



**A.I.C.A.S.T.
ASSIMPRESE ITALIA
ATECA
ANEAS
ASSO.PRO.**

E

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

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
Per dipendenti di aziende artigiane quali Parrucchieri, Barbieri ed
Estetisti**

(IN VIGORE DAL 01/04/2021 AL 30/03/2025)

ASSO.PRO
Viale Europa, 315 - 00198 Roma (RM)
C.F.: 97991480582

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

ATECA
Viale Europa, 315 - 81031 AVERSA (CE)
www.atecaitalia.it - C.F.: 90045130615

ANEAS
Viale Europa, 315 - 81031 AVERSA (CE)
C.F.: 92052000793 - P.Iva: 03426090795
www.aneas.it

2019
10/20/2019 10:00 AM
10/20/2019 10:00 AM
10/20/2019 10:00 AM

2019
10/20/2019 10:00 AM
10/20/2019 10:00 AM

2019
10/20/2019 10:00 AM
10/20/2019 10:00 AM

10/20/2019 10:00 AM

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA AZIENDE ARTIGIANE DI PARRUCCHIERI, BARBIERI ED ESTETISTI

L'anno 2021 il giorno 29 del mese di marzo in Napoli

tra

la **A.I.C.A.S.T.** con sede in Napoli in Galleria Angiporto Rappresentata dal Presidente Dr. Ciro Fiola
la **ASSIMPRESE ITALIA** con sede in Napoli in Piazza Matilde Serao 19 rappresentata dal Presidente
Dr. Antonio Spuzzo

la **ATECA** (Associazione Terziario Esercenti Commercianti Artigiani) con sede in Roma in Viale Europa
55 rappresentata da Tommaso Diana

la **ANEAS** (Associazione Nazionale Esperti e Addetti alla Sicurezza sui Luoghi di Lavoro) con sede in
Roma Viale Europa 55 rappresentata da Salvatore Saragò

la **ASSO.PRO** (Associazione dei Professionisti e Imprenditori) rappresentata da Giacomo Diana
e

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

è stato stipulato, il presente contratto collettivo nazionale di lavoro composto da una Premessa, Parte
Generale di XXXV Titoli, 190 Articoli, 1 Allegato e Indice.

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

PREMESSA

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

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

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

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

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

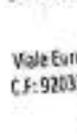
Le parti concordano, altresì, sulla necessità di affermare la parità funzione delle Organizzazioni
Sindacali e Datoriali, sul piano del diritto al lavoro e all'esercizio dell'impresa privata in un contesto di
riconosciuta libertà associativa.

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

Le parti sociali firmatarie di questo contratto hanno stabilito di dare possibilità di manovra nell'intero
territorio nazionale dei trattamenti retributivi alle strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali
stipulanti il contratto medesimo, demandando alla contrattazione di secondo livello aziendale e
territoriale, i livelli di retribuzione finali, conferendo all'Ente Bilaterale pariteticamente costituito l'esame


ASSO.PRO
Viale Europa 65 - 00144 Roma (RM)
C.F. 97931480682


ATECA
Viale Europa 314 - 80091 AVERSA (CE)
www.ateca.it - C.F. 90045130615


ANEAS
Viale Europa, 314 - 80091 AVERSA (CE)
C.F. 92033090755 - P. IVA: 05426000755
www.aneas.it

F.I.A.DEL-S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE



per eventuali modifiche in tutto o in parte, anche in via sperimentale e temporanea i singoli istituti economici e normativi disciplinati dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

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

Il presente contratto sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme dei Contratti Collettivi precedenti e accordi speciali dei settori dell'acconciatura e dell'estetica.

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

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

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

TITOLO I - Validità e sfera di Applicazione

Art. 1 (Validità)

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

Altresì il presente contratto collettivo regola, ove compatibile con le disposizioni di Legge e con la libertà delle parti contraenti, i lavoratori di cui alle norme della legge 30/03.

Art. 2 (Sfera di applicazione)

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

Art. 3 (Limiti dimensionali)

Le Parti richiamando la normativa vigente, articolo 4 della legge 443/1985, deliniscono i seguenti limiti dimensionali per le imprese rientranti nelle previsioni del presente CCNL:

- 2 fino a 14 unità compresi gli apprendisti pari agli operai
- 18 unità, compresi gli apprendisti in numero pari a 9;
- 22 unità compresi gli apprendisti in numero pari a 11.

TITOLO II - Assunzione

Art. 4 (Modalità di assunzione)

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

L'assunzione può essere sia a tempo indeterminato che determinato, dell'avvenuta assunzione deve essere data comunicazione all'ufficio di collocamento il giorno successivo non festivo.

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

- Data di assunzione;
- Durata del periodo di prova;
- Qualifica di inquadramento;
- Trattamento economico;
- Indicazione dell'O. S. che eseguirà gli adempimenti di Legge e contrattuali connessi con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETARIATO NAZIONALE

Art. 5 (Documenti per l'assunzione)

Per l'assunzione il lavoratore deve presentare i seguenti documenti:
Numero di Codice fiscale;
Certificato del titolo di studio e/o documento equipollente allo stesso;
dichiarazione di disponibilità al lavoro;
Documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano in possesso;
Libretto di idoneità sanitaria per il personale che deve essere adibito alla preparazione, manipolazione di sostanze alimentari;
Documenti e dichiarazioni necessari per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
Accettazione della lettera di assunzione;
Dichiarazione di accettazione della normativa del presente contratto collettivo;
Altri documenti e certificati che la ditta riterrà opportuno richiedere;
Autorizzazione al trattamento dei dati sensibili per lo svolgimento degli adempimenti di legge;
Permesso di soggiorno.

NOTA A VERBALE

Le Parti stabiliscono che eventuali modifiche di legge o di denominazione della documentazione di cui agli articoli 3 e 4, saranno automaticamente recepite nelle future pratiche per l'assunzione. Le documentazioni richieste possono essere sostituite, ai sensi della normativa vigente, da dichiarazioni scritte che il lavoratore neoassunto autocertifichi.

Art. 6 (Previsione contrattuale per ricercatori a contratto extracomunitari)

Le Parti sottoscrittrici del presente CCNL intendono richiamare la loro convinta adesione ai principi ispiratori che sono alla base dell'attuale attività degli organi della UE per la definizione di una nuova Direttiva che regoli gli operatori dello spazio europeo della ricerca nonché l'arrivo nei paesi comunitari di ricercatori e/o lavoratori ad alta professionalità extracomunitari.

TITOLO III - Lavoro Part-Time

Art. 7 (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.

