunitari). Il datore di lavoro se impegnerà da subito a consegnare tutta la documentazione necessaria.



- le documentazioni richieste possono essere sostituite, ai sensi della normativa vigente, da dichiarazioni scritte che il lavoratore neoassunto autocertifica .

### **TITOLO III** **Lavoro Part-Time**

#### **Art. 5** (Definizione)

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

In attuazione dei rinvii disposti dal D.Lgs. 10/9/2003 n. 276, le parti convengono di regolare come di seguito il rapporto di lavoro a tempo parziale.

A) Il rapporto a tempo parziale può essere di tipo:

- "orizzontale", come riduzione dell'orario di lavoro giornaliero rispetto al tempo pieno;

- "verticale", come orario a tempo pieno ma limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

- "misto", come combinazione del tempo parziale "orizzontale" e "verticale".

B) L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato od indeterminato, deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore, risultante da atto scritto; tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto part-time a quello a tempo pieno e viceversa (in questo ultimo caso l'accordo deve essere convalidato dalla Direzione provinciale del Lavoro).

C) Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale dovrà essere prevista la reversibilità dal Part Time con scadenza rinnovabile. L'azienda, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, potrà assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito.

D) Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicati l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, e la sua distribuzione anche articolata nel corso dell'anno (part-time verticale o misto), il giorno di riposo settimanale nonché, il diritto di precedenza, in caso di nuova assunzione anche a tempo parziale, dell'aumento dell'orario contrattuale, ovvero alla trasformazione del contratto di lavoro da Part-Time a Full-Time. Ove il lavoratore ne faccia richiesta è previsto il consolidamento del lavoro supplementare svolto in maniera continuativa.

D) Il lavoratore avrà diritto al consolidamento dell'orario contrattuale superate le 60 ore di lavoro supplementare annue.

#### **Art. 6** (Minimo orario)

L'orario minimo contrattuale per i lavoratori assunti con contratto part-time è fissato in 24 ore settimanali.

L'orario minimo giornaliero è fissato in 4 ore.

### **TITOLO IV** **Apprendistato** **Art. 7** (Campo d'azione)



Una delle tipologie contrattuali che viene incontro alle esigenze del settore è il contratto di apprendistato , ed in particolare nelle forme dell'apprendistato part-time e a cicli stagionali.

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

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

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

Non esiste alcun minimum orario da osservare nella stipula del contratto di apprendistato

Gli eventuali periodi di addestramento effettivamente compiuti presso altre aziende verranno riconosciuti per intero all'apprendista ai fini del compimento del periodo prescritto, sempre che si riferiscano alla stessa attività e non siano intercorse tra l'uno e l'altro periodo di interruzioni superiori a 24 mesi.

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

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

Livello/Anzianità	1° anno	2° anno	3° anno	4° anno
III ° livello	80,00%	85,00%	95,00%	100%
IV ° livello	80,00%	85,00%	95,00%	100%
V ° livello	80,00%	85,00%	95,00%	100%
VI S ° livello	80,00%	85,00%	95,00%	100%

Ovvero i minimi retributivi saranno i seguenti:

Livello/Anzianità	1° anno	2° anno	3° anno	4° anno
III ° livello	1.080,00	1147	1282	1350
IV ° livello	1.016,00	1079	1206	1270
V ° livello	960,00	1020	1140	1200
VI ° livello	880,00	930	1045	1100

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

#### Art . 8

(Rapporto numerico)

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

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

#### Art . 9

(Adempimenti)

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

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

## TITOLO V

### TELELAVORO

#### Art . 10

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

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

In caso di cessazione del rapporto di lavoro dovranno essere rese disponibili entro 12 ore dalla cessazione e non potranno mai essere trattenute a pagamento di spettanze di lavoro. Con l'instaurazione del tele-lavoro vengono azionati automaticamente gli artt. 2051, 2105 e 2125 CC.

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

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

## Titolo VI

### LAVORATORI STUDENTI

#### Art . 11

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

a) Lavoratori studenti universitari.

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

Per gli esami di diploma universitario e di laurea i giorni di permesso retribuito sono elevati a 4.

Ai lavoratori che nel corso dell'anno devono sostenere esami potranno essere concessi a richiesta permessi non retribuiti sino ad un massimo di 20 giorni l'anno.

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

A tali lavoratori saranno concessi tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni degli esami di diploma.

Ai lavoratori predetti possono essere concessi permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 giorni nel corso dell'anno.

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

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

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



**TITOLO VII**  
**Classificazione del Personale**

**Art. 12**  
(Declaratoria)

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica di 8 livelli, sulla base delle seguenti declaratorie:

Quadri:

ovvero i lavoratori che in assoluta autonomia operativa e con capacità di indirizzare, coordinare e gestire il lavoro di altri dipendenti svolgano mansioni di completa responsabilità, oppure i lavoratori che per competenze professionali e conoscenze acquisite siano in grado di garantire al processo economico dell'impresa sostanziali apporti. Ai Quadri, inoltre, è affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento e il controllo dei diversi settori e servizi dell'azienda. A titolo di mera esemplificazione, sono Quadri i lavoratori che svolgono le seguenti mansioni:

- direttore;
- responsabile capo servizio;
- altre qualifiche di valore equipollente non espressamente comprese nel presente elenco.

Livello I° :

appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzate da iniziative e autonomia operativa ed ai quali sono affidate, nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole rilevanza dell'azienda. A titolo di mera esemplificazione i lavoratori che svolgono le seguenti mansioni:

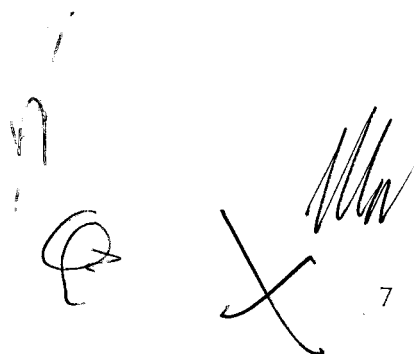
- vice direttore;
- gerente;
- capo agenzia con direzione tecnica e amministrativa;
- sovrintendente catering;
- capo servizio catering;
- ispettore amministrativo;
- altre qualifiche di valore equipollente non espressamente comprese nel presente elenco.

Livello II°:

appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito e in applicazione delle direttive generali ricevute, con funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di impianti, reparti e uffici, per le quali è richiesta una particolare competenza professionale.

A titolo di mera esemplificazione i lavoratori che svolgono le seguenti mansioni:

- capo contabile;
- capo ufficio catering;
- capo agenzia cat. B.;
- assistente di direzione;
- capo servizio del personale;
- capo ricevimento;
- capo CED;
- capo responsabile del settore commerciale senza autonomia;



Handwritten signatures and initials, including a large 'X' and a signature that appears to be 'Mina'.

- analista amministrativo e di gestione;
- capo cuoco;
- capo laboratorio di pasticceria o gelateria;
- capo barman;
- coordinatore di più reparti;
- altre qualifiche di valore equipollente non espressamente comprese nel presente elenco.

#### Livello III°:

appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche e adeguata esperienza; i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisiti mediante approfondita preparazione teorica e/o tecnico pratica; i lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali di cui ai punti precedenti, hanno anche delle responsabilità di coordinamento tecnico-funzionale di altri lavoratori. A titolo di mera esemplificazione i lavoratori che svolgono le seguenti mansioni:

- impiegato di concetto;
- responsabile di amministrazione;
- impiegato con conoscenza di due lingue estere addetto al ricevimento;
- addetto all'assistenza accompagnamento di viaggi;
- tecnico diplomato;
- cuoco unico;
- portiere unico;
- barman;
- primo pasticciere;
- primo gelataio;
- pizzaiolo unico;
- barista;
- sommelier;
- cameriere di rango;
- parrucchiere;
- estetista;
- istruttore di nuoto con brevetto;
- infermiere diplomato;
- corrispondente in lingue estere con mansioni di concetto;
- tecnico diplomato di impianti tecnici;
- economo con responsabilità degli acquisti;
- addetto alla promozione ed al marketing;
- segretario con funzioni di ricevimento;
- capo animatore di complessi ricettivi all'aria aperta e/o di villaggi;
- conducente di mezzi pesanti, con patente C /D/E ;\*
- altre qualifiche di valore equipollente non espressamente comprese nel presente elenco.

#### Livello IV°:

appartengono a questo livello i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva, anche preposti a gruppi operativi, svolgono mansioni specifiche di natura amministrativa, tecnico-pratica o di vendita e relative operazioni complementari, specialistiche comunque acquisite che richiedono il possesso di conoscenze.

A titolo di mera esemplificazione i lavoratori che svolgono le seguenti mansioni:

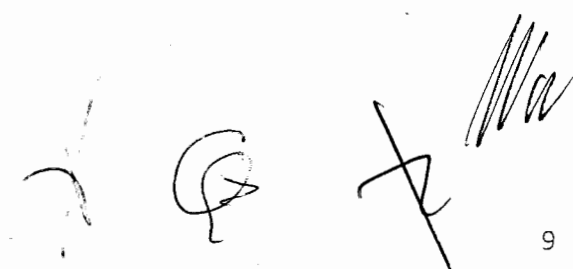
- impiegato d'ordine;
- centralinista;
- impiegato con conoscenza di una lingua estera;
- addetto ai servizi turistici;
- cuoco;
- pasticciere;
- portiere;
- guardarobiere; \*
- magazziniere; \*
- gelataio;
- pizzaiolo;
- barista;
- demi chef;
- autista con patente B; \*
- giardiniere;
- cameriere;
- manicurista,
- fatturista;
- impiegato amministrativo qualificato;
- addetto alle biglietterie in agenzie di viaggi;
- hostess;
- animatore;
- banconiere con funzioni di vendita;
- assistente ai bagnanti con brevetto; \*
- addetto alla vigilanza; \*
- altre qualifiche di valore equipollente non espressamente comprese nel presente elenco

Livello V°:

appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze e capacità tecnico-pratiche svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione e pratica di lavoro.

A titolo di mera esemplificazione i lavoratori che svolgono le seguenti mansioni:

- addetta servizi mensa
- cassieri, ristorante, bar, self-service, tavola calda;
- addetto alla cucina;
- lavandaia;
- garagista; \*
- addetto portineria; \*
- cameriere ai piani;
- cameriere nei villaggi turistici;
- aiuto cameriere;
- bagnino; \*
- fattorino; \*



- guardiano;
- custode; \*
- conducente di motobarca, privo di patente nautica; \*
- conducente di motofurgone;\*
- aiuto barista;
- maschera; \*
- trinciatore;
- altre qualifiche di valore equipollente non espressamente comprese nel presente elenco.

Livello VI°:

appartengono a questo livello i lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnico-pratiche e comunque acquisite e che eseguono lavori di normale complessità. A titolo di mera esemplificazione i lavoratori che svolgono le seguenti mansioni:

- commis di cucina;
- addetto ai servizi mensa;
- caffettiere non barista;
- rammendatrice, cucitrice e stiratrice;
- facchino ai piani;
- aiuto reparto cure sanitarie;
- personale addetto a mansioni di semplice attesa; \*
- personale addetto al trasferimento manuale delle pratiche; \*
- altre qualifiche di valore equipollente non espressamente comprese nel presente elenco.

Livello VI° super:

appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono semplici attività anche con macchine già attrezzate e i lavoratori che compiono mansioni ausiliarie e prive di responsabilità, con un anzianità di servizio inferiore ad un anno.

A titolo di mera esemplificazione i lavoratori che svolgono le seguenti mansioni:

- personale di fatica
- addetto alle grosse pulizie

### Art. 13

(Distinzione tra Quadri, Impiegati ed Operai)

All'interno dell'articolo 33 le mansioni previste dal presente CCNL sono suddivise, come da legge, in profili per

Quadri, Impiegati ed Operai.

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

### TITOLO VIII

#### Quadri

#### Art. 14

(Declaratoria)

Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190, i

*A* *CG* *J* *Ma*

prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgano con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per l'attuazione degli obiettivi dell'Azienda nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti.

#### **Art. 15**

(Orario di lavoro )

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

#### **Art. 16**

(Formazione ed aggiornamento)

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

#### **Art.17**

(Assegnazione della qualifica)

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

#### **Art. 18**

(Polizza assicurativa)

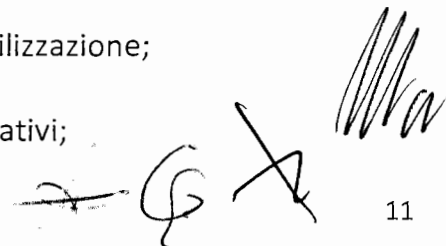
Ai Quadri viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte. L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

#### **Art. 19**

(Indennità di funzione)

A decorrere dalla data di attribuzione della categoria di Quadro, l'azienda corrisponderà mensilmente ai lavoratori interessati un'indennità di funzione pari a € 90.00 (Novanta /00 euro) lordi per 14 mensilità. Per ciò che attiene al secondo livello, le parti firmatarie del presente accordo si impegneranno a perseguire l'obiettivo di caratterizzarlo per i seguenti aspetti:

- valutazione delle prestazioni in relazione al conseguimento di obiettivi prefissati, concordati e correlati alle funzioni assegnate;
- verifica periodica delle potenzialità professionali per una migliore utilizzazione;
- definizione e revisione periodica di *bilanci di carriera*;
- verifica periodica di qualità, quantità e tempestività dei flussi informativi;



- modalità d'esercizio della formazione continua;
- incentivazione della mobilità professionale e di carriera

#### **Art. 20**

(Orario Flessibile)

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

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

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

L'Impresa che intenda effettuare l'orario flessibile per i quadri dovrà darne comunicazione scritta agli interessati con un preavviso di almeno 30 giorni, copia della comunicazione andrà inviata al CST competente.

#### **Art. 21**

(Orario annuale)

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

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

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

Il quadro dovrà inviare copia della comunicazione al CSTE competente.

### **TITOLO IX**

#### **Periodo di Prova**

#### **Art. 22**

(Periodo di prova)

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

- Quadri: giorni 180
- Primo livello: giorni 150
- Secondo livello: giorni 75
- Terzo livello: giorni 45
- Quarto livello: giorni 30
- Quinto livello: giorni 30



Sesto e settimo livello: giorni 15

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

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

attribuita al lavoratore stesso.

Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento, da ambedue le parti, senza obbligo di preavviso.

Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore

si intenderà confermata ed il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.

#### **Art. 23**

(Sospensione del periodo di prova)

L'eventuale malattia/infortunio, interromperà il computo dei giorni per il periodo di prova.

### **TITOLO IX**

#### **Orario di Lavoro**

##### **Art. 24**

(Orario di lavoro settimanale)

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

Il datore di lavoro ha facoltà, previo accordo con la RSA - RSU, e consenso del lavoratore, chiedere prestazioni giornaliere eccedenti le otto ore in misura non superiore alle due ore giornaliere ed alle dodici settimanali.

##### **Art. 25**

(Esposizione orario di lavoro)

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

### **TITOLO X**

#### **Lavoro Straordinario**

##### **Art. 26**

(Lavoro straordinario)

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

Ai sensi delle vigenti disposizioni legislative, è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni d'opera straordinarie e a carattere individuale nei limiti di 96 ore annue.

Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore e le maggiorazioni così calcolate:

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

Tipologia Operai Intermedi Impiegati

Lavoro oltre le 40 ore diurno 45%

Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo 50%

Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore) 60 %

Lavoro eseguito nelle festività 50%  
Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni 40%  
Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriali notturno 50%  
Lavoro a turni notturno 30%  
Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22 45%  
Lavoro notturno festivo 50%  
Lavoro domenicale con riposo compensativo 20 %  
Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili tra loro.

#### **Art. 27**

(Lavoro supplementare)

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

Ai sensi del quarto comma dell'art. 5, legge n. 863/1984, sono autorizzate, quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, prestazioni di lavoro supplementare, rispetto a quello individuale concordato, nella misura di 60 ore annue, con riferimento alle seguenti specifiche esigenze organizzative:

- compilazione degli inventari e cali merce, periodo di vendita prenatalizio o di analoghe brevi necessità di intensificazione dell'attività lavorativa aziendale;
- particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze per malattia o infortunio di altri dipendenti.

Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e le maggiorazioni sono equiparate alle maggiorazioni delle ore straordinarie.

Tale maggiorazione, che non rientra nella retribuzione di fatto, esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni istituto differito. Essa è compresa in ogni caso nella quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 cod.civ.

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

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

#### **Art. 28**

(Registro lavoro supplementare)

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

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

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

#### **Art. 29**



(Registro lavoro straordinario)

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

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

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

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

**Art. 30**

(Lavoro ordinario notturno)

Le ore di lavoro ordinario prestato di notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino

verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto maggiorata del 25 %.

**TITOLO XI**

**Riposo Settimanale, Festività, Ferie, Permessi**

**Art. 31**

(Riposo settimanale)

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

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

**Art.32**

(Festività nazionali)

Le festività che dovranno essere retribuite sono le seguenti:

festività nazionali:

25 Aprile - Ricorrenza della liberazione

1 Maggio - Festa del lavoro

2 Giugno – Festa della Repubblica

festività infrasettimanali:

1 Gennaio - Capodanno

6 Gennaio - Epifania

Il giorno del lunedì dopo Pasqua

15 Agosto - Festa dell'Assunzione

1 Novembre - Ognissanti

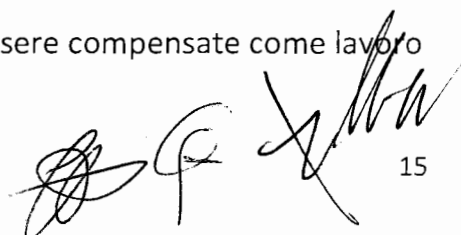
8 Dicembre - Immacolata Concezione

25 Dicembre - Natale

26 Dicembre - Santo Stefano

La solennità del Santo Patrono del Comune dove ha sede l'impresa.

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



festivo. Le Giornate del 29 giugno, Santi Pietro e Paolo, del 2 Novembre, Commemorazione dei Morti, e del 4 Novembre, Anniversario della Vittoria, saranno retribuite come festive.