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

Art. 8 (Adempimenti)

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

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

Art. 9 (Minimo orario)

L'orario minimo contrattuale per i lavoratori assunti con contratto part-time è fissato in 20 ore settimanali. L'orario minimo giornaliero è fissato in 4 ore in cinque giorni.

Art. 10 (Part-Time Verticale)

ASSO PRO
Viale Europa, 219 - 00144 Roma (RM)
C.F. 02033090955

ATECA
Viale Europa, 219 - 00144 Roma (RM)
C.F. 02033090955
www.ateca.it

ANEAS
Viale Europa, 219 - 00144 ANVERSA (CE)
C.F. 92033090955 - P. Iva: 03426090955
www.aneas.it

I lavoratori part-time potranno essere anche assunti con un orario di lavoro che preveda un numero di giornate a tempo pieno.

TITOLO IV - Apprendistato

Art. 11 (Campo d'azione)

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

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

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

Art. 12 (Classificazione dell'apprendista)

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

apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria e il certificato di specializzazione tecnica superiore;

apprendistato professionalizzante;

apprendistato di alta formazione e ricerca.

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

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria e il certificato di specializzazione tecnica superiore: da 15 a 25 anni con durata non superiore a tre anni o a quattro anni nel caso di diploma professionale quadriennale.

Apprendistato professionalizzante: da 18 a 29 anni non può essere superiore a tre anni ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano.

Apprendistato per percorsi di alta formazione: da 18 a 29 anni, la durata è stabilita dal protocollo sottoscritto tra il datore di lavoro con istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca ai sensi dell'art. 46 comma 1 decreto legislativo 81/15.

Il Contratto di apprendistato ha una durata minima non inferiore a 6 mesi, fatto salvo che per le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola lavoro in relazione alle attività stagionali e in caso di datori di lavoro che svolgano la propria attività in cicli stagionali con intervento regolatorio della contrattazione collettiva.

Il percorso formativo dell'apprendista, che ha durata per tutto il rapporto dell'apprendistato stesso, può essere svolto tramite:

formazione Esterna: presso gli Operatori istituzionalmente preposti in materia di apprendistato.

Formazione Interna: presso l'azienda.

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

Il percorso formativo dell'apprendista, che ha durata per tutto il rapporto dell'apprendistato stesso, può essere svolto tramite:

formazione Esterna: presso gli Operatori istituzionalmente preposti in materia di apprendistato.

Formazione Interna: presso l'azienda.

ASSO. PRO

Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)

C.F. 97931480582

ATECA

Viale Europa, 315 - 01031 AVERSA (CE)

www.ateca.it - C.F. 9004150611

ANEAS

Viale Europa, 264 - 01031 AVERSA (CE)

C.F. 92033090702 - P. IVA: 03426090795

www.aneas.it

Capacità Formativa dell'azienda.

Per "Capacità Formativa" dell'azienda si intende la capacità della stessa di erogare formazione interna, desumibile dalla presenza di risorse umane e materiali idonee a trasferire competenze. In relazione a ciò risulta fondamentale la presenza di un tutor, interno od esterno, che sia costantemente riferimento per l'apprendista, con formazione, esperienze e conoscenze adeguato. Queste ultime, in mancanza di un' idonea conoscenza di base possono essere acquisite anche nell'ambito di un percorso formativo promosso dall'ente bilaterale direttamente o tramite gli Enti di formazione accreditati presso la Regione di riferimento e convenzionati con l'ente bilaterale stesso. Il tutor assicura il necessario collegamento tra l'apprendimento e la formazione dell'apprendista, nelle imprese con meno di 15 dipendenti e nelle imprese di tipo artigianale la funzione del tutor può essere ricoperta anche dal titolare dell'impresa, da un socio o da un familiare coadiuvante.

Piano formativo individuale – formazione interna

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

Formazione esclusivamente aziendale

Con l'introduzione della formazione interna prevista dall'art. 23, comma 2 D.L. n. 112/2008 (comma 5 ter dell'art. 49 del D.Lgs n. 276/2003) viene stabilito che nel caso di formazione interamente aziendale, la regolamentazione dei profili formative dell'apprendistato professionalizzante (trasmissione di conoscenze e competenze tecniche, legate alla qualifica professionale, che mettono in grado l'apprendista di acquisire le base tecniche e scientifiche della professionalità), anziché essere affidata alle Regioni e alla Province Autonome, è rimessa esclusivamente ai CCNL stipulate a livello nazionale, territorial o aziendale ovvero agli Enti Bilaterali.

La formazione esclusivamente aziendale viene di fatto assolta interamente dall'azienda la quale può effettuare l'iter formativo all'interno e/o all'esterno della stessa ai sensi della normative vigente. L'azienda dovrà elaborare in percorso formativo dell'apprendista da depositare presso l'Ente bilaterale di riferimento al quale si richiede il parere di conformità (D.Lgs 276/2003) che viene omesso dallo stesso in forma scritta entro e non oltre 20 gg dalla richiesta.

Modalità di erogazione della formazione

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

Modalità di riconoscimento della qualifica professionale

Al termine del rapporto di apprendistato professionalizzante, il datore di lavoro attesta l'avvenuta formazione e comunica all'interessato e all'ente bilaterale l'acquisizione della qualifica professionale ai fini contrattuali secondo la normativa vigente.

Libretto formativo

La formazione erogata verrà registrata sul Libretto formativo del cittadino in base a quanto previsto dalla normativa vigente.

Art. 13 (Tutor aziendale)

Il Decreto Ministeriale n. 22 del 28/02/00 disciplina la figura del tutor aziendale che riveste un ruolo fondamentale nell'affiancamento e nel supporto dell'apprendista per tutta la durata del contratto. Il tutor deve essere designato dall'impresa al momento dell'assunzione e comunque non oltre 30 giorni deve essere inviata comunicazione contenente i dati al Centro Impiego di riferimento. Tutti i soggetti che rientrano nelle fasce di età previste dalla normativa possono essere assunti con contratto di apprendistato che nella sua forma mista prevede l'alternanza fra momento lavorativo

F.I.A. DEL - S.P.
REGISTRO NAZIONALI

Viale Europa, 31 - 03031 AVERSA (CE)
CF: 92033990735 - P. IVA: 03426090735
www.aneas.it

ATECA
Viale Europa, 31 - 03031 AVERSA (CE)
CF: 92033990735 - P. IVA: 03426090735
www.aneas.it

ANEAS
Viale Europa, 31 - 03031 AVERSA (CE)
CF: 92033990735 - P. IVA: 03426090735
www.aneas.it

seguito da tutor o da personale specializzato in affiancamento sul lavoro e il momento formativo, rappresentando uno strumento di crescita professionale, di arricchimento culturale, un mezzo per ottenere il riconoscimento della qualifica professionale.