### **Art. 33**

(Ferie)

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

Le ferie sono irrinunciabili e di norma non frazionabili

Diversi criteri di fruizione delle ferie potranno essere concordate tra datore di lavoro e lavoratore e comunque non potranno essere frazionate in più di due periodi.

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

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

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

### **Art . 34**

(Permessi )

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

Su richiesta, saranno concessi, compatibilmente con le esigenze aziendali, permessi da usufruirsi in blocchi da 2, 4 o da 8 ore, riparametrate per i part-time, sino ad un massimo di 104 ore annue.

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

### **Art. 35**

#### **APPALTI E CAMBI DI GESTIONE**

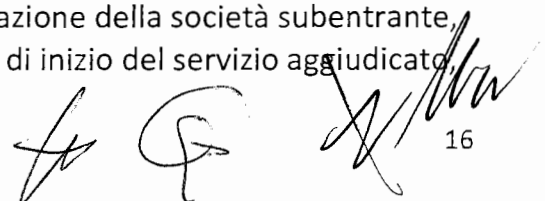
Tenuto conto che il settore è caratterizzato da frequenti cambi di gestione, occorre definire schemi di capitolato di appalto che contengano criteri uniformi a garanzia della qualità, della professionalità, della trasparenza, della salvaguardia dei livelli occupazionali e diritti dei lavoratori, contrastando tutte le forme degli appalti al massimo ribasso.

Bisogna che si adottino normative che tengano conto, ai fini della partecipazione alle gare di appalto:

- della capacità operativo- finanziaria delle aziende;
- dell'obbligo dell'osservazione rigorosa del CCNL di categoria,;
- del rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- dell'applicazione delle tabelle del Ministero del Lavoro sul costo della manodopera,;
- della rescissione dal contratto di appalto, per l'Ente appaltante in caso di inadempienza in materia retributiva e contributiva.

In considerazione dei frequenti cambi di gestione nel settore della ristorazione collettiva, le parti stabiliscono quanto segue:

La società uscente, darà formale notizia a tutte le O.S. presenti nell'unità produttiva della cessazione della gestione e fornirà notizie in merito alla denominazione della società subentrante, la quale è tenuta a comunicare tempestivamente alle O.S. la data di inizio del servizio aggiudicato



al fine di permettere le procedure di rito previste per garantire al personale dipendente il proseguimento del rapporto di lavoro senza soluzione di continuità;  
L'azienda subentrante assumerà tutto il personale iscritto nel libro unico del lavoro e presente da almeno tre mesi nell'unità produttiva interessata, fatto salvo i lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro;  
I lavoratori con contratto a termine e di apprendistato, saranno parimenti assunti dalla società subentrante, fatte salve le disposizioni di legge.  
Ai lavoratori saranno garantite le stesse condizioni economiche e normative preesistenti, ivi compresi scatti di anzianità maturati ed eventuali trattamenti integrativi salariali.

**TITOLO XII**  
**Congedo Matrimoniale - Servizio Militare**  
**Art. 36**

(Congedo matrimoniale)

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

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

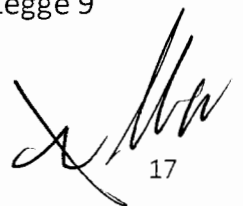
La richiesta di congedo deve essere avanzata dal lavoratore salvo casi eccezionali, con un anticipo di 15 giorni.

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

**Chiamata alle armi**  
**Servizio militare di leva**  
**Art. 37**

(Servizio militare)

- 1) La chiamata alle armi, è disciplinata dal decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 13 Settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro non viene risolto, ma si considera sospeso per il servizio militare, con diritto alla conservazione del posto.
- 2) Al termine del servizio militare per congedo o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore entro trenta giorni dal congelamento o dall'invio in licenza deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio, in mancanza di ciò, il rapporto di lavoro si intenderà risolto.
- 3) Il servizio trascorso in servizio militare va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità di anzianità, in vigore alla data del 31 Maggio 1982 e del preavviso.
- 4) A decorrere dal 1 Giugno 1982, il periodo trascorso in servizio militare è considerato utile per il trattamento di fine rapporto, ai soli fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui all'articolo 2120 del codice civile come modificato dalla legge 29 Maggio 1982, n. 297.
- 5) Nel caso di cessazione dell'attività dell'azienda, il periodo trascorso in servizio militare sarà computato nell'anzianità del lavoratore fino alla cessazione della stessa.
- 6) Le norme di cui al presente articolo si applicano, per effetto dell'art. 7 della legge 15 Dicembre 1972, n. 772, sul riconoscimento dell'obiezione di coscienza, nonché per effetto della Legge 9 Febbraio 1978, n. 38 sulla cooperazione dell'Italia con i paesi in via di sviluppo.



8) Le norme del presente articolo si applicano nel caso di contratto a termine, limitatamente alla durata del contratto stesso.

### **Richiamo alle armi Art. 38**

- 1) In caso di richiamo alle armi il lavoratore ha diritto per il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto.
- 2) Tale periodo va computato nella anzianità di servizio ai soli effetti della indennità di anzianità in vigore fino alla data del 31 Maggio 1982, nonché degli scatti di anzianità e del preavviso.
- 3) Durante il periodo di richiamo alle armi tutto il personale avrà diritto al trattamento previsto dalla legge 10 Giugno 1940, n. 653 ( Cfr. Sentenza Corte Costituzionale 4 Maggio 1984, n. 136).
- 4) Il trattamento previsto dalle norme di legge e contrattuale a favore dei richiamati ha termine con la cessazione dell'attività dell'azienda.
- 5) Gli assegni di cui sopra saranno liquidati al personale dei pubblici esercizi retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio, sulla base della retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 140.
- 6) Alla fine del richiamo- sia in caso di invio in congedo come quello di invio in licenza illimitata in attesa di congedo- il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni, se il richiamo ha avuto durata non superiore ad un mese, di otto giorni, se ha avuto durata superiore ad un mese, ma non a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi; nel caso che, senza giustificato impedimento il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, sarà considerato dimissionario.

### **TITOLO XIII Missioni e Trasferimenti Art. 39**

(Missioni)

Al lavoratore in trasferta oltre al rimborso dell'importo delle spese viaggio e di altre, eventualmente, sopportate per conto della ditta, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera da determinarsi direttamente tra datore di lavoro e dipendente ma comunque non inferiore al 10 % della retribuzione stessa .

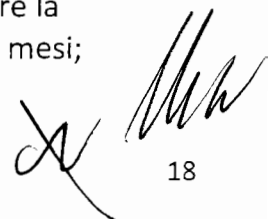
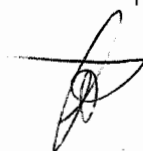
Se al lavoratore verranno attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione tali mezzi e relative spese saranno a carico dell'azienda.

### **Art . 40 (Trasferimenti)**

I trasferimenti di residenza danno diritto alle seguenti indennità:

**a) al lavoratore che non sia capofamiglia:**

1. il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve;
2. il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
3. il rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;



4. una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista dal precedente

art. 69 ovvero un rimborso a piè di lista con le modalità indicate nello stesso articolo;

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

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

2. il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e del bagaglio per se e per le persone di famiglia;

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

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

Le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco.

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

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

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

#### **Art. 41**

(Disposizioni per i trasferimenti)

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

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

#### **TITOLO XIV**

##### **Sospensione dal Lavoro**

#### **Art. 42**

(Sospensione del lavoro)

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

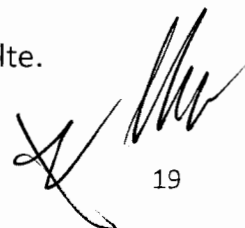
#### **TITOLO XV**

##### **Anzianità di Servizio**

#### **Art. 43**

(Aumenti per anzianità)

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



Gli importi dovuti dagli scatti di anzianità saranno pagati dal primo giorno del mese successivo a quello di maturazione del biennio, fino ad un massimo di 6 bienni.

Gli aumenti periodici sono pari a quelli riportati nella tabella seguente

Livello	Importo
Quadri	55,00
I° Livello	53,00
II° Livello	50,00
III° Livello	47,00
IV° Livello	44,00
V° Livello	40,00
VI° Livello	40,00
VI° s Livello	37,00

#### **Art. 44**

(Anzianità convenzionale)

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

### **TITOLO XVI**

#### **Congedi - Diritto allo Studio**

#### **Art. 45**

(Congedi retribuiti)

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

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

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

#### **Art. 46**

(Diritto allo studio)

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

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

Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma.

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

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

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

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

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

## TITOLO XVII

### Gravidanza e Puerperio

#### Art. 47

(Astensione dal lavoro della lavoratrice )

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

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

Il godimento dei periodi di cui alle lettere a) e c), può, usufruirsi mediante presentazione di idonea certificazione medica del

Servizio Sanitario Nazionale, essere così diversamente articolato:

- a) per il mese precedente la data presunta del parto indicata dal certificato medico di gravidanza;
- c) per i quattro mesi dopo il parto e eventuale recupero dei mesi successivi in precedenza non fruiti, in caso di parto prematuro.

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

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di



idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

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

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

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

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

Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari rispettivamente al 100% ed al 30% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 legge 29 febbraio 1980, n. 33.

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

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

#### **Art. 48**

(Astensione dal lavoro del Padre lavoratore)

Il diritto di cui alla lettera c) del primo comma dell'art. 67 è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 7 legge 9 dicembre 1977, n. 903, e sue successive modificazioni, alle condizioni previste nello stesso articolo, nonché in applicazione della sentenza della Corte Costituzionale n. 1 del 19 gennaio 1987, ove

l'assistenza della madre al minore sia divenuta impossibile per decesso o grave infermità.

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

#### **Art. 49**

(Permessi per assistenza)

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madre, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, nella misura di 1 ora cadauno anche cumulabili, durante la giornata. Quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore il riposo diviene uno solo.

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



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

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

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

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

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

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

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

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

**Art. 50**  
(Normativa)

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

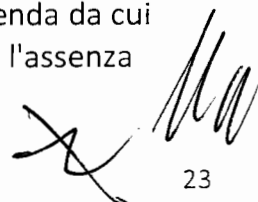
**TITOLO XIX**  
**Malattie ed Infortuni**

**Art. 51**  
(Malattia)

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento e fermi restando gli obblighi di cui al successivo art. 71 il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro salvo i casi di ricovero improvviso presso unità ospedaliere.; in caso di mancata comunicazione, trascorse 48 ore dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dagli articoli seguenti del presente contratto.

Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, salvo i casi di comprovato impedimento, il rapporto di lavoro si intenderà risolto di pieno diritto con la corresponsione di quanto previsto agli articoli seguenti del presente contratto.

Nell'ipotesi di continuazione della malattia, salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della continuazione stessa all'azienda da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, trascorse 48 ore dall'inizio dell'assenza, l'assenza



stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dagli articoli seguenti del presente contratto.

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

#### **Art. 52**

(Obblighi del lavoratore)

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

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

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

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

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

#### **Art. 53**

(Periodo di computo)

Durante la malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro concederà l'aspettativa su richiesta del lavoratore per un periodo max. di 180 gg. Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.

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

#### **Art. 54**

(Trattamento economico di malattia)

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



- a) ad una indennità pari al 100 per cento della retribuzione giornaliera per i primi tre giorni di malattia da corrispondersi da parte del datore di lavoro;;
- b) ad una indennità pari al 100% dal quarto giorno di malattia, comprensiva della indennità posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74, legge 23 dicembre 1978, n. 833 e della relativa integrazione di cui al Decreto Ministeriale 6 agosto 1962, per la quale i datori di lavoro sono tenuti a versare al predetto istituto la prevista aliquota aggiuntiva dello 0,77%.
- c) Ai sensi dell'art. 1, legge 29 febbraio 1980, n. 33 l'indennità suddetta è anticipata dal datore di lavoro ed è posta a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps secondo le modalità di cui agli art. 1 e 2 della Legge 29 Febbraio 1980 n. 33..

**Art. 55**  
(Infortunio)

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

Per la copertura assicurativa dei lavoratori da infortuni sul lavoro e le malattie professionali le Aziende sono tenute ad assicurare presso l'INAIL i propri dipendenti, secondo la normativa vigente. Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

**Art. 56**  
(Trattamento economico di infortunio)

Ai sensi dell'art. 73, DPR 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere una intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 90 per la giornata in cui avviene l'infortunio.

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

- 1) 100% (cento per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
- 2) 100% (cento per cento) per i giorni dal quarto in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 90.

Alle normali scadenze di paga, l'indennità di infortunio sarà anticipata dal datore di lavoro che all'atto della denuncia, l'azienda dichiarerà di avvalersi delle disposizioni dell'art.70 del Decreto Presidenziale della Repubblica 30 Giugno 1965 n. 1124.



**Art . 57**  
(Periodo di comporta)

Durante l'infortunio, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando l'infortunio, il datore di lavoro concederà l'aspettativa su richiesta del lavoratore per un periodo max. di 180 gg. Il periodo d'infortunio è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.

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

**Art . 58**  
(Festività)

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

**Art. 59**  
(Tubercolosi)

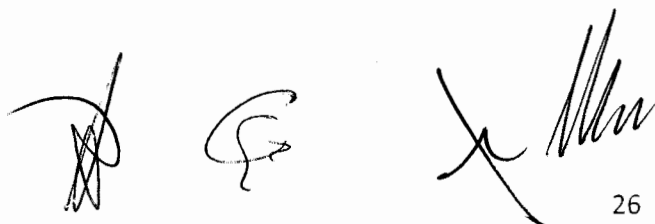
I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in Istituti sanitari o Case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o dello Stato, delle Province e dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a trentasei mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare. Nel caso di dimissione per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa. Per le aziende che impiegano più di 15 dipendenti l'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, ai sensi dell'art. 9, legge 14 dicembre 1970, n. 1088.

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

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

**Art. 60**  
(Rimando alla vigente normativa)

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



**TITOLO IXX**  
**Part-Time Temporaneo per Malattia o Assistenza**

**Art. 61**  
(Definizione)

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

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

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

**Art. 62**  
(Durata temporale del Part-Time temporaneo)

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

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

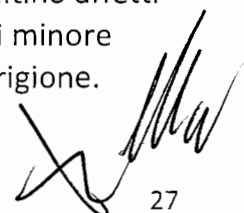
**Art . 63**  
(Beneficiari)

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

- malati oncologici;
- Assistenza agli anziani;
- genitore o tutore legale di minore di anni 3;
- genitore o tutore legale di minore di anni 14 portatore di handicap;
- malattie particolari.

**Art. 64**  
(Malati Oncologici)

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



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

**Art . 65**  
(Assistenza Anziani)

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

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

**Art. 66**  
(Assistenza minori di anni 3 a carico)

Per assistenza di minori di anni 3 a carico, si intende il lavoratore, assunto a tempo indeterminato, che esercitando la patria potestà sul minore ed essendo quindi il solo genitore convivente con il minore, intenda assisterlo sino al compimento dell'età per l'iscrizione nelle scuole materne. Per la richiesta del Part-Time temporaneo il lavoratore dovrà produrre l'atto di nascita del minore, la certificazione inerente e la documentazione comprovante la sua natura di genitore unico, quale a titolo esemplificativo: atto di morte dell'altro genitore, sentenza di divorzio con assegnazione giudiziale del minore, sentenza di separazione legale con assegnazione giudiziale del minore, atto di affidamento per i tutori legali, certificazione comprovante la fattispecie del padre ignoto.

**Art. 67**  
(Assistenza minori di anni 14 portatori di handicap)

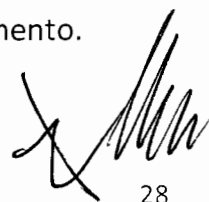
Per assistenza di minore di anni 14 portatore di handicap, si intende il lavoratore, assunto a tempo indeterminato, che intenda assistere un minore portatore di handicap su cui eserciti la patria potestà o comunque la tutela legale sino al compimento del quattordicesimo anno di età per l'iscrizione nelle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

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

**Art. 68**  
(Malati particolari)

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

Per la richiesta del Part-Time temporaneo il lavoratore dovrà produrre idonea documentazione rilasciata dal centro sanitario che lo ha in cura; nella documentazione non dovranno essere riportate da parte dei sanitari altre indicazioni salvo quella di affezione a cui si fa riferimento.



### **Art. 69**

( Trasformazione Part-Time temporaneo in definitivo)

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

### **Art. 70**

(Richiesta di annullamento del Part-Time temporaneo)

In caso di richiesta da parte del lavoratore in Part-Time temporaneo di interrompere la prestazione lavorativa ridotta prima della sua naturale scadenza, è facoltà dell'azienda valuterà positivamente la domanda, sempre che non si sia provveduto ad effettuare una assunzione a tempo determinato per la copertura delle ore lavorative mancanti.

### **Art. 71**

(Deleghe all'Ente Mutualistico)

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

## **TITOLO XX**

### **Trattamento Economico**

#### **Art. 72**

(Voci retributive)

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

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

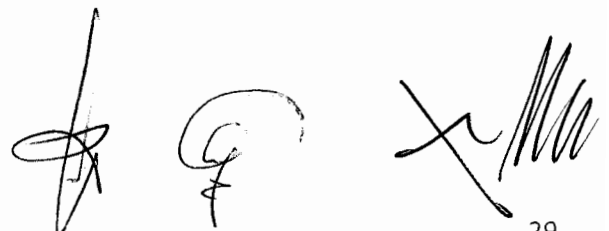
#### **Art. 73**

(Divisore orario e giornaliero)

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

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

**Art. 74**



(Paghe contrattuali)

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

Livello	Paga Base Contrattuale	Contingenza	Totale
Quadri *	1657,3	542,7	2200
I° Livello	1433	536,71	1970
II° Livello	1168,41	531,59	1700
III° Livello	1071,74	528,26	1600
IV° Livello	975,06	524,94	1500
V° Livello	877,63	522,37	1400
VI° Livello	829,36	520,64	1350
VI's Livello	721,55	518,45	1240
Indennità Funzione Quadro Pari a Euro __90,00__			

**Art. 75**

(Indennità cassa)

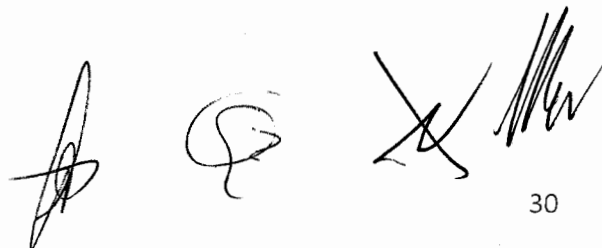
Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione di cassa e con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% della paga base nazionale.