DICHIARAZIONE VERBALE

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

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

Art. 14 (Norma transitoria)

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

Art. 15 (Proporzione numerica)

Considerato che la legge 19/7/97 n.196 e successive modifiche, prevede la partecipazione degli apprendisti alle iniziative di formazione, le parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100 per cento dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa.
In deroga a quanto disposto dal comma precedente, ai sensi dell'art. 21 della legge 56/87 e successive modifiche, l'imprenditore che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

TITOLO V - Contratto di Inserimento

Art. 16 (Definizione)

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

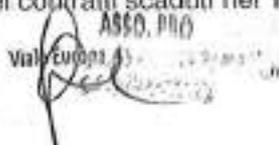
Art. 17 (Beneficiari)

Posso essere assunti con contratto di inserimento le seguenti categorie:

- i. Disoccupati di lunga durata, con più di 24 mesi di disoccupazione, e con un'età compresa tra 29 e 32 anni;
- ii. Lavoratori espulsi dal mondo del lavoro con più di 50 anni;
- iii. Lavoratori che, per qualsiasi motivo, abbiano avuto una interruzione della propria attività lavorativa per un periodo maggiore di 24 mesi;
- iv. Donne disoccupate residenti nelle aree dichiarate, con apposito decreto ministeriale, di maggiore disoccupazione femminile;
- v. Portatori di handicap.

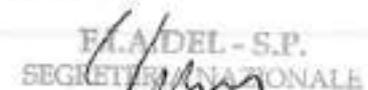
Art. 18 (Aziende eleggibili)

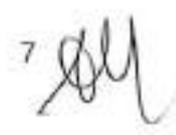
Sono autorizzate ad assumere con contratti di inserimento tutte le Aziende, applicanti il presente contratto collettivo, che rispondano al requisito di legge di aver mantenuto in servizio, con trasformazione del contratto di inserimento in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, almeno il 60% dei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

ASSO. PIR
Viale Europa 314 - 81031 AVERSA (CE)


ANEAS
Viale Europa 314 - 81031 AVERSA (CE)
www.aneas.it


ANEAS
Viale Europa 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F. 9203380765 - Tel. 01476091176
www.aneas.it


F.I.ADEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE


7


NOTA A VERBALE

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

Art. 19 (Norma di salvaguardia)

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

Art. 20 (Progetto formativo)

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

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

Art. 21 (Durata del progetto)

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

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

Art. 22 (Deroghe per i portatori di handicap)

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

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

Art. 23 (Norme contrattuali)

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

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

Art. 24 (Modelli formativi)

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

ASSO. PRO
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F. 90045130615

ATECA
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615

ANEDS
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F. 90033090793 - Tel. 08426090795
www.aneds.it



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

Art. 25 (Ente Bilaterale)

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

Art. 26 (Rimando alla normativa)

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

NOTA A VERBALE

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

TITOLO VI – CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Art. 27 Tempo Determinato

Il Contratto a tempo determinato, ha l'obbligo della forma scritta, ed è stato riformato con il Decreto-legge 12 Luglio 2018, n. 87, recante "Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese", convertito, con modificazioni, dalla legge 9 Agosto 2018, n. 96. Articoli 1 e 2, nel caso di durata superiore a 12 mesi diventa obbligatoria l'indicazione della causale, ovvero della motivazione alla base del rapporto di lavoro a termine. Per i rapporti inferiori o pari a 12 mesi la stipula di tale contratto può essere stipulato in forma libera, senza obbligo di causale. Qualora l'azienda ha i requisiti per accedere a benefici fiscali e contributivi, vi è sempre l'obbligo di inserire la causale anche nei contratti inferiori o pari a 12 mesi. La durata del Contratto a tempo determinato è di 24 mesi e nel calcolo del nuovo limite sarà necessario prendere a riferimento i rapporti stipulati tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore anche per effetto di successione di contratti, di periodi di missione in somministrazione a tempo determinato, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, indipendentemente dai periodi di interruzione.

Le causali previste per i contratti a tempo determinato sono le seguenti:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Un contratto a tempo determinato può essere prorogato liberamente entro i 12 mesi di durata massima mentre in caso di rinnovo è sempre richiesta l'indicazione della causale, si precisa che debbano rimanere invariate le ragioni che avevano giustificato inizialmente l'assunzione a termine. Pertanto, non è possibile prorogare un contratto a tempo determinato modificandone la motivazione, in quanto ciò darebbe luogo ad un nuovo contratto a termine. In tal caso quindi si parla di rinnovo di contratto a termine, anche qualora ciò avvenga senza soluzione di continuità con il precedente rapporto.

I lavoratori con contratto a tempo determinato saranno formati in modo sufficiente ed adeguato in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie

ASSO. PRO
Viale Europa 55/00144 Roma (RM)
Tel. 97931480582

ATECA
Viale Europa 314 - 81021 AVERSA (CE)
www.ateca.it - C.F. 90045130515

ANEAS
Viale Europa 314 - 81021 AVERSA (CE)
Tel. 0826090195 - Fax: 0826090195
www.aneas.it

F.I.A.D.E.L. S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

mansioni.

Gli accordi aziendali riguardanti il premio di risultato stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione di tale premio; in assenza di disciplina contrattuale aziendale il premio di risultato sarà riconosciuto ai lavoratori a tempo determinato in forza alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più contratti a termine.

Le imprese informano i lavoratori operanti a tempo determinato nonché la R.S.U. dei posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza. Tali informazioni possono essere fornite anche mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.

L'assunzione di lavoratori a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale può essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo, secondo quanto previsto dall'art. 4, secondo comma, D.Lgs. 26 Marzo 2001, n. 151.

Nel caso di trasformazione a tempo indeterminato o di successiva assunzione a tempo indeterminato di lavoratore già impiegato a termine si terrà conto complessivamente di tutti i periodi di lavoro effettuati dal lavoratore presso il medesimo datore di lavoro, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, ai fini dell'applicazione delle discipline di cui agli aumenti periodici di anzianità e alla mobilità professionale, purché non interrotti da periodi di non lavoro superiori a 12 mesi; a questi soli fini si considera anche l'attività lavorativa svolta in somministrazione di lavoro.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 21, 2° comma, D.Lgs. n. 81/2015, oltre alle attività stagionali definite dal D.P.R. 7 Ottobre 1963, n. 1525 e successive modifiche e integrazioni, le parti concordano che sono attività stagionali le attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno.

L'individuazione della stagionalità così definita nonché la determinazione dei periodi di intensificazione dell'attività produttiva, che non possono in ogni caso superare complessivamente i 6 mesi nell'arco dell'anno solare, saranno concordate dalla Direzione aziendale con la Rappresentanza sindacale unitaria d'intesa con le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti.