**Art. 76**

(Modello di cedolino paga)

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

A tutto il personale presente, sarà riconosciuto un'indennità di presenza giornaliera e la somministrazione del pasto a seconda dei turni di lavoro assegnati. Ove non fosse oggettivamente possibile la somministrazione dei pasti sarà prevista un'erogazione di buoni pasto o un'indennità economica aggiuntiva da definire e quantificare fra le parti sociali



**TITOLO XXI**  
**Condizioni di miglior favore ed eventuali eccedenze tabellari**

**Art. 77**  
(Condizioni di miglior favore)

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

**Art. 78**  
(Procedure di prima applicazione del presente contratto)

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

- a) comunicazione a tutti i lavoratori del cambio di contratto;
- b) consegna a tutti i lavoratori di copia del contratto con annessa specificazione del nuovo livello di inquadramento in cui migreranno;
- c) comunicazione, anche unita alla nota di cui al punto b) della nuova composizione delle voci retributive che andranno così a comporsi:
  - 1) paga base prevista per il livello di inquadramento;
  - 2) eventuali eccedenze retributive nella paga base del trattamento vecchio rispetto al nuovo, andranno pagate quale assegno ad personam non riassorbibile e valevole per tutte le voci della retribuzione differita;
  - 3) eventuali eccedenze retributive derivanti da diversi istituti contrattuali, siano essi nazionali/territoriali/aziendali, andranno mantenute quali voci retributive, non valide ai fini della retribuzione differita, e riassorbibili nel caso di rinnovi, mediante il presente contratto ed i suoi contenuti, in analoghe causali.

**Art. 79**  
(indennità contrattuali di disagio ambientale)

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

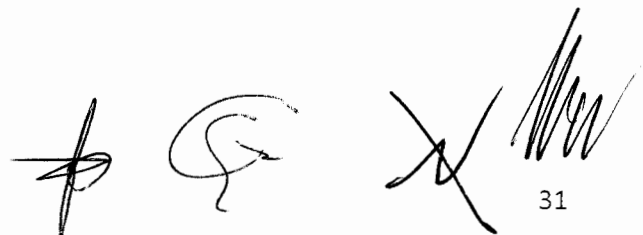
- Disagio freddo.

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

- Disagio caldo.

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

- Disagio umido.



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

## **TITOLO XXII**

### **Mensilità aggiuntive**

#### **Art. 80** (Tredicesima)

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

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

#### **Art. 81** (Quattordicesima)

Nel mese di giugno l'azienda dovrà corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto.

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

## **TITOLO XXIII**

### **Doveri del Personale e Norme Disciplinari**

#### **Art. 82** (Obbligo del prestatore di lavoro)

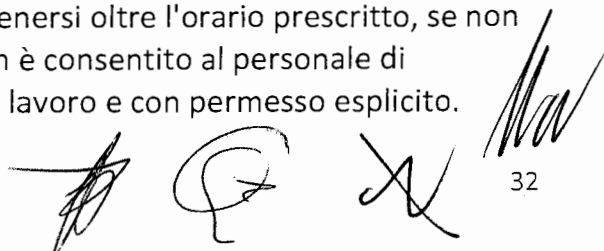
Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri connessi con la sua mansione, di usare modi cortesi con la clientela, di rispettare scrupolosamente le disposizioni amministrative e di legge specie per quanto attiene ai lavoratori a contatto con merci alimentari sempre che gli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

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

Il lavoratore ha l'obbligo di uniformare il proprio comportamento con i colleghi al massimo rispetto delle possibili differenze di razza, sesso, religione e cultura che possano esistere tra i colleghi. E' altresì obbligatorio il rispetto del Testo Unico n. 196/03 per i dipendenti che per motivi di lavoro vengano a conoscenza dei dati sensibili dei propri colleghi.

#### **Art. 83** (Divieti)

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



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

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

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

#### **Art 84**

(Giustificazioni delle assenze)

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l'azienda entro 48 ore, per gli eventuali accertamenti. Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione di possibili sanzioni maggiori.

#### **Art. 85**

(Rispetto orario di lavoro)

I lavoratori hanno l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro. Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga, di importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 107.

#### **Art. 86**

(Comunicazione mutamento di domicilio)

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

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

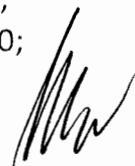
Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta o mediante affissione nell'interno dell'azienda.

#### **Art. 87**

(Provvedimenti disciplinari)

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

- 1) richiamo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
- 2) richiamo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 90;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.



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

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

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

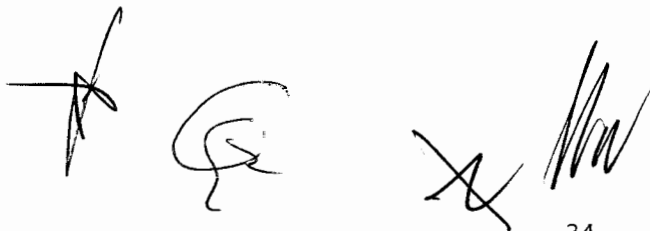
- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;- commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata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

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

- assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;
- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- grave violazione degli obblighi di cui all'art. 103;
- infrazione grave alle norme di legge circa la sicurezza previste dal Decreto Legislativo 626/94 e D.lgs 81/2008 ;
- l'abuso di fiducia, la concorrenza sleale;
- l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
- la recidiva oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi, e per la terza mancanza di diligenza nella consegna di valori dei clienti se nell'anno in corso è già stata comminata la sospensione per analogo motivo;
- l'utilizzo per fini diversi da quelli d'ufficio e comunque senza specifica autorizzazione scritta del datore di lavoro, degli archivi sui dati sensibili dei clienti raccolti ai sensi della vigente normativa sulla privacy e connessi con l'attività dell'Azienda.

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

- Decorsi due anni dall'applicazione di un provvedimento disciplinare, l'azienda non può per alcun motivo tenere conto del loro effetto.



**Art. 88**  
(Codice disciplinare)

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7, legge 20 maggio 1970, n. 300, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente Titolo nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

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

**Art. 89**  
(Normativa provvedimenti disciplinari)

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

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

**TITOLO XIV**  
**Composizione delle Controversie**

**Art. 90**  
(Campo di intervento)

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

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

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

**Art . 91**  
(Commissione di Conciliazione paritetica nazionale)

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

La Commissione nazionale avrà sede presso una delle associazioni imprenditoriali.

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

Le vertenze di carattere generale riguardanti l'applicazione e l'interpretazione del presente contratto e i vari accordi nazionali e locali, prima di qualsiasi azione, devono essere inviate all'esame della commissione di conciliazione paritetica nazionale, per il tentativo di amichevole



componimento, dopo che tali controversie sono state già esaminate dalla commissione di conciliazione paritetica locale e hanno prodotto esito negativo.

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

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

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

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

### **Art. 92**

(Commissioni di conciliazione paritetiche territoriali)

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

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

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

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

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

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

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

### **TITOLO XXV**

#### **Risoluzione del Rapporto di Lavoro – Preavviso**

### **Art. 93**

(Scioglimento del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2118 cod.civ.) Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso per iscritto con raccomandata con ricevuta di ritorno, nei modi e nei termini previsti dal presente contratto.



#### **Art. 94**

(Recesso ex art. 2119 Cod. Civ.)

Ai sensi dell'art. 2119 Cod. Civ. , ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione dei motivi.

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

- il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra dipendenti, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;
- l'insubordinazione verso i superiori senza giustificato motivo accompagnata da comportamento oltraggioso;
- l'irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
- l'appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;
- il danneggiamento volontario di beni dell'azienda o di terzi;
- l'esecuzione di lavori per conto proprio o di terzi, senza autorizzazione del datore di lavoro;
- il comportamento tendente a creare costrizione psicologica e/o fisica fra i dipendenti motivato da comportamenti discriminatori e/o da molestie sessuali.

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

#### **Art. 95**

(Normativa)

Nelle Aziende comprese nella sfera di applicazione della legge 15 luglio 1966, n. 604, e dell'art. 35, legge 20 maggio 1970, n. 300, nei confronti del personale cui si applica il presente contratto, il licenziamento può essere intimato per giusta causa (art. 2119 cod. civ. e art. 66 del presente contratto) o per giustificato motivo con preavviso, intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

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

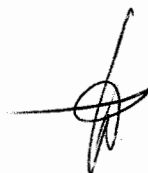
In caso di licenziamento per giustificato motivo con preavviso il lavoratore può chiedere entro 8 giorni dalla comunicazione del licenziamento i motivi che lo hanno determinato; in tal caso il datore di lavoro è tenuto ad indicarli per iscritto entro 5 giorni dalla richiesta.