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i 12 mesi successivi alla scadenza del contratto a termine con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionale come sopra definita, ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività.

Il diritto di precedenza di cui ai due commi precedenti può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in forma scritta al datore di lavoro la propria volontà in tal senso entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Nel caso di una concomitanza di più aspiranti che abbiano maturato i requisiti e manifestato nei termini previsti la volontà di avvalersi del diritto di precedenza, sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine; in caso di parità si farà riferimento alla maggiore età anagrafica.

Di norma, semestralmente, la Direzione fornisce alla Rappresentanza sindacale unitaria e alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto tramite l'Associazione territoriale di competenza, i dati sulle dimensioni quantitative e i motivi del ricorso ai contratti a termine anche con specifico riferimento alle esigenze stagionali, la durata dei contratti medesimi nonché la qualifica dei lavoratori interessati.

NOTE

Si segnala che, per far fronte all'emergenza epidemiologica da COVID - 19, ai sensi dell' art. 93 del Decreto Legge n. 34 del 19 Maggio 2020, convertito in Legge 17 Luglio 2020, n. 77 (come modificato dal Decreto Legge 22 Marzo 2021, n. 41 c.d. Decreto Sostegni), in deroga all'art. 21 del D.Lgs. n. 81/2015 fino al 31 Dicembre 2021, ferma restando la durata massima complessiva di 24 mesi, è possibile rinnovare o prorogare per un periodo Massimo di 12 mesi e per una sola volta i

F.I.A. DEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

ASSO. PRO
Viale Europa, 53 - 00144 Roma (RM)
Tel. 06/4931480582

ATECA
Viale Europa, 214 - 81031 AVERSA (CE)
Tel. 081/45130675

ANEAS
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
Tel. 081/426030795
www.aneas.it

contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche in assenza delle condizioni di cui all'art. 19, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015.

TITOLO VII - Gli Istituti Del Nuovo Mercato Del Lavoro

Art. 28 (Premessa)

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

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

Art. 29 (Richiami normativi)

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

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

Art. 30 (Somministrazione di lavoro a tempo determinato)

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

Il contratto di somministrazione a tempo determinato può essere stipulato con una delle Agenzie per il lavoro autorizzate e iscritte alla Sezione I dell'Albo nazionale informatico delle Agenzie per il lavoro, nei casi in cui è possibile stipulare un normale contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 6 Settembre 2001, n. 368, e può essere concluso quindi ogniqualvolta l'impresa debba fronteggiare particolari problemi legati a motivate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'impresa stessa.

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

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

Art. 31 (Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato)

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

- a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;

ASSO-RRO
Via S. Maria 105 - 81031 Aversa (CE)
C.F. 919931402582

ATECR
Via Giuseppe 14 - 81031 Aversa (CE)
www.atecr.it - C.F. 80045130645

ANEAS
Viale Europa 314 - 81031 Aversa (CE)
C.F. 9203300795 - P. IVA 03426090795
www.aneas.it

11

11/11/11

11/11/11
11/11/11

11/11/11

- b) per servizi di pulizia, custodia, portineria;
 - c) per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
 - d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;
 - e) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
 - f) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
 - g) per la gestione di call - center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio, del 21 Giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;
 - h) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa.
- Inoltre il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato potrà essere stipulato per le lavorazioni e/o attività che saranno dettagliate dall'Ente Bilaterale, mediante gli strumenti operativi individuati dal presente CCNL.

Art. 32 (Obblighi di informazione)

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

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

Art. 33 (Diritti dei lavoratori somministrati)

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

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

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

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

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

Art. 34 (Lavoro intermittente)

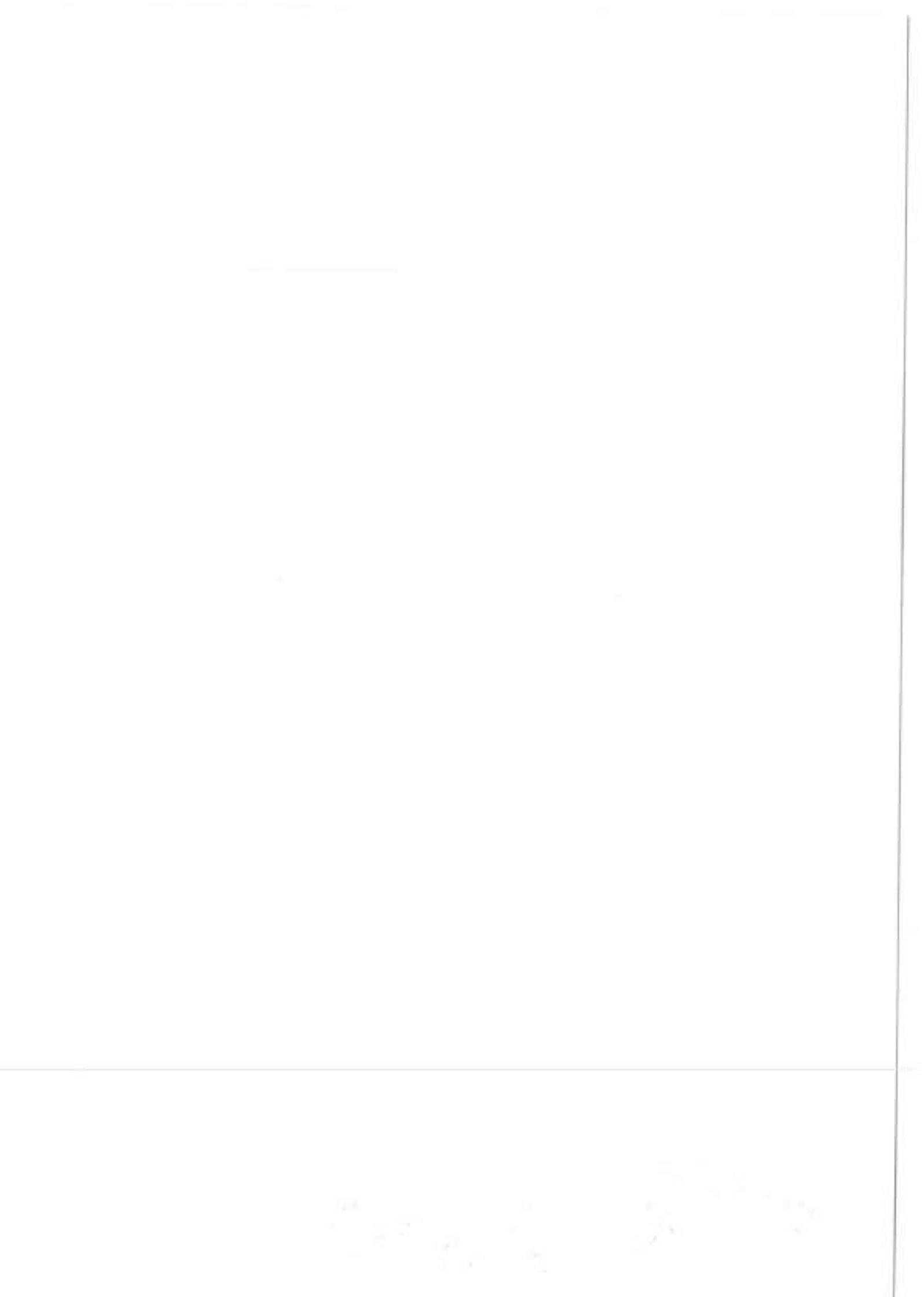
Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato nelle seguenti ipotesi:

F.I.A. DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

ASSO. PRO
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (Nu)
C.F.: 97931480582

ATEBA
Viale Europa, 117 - 00121 Roma
www.ateba.it - C.F.: 90041

ANEAS
Viale Europa, 314 - 00134 ROMA (CE)
C.F.: 9203300799 - P. IVA: 03426091755
www.aneas.it



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 35 (Diritti e doveri del lavoratore intermittente)

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

Art. 36 (Gestione delle controversie)

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

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

NOTA A VERBALE

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

TITOLO VIII - Classificazione del Personale

Art. 37 (Declaratoria)

I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata su 6 livelli, alla quale corrispondono 6 livelli retributivi con valori minimi tabellari mensili. I valori minimi tabellari mensili sono quelli appresso riportati.


SS - 00144 Roma (RM)
0246460582


ATECA
Viale Europa, 314 - 81041 AVERSA (CE)
www.atecaitalia.it - CF: 90049190615


ANEAS
Viale Europa, 314 - 81041 AVERSA (CE)
C.F. 92083000795 - P.IVA 03426030795
www.aneas.it

F.I.A.D.E.L. - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

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

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

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

Quadro.

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

a) abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionale anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa;

b) siano preposti, in condizione di autonomia decisionale, a responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, verificandone la fattibilità economico-tecnica, garantendo adeguato supporto nella fase d'impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

1° livello.

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

2° livello.

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

3° livello.

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

- Esemplicazioni:

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

PIRELLA GÖTTSCHE LOWE
P. LADELL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

ASSO. PRO
Via Europa, 55 - 01031 AVERSA (AV)
Tel. 0342/6090795

ATECA
Via Europa, 55 - 01031 AVERSA (AV)
Tel. 0342/6090795 - C.F. 90045130625

ANEAS
Via Europa, 55 - 01031 AVERSA (AV)
C.F. 92033080795 - P. IVA 03426090795
www.aneas.it

14
by

4° livello.

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

Esemplificazioni:

acconciatura maschile e femminile ed estetica, addetti:

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

5° livello.

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

Esemplificazioni:

acconciatura maschile e femminile ed estetica, addetti:

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

6° livello.

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



F. J. ADEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE
Viale Europa, 315 - 00144 ROMA (RM)
ASSO. PRO
Tel. 06/47811465

ANEAS
Viale Europa, 314 - 01031 ARRESA (CI)
C.F. 92033090793 - P. IVA 03426090793
www.aneas.it

Art. 38 (suddivisione del personale)

Riepilogo delle categorie nei rispettivi livelli

Classificazione	qualifiche	
Quadro		
1° Liv.	impiegato dirigente	
2° Liv.	impiegato con mansioni di responsabilità	operaio specializzato
3° Liv.	impiegato	operaio provetto
4° Liv.	impiegato	operaio specializzato
5° Liv.	impiegato	operaio qualificato
6° Liv.	impiegato	operaio

TITOLO IX - MANSIONI PROMISCUE - MUTAMENTO MANSIONI - JOLLY

Art. 39 (cambiamento di mansioni).

Al lavoratore dipendente che viene normalmente adibito per oltre 2 mesi a mansioni per le quali è prevista una retribuzione superiore a quella che percepisce, deve essere corrisposta la retribuzione propria della mansione superiore.

Qualora l'esercizio delle mansioni si prolunghi oltre 4 mesi consecutivi, il dipendente acquisisce il diritto alla categoria superiore, salvo che la temporanea assegnazione a mansioni superiori non abbia avuto luogo per sostituzione di altro lavoratore.

Art. 40 (Jolly)

Vengono considerati jolly quei lavoratori dipendenti cui l'azienda e la cooperativa non assegna una specifica mansione per adibirli sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell'intero ciclo di produzione presente nell'azienda e nella cooperativa stessa.

L'inquadramento dei jolly sarà al livello immediatamente superiore a quello della generalità delle singole mansioni svolte.

TITOLO X - Lavoro ripartito e contratto intermittente

Art. 41 (Lavoro ripartito o contratto intermittente)

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

Se nel contratto di lavoro intermittente è previsto l'obbligo per il lavoratore di rispondere alla chiamata del datore di lavoro, è altresì stabilita la corresponsione di una indennità mensile di disponibilità per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione, la stessa è prevista nella misura pari al 25% della retribuzione mensile, calcolata ai sensi dell'art. 125 del CCNL. In ogni caso si tiene conto di quanto previsto dal DM 10 marzo 2004 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

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

Nelle imprese stagionali, in ragione della loro peculiarità, la base di computo viene determinata in via convenzionale dal presente CCNL ed è costituita dal numero dei lavoratori subordinati occupati all'atto della attivazione dei singoli contratti di somministrazione.

La contrattazione integrativa può tuttavia stabilire percentuali maggiori, con specifica attenzione alle seguenti ipotesi: nuove aperture, acquisizioni, ampliamenti, ristrutturazioni, mansioni relative alla qualifica superiore abbiano rilievo sensibile e prevalente, sul complesso delle attività dallo stesso svolte.

TITOLO XI - Quadri

Art. 44 (Declaratoria)

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

Art. 45 (Orario Part-time)

Per i Quadri, in deroga al successivo art. 105, è consentita l'assunzione con contratto a tempo indeterminato Part Time con il limite minimo di 20 ore settimanali, si articolerà in giornate lavorative di 4 ore.

L'orario di lavoro dei quadri con contratto di lavoro sino a 30 ore settimanali, si articolerà in giornate lavorative di 6 ore.