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

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

#### **Art. 96**

(Nullità del licenziamento)



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

#### **Art. 97**

(Nullità del licenziamento per matrimonio)

Ai sensi dell'art. 1, legge 9 gennaio 1963, n. 7, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa del matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa. Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a), b) e c) del terzo comma dell'art. 2, legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

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

#### **Art. 98**

(Licenziamento simulato)

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

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

#### **Art . 99**

(Periodo di preavviso)

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

Qualifica/Anzianità	- 5 Anni	+ 5 e -10 Anni	+ 10 Anni
Quadri	75	120	180
I° Livello	60	90	150
II° Livello	45	75	120
III° Livello	30	60	90
IV° Livello	30	45	60
V° Livello	20	30	45
VI° Livello	15	20	30
VI°s Livello	10	--	--

Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie, con il congedo matrimoniale e la malattia. Il periodo di preavviso si calcola dal 1° e dal 16° giorno di ciascun mese.

#### **Art . 100**

(Preavviso per dimissioni)



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

#### **Art. 101**

(Decorrenza del periodo di preavviso)

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

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

#### **Art. 102**

(Indennità sostitutiva del preavviso)

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 cod. civ. in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta un'indennità equivalente all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art. 90 corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità.

#### **Art. 103**

(Trattamento di fine rapporto)

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

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

- i rimborsi spese;
- le somme concesse occasionalmente a titolo di una tantum, gratificazioni straordinarie non contrattali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui agli artt. 67, 99 e 102;
- l'indennità sostitutiva di ferie di cui all'art. 33;
- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dalle Imposte;
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
- gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

Ai sensi del terzo comma art. 2120 Cod. Civ. , come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 Cod. Civ. , nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte dagli istituti assistenziali (INPS, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

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

Art. 104

(Decesso del dipendente)

In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso, i ratei maturati di tredicesima e Quattordicesima, saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le disposizioni di legge vigenti in materia.

**Art. 105**

(Corresponsione del trattamento di fine rapporto)

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297 e comunque non oltre 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro al netto di eventuali acconti percepiti.

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

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

**Art. 106**

(Dimissioni)

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 103.

Le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto con lettera raccomandata o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dall'art. 99 del presente contratto.

Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di ritenergli dalle competenze nette una somma pari all'importo di cui all'art. 102.

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

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

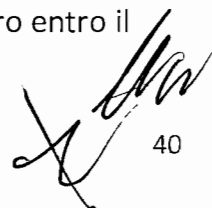
**Art. 107**

(Dimissioni per matrimonio)

In conformità della norma contenuta nel quarto comma dell'art. 1, legge 9 gennaio 1963, n. 7, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultino confermate entro un mese all'ufficio del lavoro.

La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 103 con esclusione della indennità sostitutiva del preavviso.

Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 99 e confermate, a pena di nullità, all'ufficio del lavoro entro il termine di un mese.



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

**Art. 108**

(Dimissioni per maternità)

Per il trattamento spettante alla lavoratrice che rassegna le dimissioni in occasione della maternità, valgono le norme di cui all'art. 99 del presente contratto.

**TITOLO XXVI**

**Sicurezza sul Lavoro**

**Art. 109**

(Premessa)

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

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

**Art. 110**

(Richiami normativi)

Per l'attuazione delle disposizioni inerenti la sicurezza e l'igiene sui luoghi di lavoro di cui agli artt. 17, 18 e 19 del Decreto Legislativo n. 81/2008 e successive modificazioni, si rimanda all'allegato C al presente contratto.

Le Parti, in previsione degli effetti della legge 30/2003, riaffermano la massima importanza che le norme di tutela previste nel Decreto legislativo 81/2008 e successive modificazioni, vada inteso a tutela della totalità dei lavoratori presenti nel sito aziendale, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto che li lega alla Azienda.

**Art. 111**

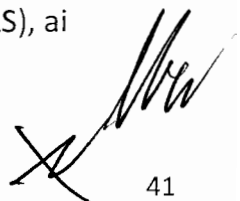
(Adempimenti preliminari)

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

**Art. 112**

(Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza – RLS)

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



**Art. 113**  
(Disposizioni finali)

Le Parti si impegnano, ad individuare ogni e qualsiasi strumento che possa semplificare gli adempimenti connessi alla materia, mediante la delega di determinate competenze e/o funzioni a soggetti terzi che ne assumano la responsabilità ma in nessun modo tra le Parti sarà possibile diminuire o modificare le tutele o le previsioni della vigente normativa in materia .

**TITOLO XXII**  
**Tutela della Dignità e Parità dei Lavoratori**

**Art. 114**  
(Tutela delle lavoratrici madri)

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

**Art. 115**  
(Pari Opportunità)

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

**Art. 116**  
(Azioni Positive)

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

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

**Art. 117**  
(Molestie sui luoghi di lavoro)

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

**Art. 118**  
(Lavoratori di lingua non italiana)



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

#### **Art . 119**

(Lavoratori stranieri)

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

#### **Art. 120**

(Aspettativa per tossicodipendenza)

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

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

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

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

I lavoratori e loro familiari che intendono accedere ai programmi terapeutici per i quali non sia previsto il ricovero negli istituti di cura, saranno agevolati nei turni di lavoro al fine di accedere alle terapie senza perdere il diritto alla retribuzione.

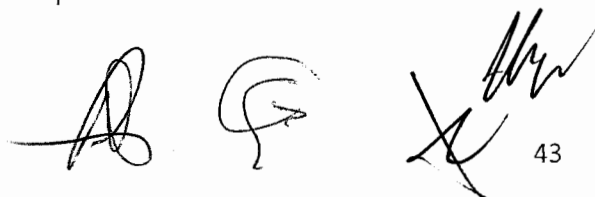
#### **Art. 121**

(Aspettativa per alcolismo)

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

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

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



I lavoratori e loro familiari che intendono accedere ai programmi terapeutici per i quali non sia previsto il ricovero negli istituti di cura, saranno agevolati nei turni di lavoro al fine di accedere alle terapie senza perdere il diritto alla retribuzione

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

**Art. 122**

(Salubrità degli ambienti di lavoro)

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

**Art. 123**

(Tutela dei genitori di portatori di Handicap)

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

**Art. 124**

(Mobbing)

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

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

**TITOLO XXIII**

**Relazioni Sindacali**

**Art .125**

(Relazioni Nazionali)

Le Parti stipulanti si incontreranno annualmente, entro il mese di giugno di ciascun anno, per una valutazione congiunta sull'andamento del settore e dei trend occupazionali.

**Art. 126**

(Relazioni Territoriali)

Le parti, consapevoli delle differenziazioni presenti nelle aziende della Piccola e Media Impresa e delle diverse realtà territoriali, si riuniranno - su richiesta di una delle parti - su base regionale per la valutazione dell'andamento occupazionale e del mercato del lavoro nel territorio, salvo richiesta delle OO.SS. di incontrarsi a livello provinciale.

**Art. 127**

(Agibilità sindacali)



1. **Quote associative.** Le aziende opereranno la trattenuta in busta paga dei contributi associativi a favore delle organizzazioni sindacali ai lavoratori che avranno rilasciato una apposita delega.
2. A richiesta delle organizzazioni dei lavoratori le aziende provvederanno ad inserire in busta paga dei dipendenti copia della delega di adesione che sarà cura dei sindacati fare avere attraverso l'associazione datoriale.
3. I contributi associativi saranno versati dalle aziende alle organizzazioni sindacali con cadenza trimestrale.

**Assemblee.** I lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea retribuita durante l'orario di lavoro per 10 ore annue. Le assemblee di norma si terranno su base aziendale.

Per i lavoratori alle dipendenze di datori di lavoro che occupano fino a 3 dipendenti le assemblee si terranno su base provinciale.

Le organizzazioni sindacali e le rappresentanze aziendali comunicheranno la data e l'orario di effettuazione delle assemblee almeno 48 ore prima.

Assemblee non retribuite, fuori dall'orario di lavoro, possono essere convocate da tutti i sindacati regolarmente costituiti e da gruppi di lavoratori che raccolgono le firme di almeno il 3 per cento degli occupati.

Alle assemblee possono partecipare, previo preavviso, rappresentanti sindacati o esperti da questi designati

1. **Comunicati sindacali.** Le organizzazioni sindacali e le rappresentanze aziendali hanno diritto alla affissione dei comunicati sindacali e all'utilizzo del sistema informatico aziendale per comunicare con i lavoratori.
2. **Elezione Rsu.** Per l'elezione dei rappresentanti sindacali si applica l'accordo interconfederale 20.12.93 sulla costituzione delle R.S.U ad eccezione dei criteri di attribuzione dei seggi.

I criteri per l'attribuzione dei seggi sono così modificati: "l'attribuzione dei seggi avviene al 100% con il criterio proporzionale in base ai voti ottenuti dalle singole liste".

3. **Elezione Rls.** I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza Rls saranno eletti dai lavoratori attraverso una apposita votazione. Nel caso di liste concorrenti gli Rls saranno attribuiti con il criterio proporzionale. Per l'espletamento del proprio mandato hanno diritto a 48 ore retribuite all'anno
4. **Tutele.** Ai rappresentanti sindacali aziendali e ai componenti gli organismi sindacali di cui al punto ....si applicano le tutele previste dagli art. dello statuto dei lavoratori.
5. **Permessi retribuiti.** I rappresentanti sindacali aziendali hanno diritto a 96 ore annue di permessi retribuiti per l'espletamento delle loro funzioni. I componenti gli organismi provinciali e nazionali delle organizzazioni sindacali firmatarie hanno diritto a 96 ore annue di permessi retribuiti.