Art. 46 (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. 47 (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. 48 (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. 49 (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 € 70,00 (settanta/00 euro) lordi per ciascuna 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;

ASBO, PROS
Viale Europa, 31A - 91031 RIVERSA (CE)
C.F. 92033080793

ATECA
Viale Europa, 31A - 91031 RIVERSA (CE)
www.ateca.it - C.F. 91043110611

ANEAS
Viale Europa, 31A - 91031 RIVERSA (CE)
C.F. 92033080793 - P. IVA: 03426090195
www.aneas.it

F.I.A. DEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

- verifica periodica di qualità, quantità e tempestività dei flussi informativi;
- modalità d'esercizio della formazione continua;
- incentivazione della mobilità professionale e di carriera.

Art. 50 (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, di 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 Sindacato territoriale ove non esista al Regionale competente che provvederà, nel rispetto delle norme sulla privacy, a trasmettere all'Ente Bilaterale i dati per la statistica dell'utilizzo del presente strumento.

Art. 51 (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:

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

Il quadro dovrà inviare copia della comunicazione al Sindacato territoriale ove non esista al Regionale competente che provvederà, nel rispetto delle norme sulla privacy, a trasmettere all'Ente Bilaterale i dati per la statistica dell'utilizzo del presente strumento.

TITOLO XII - Ricercatori E Quadri Ad Alto Contenuto Tecnologico-Professionale

Art. 52 (Premessa)

Come specificato all'art. 5 del presente CCNL le Parti stipulanti intendono, con il presente titolo, definire un quadro generale normativo che consenta, al momento dell'entrata nell'ordinamento nazionale delle norme per l'assunzione di ricercatori stranieri ed extracomunitari, di fornire subito alle imprese un primo strumento applicativo.

Le Parti delegano all'Ente Bilaterale contrattuale la verifica che le norme qui introdotte sia compatibili con il provvedimento legislativo di recepimento della Direttiva europea e la definizione di eventuali altre norme che si rendessero necessarie.

Le Parti stabiliscono che le eventuali modifiche introdotte dall'Ente Bilaterale, ai sensi del comma precedente, saranno recepite nel testo contrattuale al suo primo rinnovo.

Art. 53 (Definizione di Ricercatore)

Per ricercatore si intende il lavoratore, ad alto contenuto professionale e con qualifica di Quadro, che svolga la sua intera attività lavorativa nel campo della ricerca senza alcuna altra mansione o compito che lo colleghi in qualsiasi modo all'attività produttiva dell'azienda.

La partecipazione ad attività di promozione, quali fiere o dimostrazioni, non è configurata come ostativa alla qualifica di ricercatore purchè non occupi il ricercatore per oltre 30 giorni lavorativi all'anno.

Art. 54 (Definizione di Quadro ad alto contenuto Tecnologico-Professionale)

Per quadro ad alto contenuto tecnologico-professionale, si intende il quadro che garantisca nello svolgimento della sua attività di lavoro e/o coordinamento dell'attività di un ufficio/reparto quelle competenze professionali che caratterizzano, in senso esclusivo, la validità del processo produttivo svolto.

Art. 55 (Periodo sabbatico)

E' facoltà dei ricercatori e dei quadri ad alto contenuto tecnologico-professionale, assunti con contratto a tempo indeterminato, richiedere la concessione di un massimo di 48 mesi di aspettativa per frequentare corsi di aggiornamento e/o riqualificazione.

L'utilizzo di questo arco temporale potrà avvenire secondo le seguenti modalità:

- comunicazione scritta all'azienda almeno 90 giorni prima dell'inizio del periodo di aspettativa;
- non contestuale presenza di altri ricercatori/quadri ad alto contenuto tecnologico-professionale già in aspettativa per analogo motivo, nelle aziende con più di 10 ricercatori /quadri il numero degli utilizzatori contemporanei è elevato a due;
- consegna all'azienda della copia della documentazione sul corso che si intende frequentare e, entro 15 giorni dal rientro al lavoro, consegna della documentazione comprovante l'effettivo svolgimento dei corsi in Italia o all'estero.

La concessione dell'aspettativa da parte dell'Azienda non comporta alcun onere per la stessa e durante il periodo di astensione dal lavoro non vi sarà retribuzione ordinaria e differita e non decorrerà l'anzianità di servizio.

Art. 56 (Norme di salvaguardia)

L'accesso all'istituto del periodo sabbatico non potrà avvenire prima del raggiungimento del quarto anno di anzianità di servizio.

In ogni caso il rapporto tra periodo lavorato e periodo in aspettativa per aggiornamento professionale dovrà essere sempre pari a 4 a 1 in favore dei periodi di effettivo svolgimento dell'attività lavorativa.

La concessione dell'aspettativa per aggiornamento professionale potrà avvenire solo per archi temporali ricompresi tra il trimestre e l'anno.

Art. 57 (Corsi di lingua italiana per Ricercatori-Quadri stranieri)

I Ricercatori extracomunitari assunti con contratto a tempo indeterminato a chiamata diretta e privi delle nozioni di base della lingua italiana avranno diritto a tre cicli di formazione linguistica:

- un primo ciclo della durata di 30 giorni lavorativi (6 settimane) in cui, decorrendo tutti gli istituti contrattuali, il ricercatore possa svolgere, durante il normale orario di lavoro, un corso base ed intensivo per il raggiungimento di un livello elementare di comprensione della lingua italiana;
- un secondo ciclo della durata di 150 ore lavorative, da svolgersi entro il primo anno di lavoro, in cui decorrendo tutti gli istituti contrattuali, il ricercatore possa svolgere, durante il normale orario di lavoro, un corso medio teso al raggiungimento di un livello di comprensione della lingua italiana capace di garantire la normale interrelazione tra i colleghi;
- un terzo ciclo della durata di ulteriori 300 ore lavorative, da svolgersi entro il terzo anno di lavoro, in cui decorrendo tutti gli istituti contrattuali, il ricercatore possa svolgere, durante il normale orario di lavoro, un corso avanzato teso al raggiungimento di un livello di comprensione della lingua italiana sufficiente ad ogni esigenza lavorativa e personale del ricercatore.

I Ricercatori extracomunitari assunti con contratto a tempo determinato avranno accesso solo ai corsi di cui ai punti a) e b) del comma precedente.

I corsi andranno effettuati presso un Centro di apprendimento della lingua italiana che, pur scelto dal ricercatore, sia riconosciuto dal Ministero dell'Istruzione o degli Affari Esteri.

I costi dei corsi saranno ad esclusivo carico del ricercatore.

E' facoltà della contrattazione aziendale o della contrattazione individuale al momento dell'assunzione prevedere che la totalità o parte dei costi dei corsi siano posti a carico dell'azienda.

Il non superamento del corso di cui al punto a) costituisce, essendo ancora il lavoratore in periodo di prova, causa legittima per la risoluzione del rapporto di lavoro.