Le organizzazioni sindacali hanno diritto di richiedere permessi non retribuiti per la partecipazione dei lavoratori a convegni, congressi.

**Diritto allo studio.** Le aziende favoriranno la partecipazione a corsi di alfabetizzazione per i lavoratori migranti facendosi carico del 50% delle ore di partecipazione ai corsi per un max annuo complessivo aziendale di 50 ore.



**TITOLO XXXI**  
**Ente Mutualistico Bilaterale**

**Art. 128**

(Ente Mutualistico Bilaterale)

Le parti stipulanti, per migliorare la gestione partecipativa del presente contratto collettivo concordano, di costituire un organismo denominato ENTE MUTUALISTICO BILATERALE PARITETICO PER IL TURISMO E SERVIZI – EMBPTS che avrà le seguenti finalità:

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

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

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

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

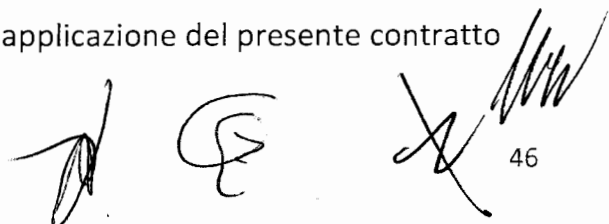
Per quanto riguarda la costituzione dell'ente stesso e i regolamenti applicativi , le parti concordano di rinviare a successivo incontro , la stesura degli stessi .

**Art. 129**

(Finanziamento dell'Ente Mutualistico)

Il finanziamento dell'Ente Mutualistico avverrà tramite contribuzione (0,30%) calcolata sull'imponibile previdenziale del monte dei salari, di cui una parte a carico delle aziende (0,20%) ed una parte a carico dei lavoratori (0,10%).

La suddetta quota è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente contratto collettivo nazionale



di lavoro, conseguentemente l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) d'importo pari allo 0,20% della retribuzione lorda. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "mancata adesione all'Ente Mutualistico del contratto".

Del mancato pagamento delle quote ENTE MUTUALISTICO PER IL TERZIARIO- EMBPTS l'Azienda dovrà dare comunicazione con raccomandata rr al CSTE competente.

L'ENTE MUTUALISTICO PER IL TERZIARIO non persegue fini di lucro e ha lo scopo di promuovere la costituzione degli enti Mutualistici regionali e provinciali specialmente nelle aree maggiormente rappresentative.

## **TITOLO XXXII**

### **Fondo per la Formazione**

#### **Art. 130**

(Fondo per la Formazione)

Le Parti CONCORDANO, di utilizzare il Fondo interprofessionale, denominato Fondo per la Formazione Industria, Artigianato, Commercio in sigla "FONIAC", già in fase di costituzione e creato in occasione della sottoscrizione del presente contratto e di altri contratti con le medesime organizzazioni stipulanti il presente, teso a creare una rete di supporto per l'erogazione di strumenti dedicati alla formazione ed all'aggiornamento professionale.

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

## **Archivio Contratti**

#### **Art. 131**

(Deposito contratto collettivo)

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

## **TITOLO XXXIII**

### **Decorrenza e Durata**

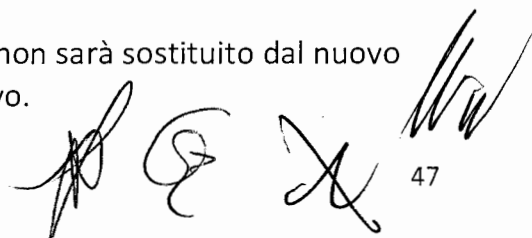
#### **Art. 132**

(Decorrenza e durata)

Il presente contratto decorre dal 1° Luglio 2011 e avrà scadenza il 31 Dicembre 2012 ed il 31 Dicembre 2013 rispettivamente per la parte normativa e per la parte economica, fatte salve, eventuali, specifiche scadenze contrattualmente stabilite.

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

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



47

## **Allegati al contratto collettivo**

- A) Minimi Tabellari
- B) Regolamento RSU
- C) Regolamento ex 626/94 – D.lgs 81/2008

## REGOLAMENTO R.S.U.

### **AVVERTENZA**

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

### REGOLAMENTO ELETTORALE R.S.U.

#### PARTE PRIMA

#### Premessa

Il presente accordo assume la disciplina generale in materia di rappresentanze sindacali unitarie, contenuta nel Protocollo tra le organizzazioni stipulanti il presente contratto Regolante le Modalità di costituzione e di funzionamento

#### **Art. 1.**

##### Ambito ed iniziativa per la costituzione

Rappresentanze sindacali unitarie possono essere costituite nelle Aziende nei quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle associazioni sindacali che aderiscano al presente Protocollo, Hanno potere di iniziativa anche le associazioni sindacali firmatarie dei vari CCNL promossi dalle organizzazioni stipulanti il presente contratto, ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, parte seconda, hanno potere di iniziativa le altre associazioni sindacali a condizione che abbiano comunque espresso adesione formale al contenuto del presente accordo.

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

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

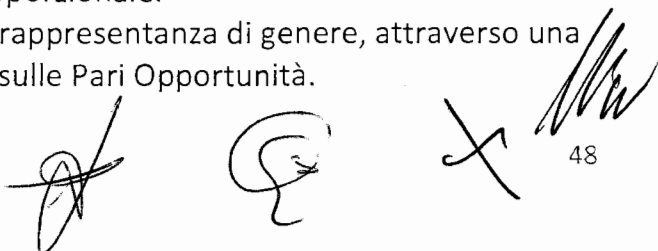
La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, potrà essere assunta anche dalla R.S.U. e dovrà essere esercitata almeno tre mesi prima della scadenza del mandato.

#### **Art. 2**

##### Composizione

Alla costituzione della R.S.U. si procede, alla elezione mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti con il sistema proporzionale.

Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie e sulle Pari Opportunità.



### **Art. 3**

#### **Numero dei componenti**

Fermo restando quanto previsto nel Protocollo d'intesa del 23 luglio 1993, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto B (vincolo della parità di costi per le aziende), il numero dei componenti le R.S.U. sarà pari almeno a:

3 componenti per la R.S.U. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 100 dipendenti;

3 componenti ogni 200 o frazione di 200 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 1.000 dipendenti;

3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

### **Art. 4**

#### **Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio**

I componenti delle R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R. S.A. nella titolarità dei diritti, permessi e libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3° della legge n. 300/1970.

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

In tale ambito sono fatti salvi in favore delle organizzazioni sindacali i seguenti diritti:

diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art. 20, L. n. 300/1970;

diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24, L. n. 300/1970. diritto di affissione di cui all'art. 25, L. n. 300/1970, diritto alla trattenuta sindacale art. 26 L. 300/70.

### **Art. 5**

#### **Compiti e funzioni**

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

### **Art. 6**

#### **Durata e sostituzione nell'incarico**

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

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

### **Art. 7**

#### **Decisioni**

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



## **Art. 8**

### Clausola di salvaguardia

Le organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19, L. 20 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della R. S. U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R. S.A. ai sensi della norma sopra menzionata.

## **PARTE SECONDA**

### **DISCIPLINA DELLA ELEZIONE DELLA R.S.U.**

#### **Art. 1**

##### Modalità per indire le elezioni

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

#### **Art. 2**

##### Quorum per la validità delle elezioni

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali. Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto. Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la commissione elettorale e le organizzazioni sindacali prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

#### **Art. 3**

##### Elettorato attivo e passivo

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

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

#### **Art. 4**


##### Presentazione delle liste

All'elezione della R.S.U. possono concorrere liste elettorali presentate da:

tutte le associazioni sindacali partecipanti dovranno essere formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che: accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;

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

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



Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero dei componenti la R.S.U. da eleggere nel collegio.

#### **Art. 5**

##### Commissione elettorale

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

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

#### **Art. 6**

##### Compiti della Commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:

ricevere la presentazione delle liste, rimettendo immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;

verificare la valida presentazione delle liste;

costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale

svolgimento dell'attività aziendale;

assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;

esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;

proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

#### **Art. 7**

##### Affissioni

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale,

mediante affissione nell'albo di cui al punto 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

#### **Art. 8**

##### Scrutatori

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

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

#### **Art. 9**

##### Segretezza del voto

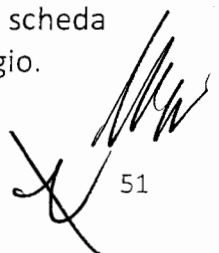
Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

#### **Art. 10**

##### Schede elettorali

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

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



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

#### **Art. 11**

##### Preferenze

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

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

#### **Art. 12**

##### Modalità della votazione

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

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

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portate a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

#### **Art. 13**

##### Composizione del seggio elettorale

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

#### **Art. 14**

##### Attrezzatura del seggio elettorale

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio. Il seggio deve inoltre poter

disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

#### **Art. 15**

##### Riconoscimento degli elettori

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

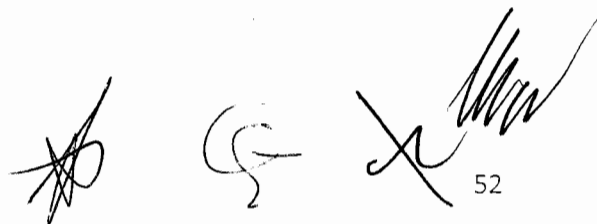
#### **Art. 16**

##### Compiti del Presidente

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

#### **Art. 17**

##### Operazioni di scrutinio



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

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

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

#### **Art. 18**

##### Attribuzione dei seggi

Ai fini dell'elezione dei componenti della R. S. U., il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti perseguiti dalle singole liste concorrenti.