TITOLO XIII - Proprietà Intellettuale, Brevetti, Lavoro ciclico

Art. 58 (Proprietà intellettuale)

I contratti di esclusività connessi con il rapporto di lavoro dipendente sottoscritto dal ricercatore non potranno prevedere norme che limitino la facoltà del ricercatore di pubblicare articoli su riviste scientifiche, di partecipare a convegni o conferenze utilizzando i permessi e/o le ferie.

L'eventuale sfruttamento dei diritti sulla proprietà intellettuale di lavori svolti dal ricercatore sarà di esclusivo godimento del ricercatore stesso.

Art. 59 (Brevetti)

In deroga a quanto previsto nell'articolo precedente, lo sfruttamento di brevetti su scoperte avvenute nel corso dell'attività di lavoro e/o ricerca effettuate per conto ed a carico dell'azienda, potrà essere regolato da specifici accordi tra l'Azienda ed il ricercatore che stabiliscano le rispettive quote di competenza.

Art. 60 (Lavoro ciclico)

In deroga alla norma generale sui lavoratori a tempo determinato e sul limite posto ai rinnovi dei contratti, le Parti stabiliscono che ai Ricercatori extracomunitari, assunti con contratto a tempo determinato, che per mantenere il loro livello di conoscenze necessitano di frequentare ulteriori corsi di aggiornamento e/o formazione presso centri nei loro paesi di origine o in paesi terzi, potrà, sino ad un massimo di cinque rinnovi, essere proposto un ulteriore contratto a tempo determinato che abbia decorrenza dalla conclusione dei corsi di formazione e/o aggiornamento.

TITOLO XIV - Periodo di Prova

Art. 61 (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	120
Terzo livello:	giorni	90
Quarto livello:	giorni	60
Quinto livello:	giorni	45
Sesto livello:	giorni	30

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

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

Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento, da ambedue le parti, senza preavviso e senza diritto al trattamento di fine rapporto di lavoro ad eccezione dei ratei di ferie e tredicesima mensilità.
Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata ed il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.

Art. 62 (Sospensione del periodo di prova)

Per i lavoratori assunti nei livelli quarto, quinto, sesto e settimo, l'eventuale malattia/infortunio, interromperà il computo dei giorni per il periodo di prova.

TITOLO XV - Orario di Lavoro

Art. 63 (Orario di lavoro settimanale)

La durata normale del lavoro effettiva per le aziende artigiane è fissata in 40 ore settimanali.
Per i lavoratori con mansioni discontinue o di semplice attesa l'orario di lavoro è fissato in 48 ore settimanali, ai sensi della normativa vigente.
Le mansioni alle quali si può applicare le norme di cui al comma precedente sono solo, ed inderogabilmente, quelle definite nella declaratoria come lavori di attesa.
Al datore di lavoro è consentito chiedere prestazioni giornaliere eccedenti le otto ore in misura non superiore alle due ore giornaliere ed alle dodici settimanali.
Per lavoro effettivo si intende lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa.

Art. 64 (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 Sindacato territoriale ove non esista al Regionale e all'Ispettorato del Lavoro.

TITOLO XVI - Lavoro Straordinario

Art. 65 (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 200 ore annue.
Le maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria eccedente la normale retribuzione sono:

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

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili tra loro.

F.I.A. DEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

Art. 66 (Lavoro supplementare)

Per lavoro supplementare si intende quello prestato 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

ASSO. PRO
Via Europa, 33 - 00174 Roma (RM)
C.F. 97931480582

ATECA
Via Europa, 33 - 83031 AVERSA (CE)
www.ateca.it - C.F. 90045130615

ANEAS
Via Europa, 33 - 83031 AVERSA (CE)
C.F. 9203090785 - P.Iva: 03426030795
www.aneas.it

concordato, nella misura di 60 ore annue, con riferimento alle seguenti specifiche esigenze organizzative:

- periodi di picco della produzione 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 la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 25%.

Tale maggiorazione, che non rientra nella retribuzione di fatto, esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni istituto differito. Essa è compresa in ogni caso nella quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del 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, similari a quelle di cui sopra, prevedano quantità superiori a quelle indicate al secondo comma del presente articolo.

Art. 67 (Registro lavoro supplementare)

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

Le Organizzazioni sindacali regionali o provinciali firmatarie del presente CCNL potranno consultarlo o presso la sede dell'Azienda oppure presso la sede del Sindacato territoriale ove non esista al Regionale 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. 68 (Registro lavoro straordinario)

Le ore di lavoro straordinario saranno cronologicamente annotate, a cura dell'azienda, su apposito registro, la cui tenuta è obbligatoria, e che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle Organizzazioni sindacali regionali e provinciali, presso la sede del Sindacato territoriale ove non esista al Regionale 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 Sindacato territoriale ove non esista al Regionale. 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. 69 (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 15%.

TITOLO XVII – Telelavoro

Art. 70 (Definizione)

Si definisce telelavoro l'attività lavorativa svolta dal dipendente senza la sua presenza fisica all'interno dei locali aziendali.

Non è telelavoro lo svolgimento di mansioni che richiedono, per la loro intrinseca natura, la presenza del lavoratore fuori dai locali aziendali, quali ad esempio:

- autisti;
- addetti alla rappresentanza commerciale;
- lavoratori comandanti presso altre ditte o presso cantieri e/o appalti

F.I.A. DEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

ASSO. PRO
Viale Europa 51 - 81044 Forcella (BN)
C.F. 97931480582

ANEAS
Viale Europa, 31A - 81044 Aversa (CE)
E 97039000793 - P. IVA 03426000795
www.aneas.it - C.F. 90045130615

- ogni altra mansione che preveda, per il suo svolgimento, una presenza fisica in un determinato luogo estraneo ai locali aziendali.

Art. 71 (Campo di applicazione)

Il telelavoro può essere concesso dall'azienda o richiesto dal lavoratore per tutte quelle mansioni che non richiedano o il contatto con il pubblico/clientela o attività di controllo sul lavoro di altri dipendenti o l'accesso a materiali e/o informazioni che per natura o per logistica non possono essere posti fuori dall'azienda stessa.

A titolo di semplice esemplificazione non è possibile concedere il telelavoro per i dipendenti che occupino le seguenti mansioni:

- personale direttivo, tutto;
- gestione del personale;
- cassieri;
- venditori;
- impiegati amministrativi preposti al riscontro dei documenti contabili;
- ogni altra mansione assimilabile a quelle su esposte.

La concessione come l'accettazione della modalità di telelavoro non può in alcun modo essere pretesa e il suo rifiuto da parte del lavoratore non costituisce motivo legittimo per l'interruzione del rapporto di lavoro.