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

#### **Art. 19**

##### Ricorsi alla Commissione elettorale

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

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

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

#### **Art. 20**

##### Comitato dei garanti

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

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

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

#### **Art. 21**

Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U.



La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della R. S. U., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

**Art. 22**

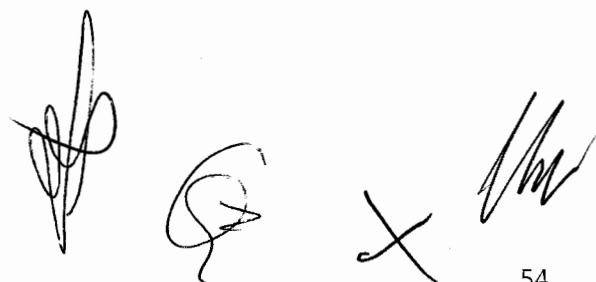
Adempimenti della Direzione aziendale

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

**Art. 23**

Clausola finale

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



REGOLAMENTO ELETTORALE PER I  
RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

---

AVVERTENZA

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

**NORME PER L'APPLICAZIONE DEL ex D.Lgs. 626/94 D.lgs 81/2008**

**PROTOCOLLO SINDACALE PER L'ATTUAZIONE DEL DISPOSTO DEL**

**DECRETO LEGISLATIVO 626/94 D.lgs 81/2008**

**TITOLO I - AZIENDE SINO A 15 DIPENDENTI -**

**Art. 1**

Sfera di applicazione

L'individuazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) avverrà mediante elezione tra tutti i dipendenti dell'azienda durante un'assemblea appositamente convocata con questo esclusivo argomento all'ordine del giorno.

**Art. 2**

Elezioni del RLS

L'RLS è eletto con il sistema del voto uninominale per liste contrapposte. Godono del diritto al voto tutti i lavoratori indipendentemente dal contratto di lavoro ad essi applicato - a tempo determinato, indeterminato, formazione lavoro. Sono eleggibili solo i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

**Art. 3**

Durata del mandato

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

**Art 4**

Formazione RLS

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

**Art. 5**

Permessi retribuiti per la formazione.

Per la formazione basica l' RLS avrà a disposizione 50 ore annue di permesso retribuito. Nel caso di successive rielezioni l' RLS non potrà usufruire del presente articolo.

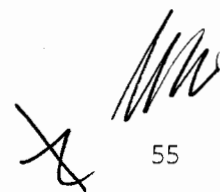
**Art. 6**

Permessi retribuiti per l'espletamento delle funzioni RLS.

Le aziende metteranno a disposizione del RLS 50 ore annue di permessi retribuiti. Considerate le caratteristiche dimensionali delle aziende di cui al presente titolo l'utilizzo dei permessi retribuiti dovrà essere comunicato con almeno 3 gg. di preavviso.

**Art. 7**

Rappresentate del lavoratori per la Sicurezza Territoriale



E' prevista la facoltà per i dipendenti da aziende sino a 15 lavoratori di demandare le funzioni dell'RLS ad un dirigente sindacale con funzioni di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nel Territorio (RLST), che svolgerà le medesime attribuzioni di legge del RLS per un insieme di aziende ricomprese in uno specifico territorio.

#### **Art 8**

##### **Applicazione 626/94 D.lgs 81/2008**

L' RLST è espressione dell'Organismo Paritetico (OP) per l'applicazione del **626/94 D.lgs 81/2008** per i contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalle organizzazioni stipulanti il presente contratto .

Accedono all' OP le OO.SS. stipulanti i diversi CCNL e sottoscrittrici del presente protocollo.

#### **Art. 9**

##### **Dimensioni del territorio**

L' OP designerà ogni RLST in ragione o del rapporto 1 RLST ogni 2000 addetti e/o 1 RLST sino ad un massimo di 250 imprese.

#### **Art. 10**

##### **Durata del mandato**

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

#### **Art. 11**

##### **Clausola estensiva**

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

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

#### **TITOLO II - ORGANISMO PARITETICO -**

#### **Art. 12**

##### **Costituzione**

L'OP per l'applicazione del **626/94 D.lgs 81/2008** nelle aziende che applichino i CCNL promossi dalle organizzazioni stipulanti il presente contratto è costituito pariteticamente dalle OO.SS. firmatarie .

#### **Art. 13**

##### **Territorialità**

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

Il livello territoriale corrisponderà a quello regionale.

#### **Art. 14**

##### **Funzionamento OP**

Il funzionamento dell' OP è garantito da una quota associativa pari allo 0.1% della retribuzione a carico dei lavoratori e delle aziende sino a 15 dipendenti. L'incarico di esattore delle quote sarà demandato, mediante convenzione, ad un Ente di diritto pubblico.

#### **Art. 15**

##### **Retribuzione RLST**

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

#### **Art. 16**

##### **Notifica nominativi RLST**



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

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

#### **Art. 17**

##### Sfera di applicazione

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

#### **Art. 18**

##### Numero degli RLS

Il numero degli RLS da eleggere sarà di:

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

#### **Art. 19**

##### Monte ore per RLS

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

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

#### **Art. 20**

##### Garanzie per gli RLST

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

#### **Art. 21**

##### Modalità di elezione

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

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

#### **Art. 22**

##### Formazione RLS/RLST

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

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

#### **Art. 23**

##### RLST

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

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

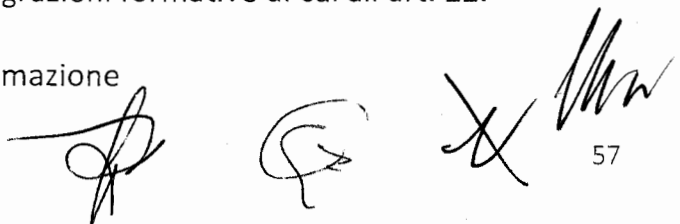
#### **Art. 24**

##### RLS

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

#### **Art. 25**

##### Permessi per la formazione



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

Qualora allo scadere del proprio mandato l' RLS risultasse rieletto non si avrà erogazione del monte ore per la prima nomina.

#### TITOLO V - PERCORSO FORMATIVO -

##### **Art . 26**

###### Materie formative

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

##### **Art. 27**

###### Criteri valutativi

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

##### **Art. 28**

###### Riconoscimento RLS

Qualora un lavoratore eletto RLS, successivamente al percorso formativo, non raggiungesse gli standard conoscitivi minimi, l'azienda potr  erogare all' RLS un ulteriore monte ore formativo. Le ore formative concesse in surplus saranno poste per met  a carico diretto dell'azienda per l'altra met  sottratte al monte ore di cui agli artt. 6 e 18.

#### TITOLO VI- ATTRIBUZIONI DEI RLS/RLST

##### **Art . 29**

###### Accesso ai luoghi di lavoro

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

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

##### **Art . 30**

###### Modalit  di consultazione

Per i diritti di informazione previsti dal Decreto Legislativo **626/94 D.lgs 81/2008** l'azienda provveder  a consultare il/i RLS/RLST in un apposito incontro convocato - con indicazione specifica degli argomenti da trattare - con almeno due giorni di preavviso.

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

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

##### **Art .31**

###### Informazione

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

La documentazione inerente le assicurazioni sociali obbligatorie potr , altres , essere consultata, fatto salvo il diritto alla riservatezza dei lavoratori.

##### **Art .32**

###### Documentazione aziendale



Nell'espletamento del diritto all'informazione il RLS/RLST non potrà asportare nessun documento di provenienza aziendale per il quale l'azienda dichiara, con propria responsabilità, la riservatezza. E' fatto, comunque, esplicito divieto al RLS/RLST di comunicare ad esterni conoscenze o dati tecnici sull'organizzazione del lavoro e sulle metodologie produttive ad esso venuti a conoscenza nell'espletamento del proprio mandato.

### **Art .33**

#### Norme di salvaguardia ed estensive

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

### **TITOLO VII- NORME TRANSITORIE E FINALI -**

### **Art. 34**

#### Sostituzione RLS

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

### **Art . 35**

#### Aziende sino a 200 dipendenti

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

### **Art. 36**

#### Aziende con più di 200 dipendenti

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

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

### **Art. 37**

#### Sostituzione RLST

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

### **Art. 38**

#### Clausola di salvaguardia

Gli RLST sostituiti resteranno a carico delle O.S. di appartenenza mediante utilizzo dell'art. 30 Legge 300/70 con retribuzione a cura dell' OP sino alla scadenza dell'anno solare.

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

### **Art. 39**

#### Decorrenza e durata

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

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