Art. 72 (Dotazioni strumentali)

Le eventuali dotazioni strumentali necessarie allo svolgimento del lavoro dovranno essere fornite dall'azienda e resteranno di proprietà aziendale.

Gli oneri derivanti dall'uso delle stesse, come ad esempio i consumi telefonici e/o elettrici, saranno oggetto di specifici accordi scritti da raggiungersi al momento della concessione del telelavoro.

Art. 73 (Rottura o danneggiamento di dotazioni strumentali)

In caso di danneggiamento involontario o di guasto delle dotazioni strumentali fornite al lavoratore, lo stesso dovrà darne immediata comunicazione all'azienda che potrà inviare presso il domicilio del lavoratore, durante l'orario di lavoro, un proprio tecnico o un tecnico di una ditta specializzata per verificare il guasto ed operare le necessarie riparazioni/sostituzioni.

Il rifiuto di far accedere un tecnico, ove non configuri comportamenti più gravi, comporterà l'automatica estinzione del rapporto di telelavoro ed il ripristino della normale attività presso la sede aziendale.

Art. 74 (Furto di dotazioni strumentali)

In caso di furto delle dotazioni strumentali fornite dall'azienda per lo svolgimento del telelavoro, il lavoratore dovrà darne immediata comunicazione all'azienda fornendo, entro il termine di un giorno lavorativo copia della denuncia presentata presso l'autorità di Polizia giudiziaria.

Art. 75 (Orario di lavoro)

L'orario di lavoro del dipendente a distanza dovrà essere lo stesso previsto dal contratto.

Viceversa l'orario di inizio e la pausa di metà giornata potranno essere oggetto di specifico accordo tra l'azienda ed il lavoratore.

L'azienda potrà, mediante specifiche procedure da concordarsi, richiedere la prova dell'avvenuto inizio del lavoro e della sua ripresa dopo la pausa.

F.J.A. DEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

ASSO. PRO
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)
Tel. 9791480582

Art. 76 (Durata)

AYECA
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)
www.ayeca.it - C.F. 9504530675

ANERS
Viale Europa, 55 - 00144 AVERSA (CE)
C.F. 92033090995 - Tel. 08426790195
www.aners.it

L'accordo tra l'Azienda ed il lavoratore interessato a svolgere i propri compiti con la modalità di telelavoro dovrà prevedere anche la durata che potrà essere o a tempo determinato o a tempo indeterminato.

Nel caso di accordo a tempo indeterminato ciascuna delle due parti potrà, con preavviso di 60 giorni, richiedere la disdetta dell'accordo ed il ritorno allo svolgimento presso l'azienda dell'attività lavorativa.

Gli accordi a tempo determinato potranno essere disdettati dall'azienda solo in caso di comprovate motivazioni funzionali/organizzative.

Gli accordi per effettuare il telelavoro sottoscritti da lavoratrici, o da lavoratori ai sensi della legislazione vigente, per il periodo successivo al rientro in servizio dopo l'astensione obbligatoria per maternità e con durata prefissata sino al compimento di un anno di vita del bambino non potranno essere disdettati dall'azienda.

Art. 77 (Sicurezza e Prevenzione degli Infortuni)

L'azienda dovrà farsi rilasciare dal lavoratore, prima dell'inizio della prestazione con modalità di telelavoro, una dichiarazione in cui lo stesso comunica di essere a conoscenza delle prescrizioni di sicurezza ed igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti che dovrà utilizzare.

Art. 78 (Infortuni)

In caso di infortunio il lavoratore, ai sensi della normativa contrattuale sugli infortuni, dovrà darne immediata comunicazione all'azienda fornendo una dettagliata relazione sulle modalità che hanno portato all'incidente stesso, salvo comprovati impedimenti.

Art. 79 (Santo patrono)

Nel caso il lavoratore avesse domicilio in un comune diverso da quello dell'azienda, il giorno di festività connesso con la solennità del Santo Patrono resterà sempre quello del comune ove opera l'Azienda.

Art. 80 (comunicazione dell'Accordo di telelavoro)

L'azienda dovrà entro il termine di una settimana dall'attivazione del telelavoro, fornire comunicazione al del Sindacato territoriale ove non esista al Regionale competente per i soli fini statistici sull'estensione dell'applicazione di tale strumento di flessibilità.

La comunicazione dovrà fornire i seguenti dati: livello di inquadramento del lavoratore, mansione del lavoratore, durata dell'accordo. Nessun dato sensibile dovrà essere inviato al del Sindacato territoriale ove non esista al Regionale competente che quindi non è tenuto a richiedere la liberatoria ai sensi della legge 196/2003.

Art. 81 (Ricercatori delocalizzati)

La modalità del telelavoro può essere utilizzata anche per i ricercatori che, oltre all'attività lavorativa in favore dell'azienda, continuano a svolgere attività di studio o ricerca presso centri universitari o assimilabili.

In questa fattispecie, se il rapporto di lavoro è stato sin dall'instaurazione nella modalità del telelavoro l'eventuale sua modifica potrà avvenire solo con un accordo tra Azienda e lavoratore.

Art. 82 (Rimando alla normativa)

Per tutto quanto qui non previsto si rimanda al testo contrattuale, all'Ente bilaterale per eventuali controversie applicative ed alla legislazione vigente.

F.I. DEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

TITOLO XVIII - Riposo Settimanale, Festività, Ferie, Permessi

ASFO. PRO
Viale Europa, 314 00144 ROMA (RM)
C.F. 92731280582

ANFECA
Viale Europa, 314 00144 ROMA (RM)
www.anfe.it

ANEAS
Viale Europa, 314 00144 ANVERSA (CE)
C.F. 92013080791 P. Iva: 03426090795
www.aneas.it

Art. 83 (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 come per le attività stagionali, quelle per le quali il funzionamento domenicale corrisponde ad esigenze tecniche o di pubblica utilità, quelle rivolte a soddisfare direttamente i bisogni del pubblico, i lavori di manutenzione, pulizia e riparazione degli impianti, la compilazione dell'inventario e del bilancio annuale.

Art. 84 (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

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.

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

NOTA A VERBALE

Le parti demandano ad un successivo esame da parte dell'Ente bilaterale la individuazione di eventuali diversi trattamenti per missioni o trasferte caratterizzate da oggettivi disagi o frequenze ricorrenti oltre i 24 eventi annui.

Art. 85 (Trasferimenti)

I trasferimenti di residenza danno diritto alle seguenti indennità:

1. al lavoratore che non sia capofamiglia:
 - a. il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve;
 - b. il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
 - c. 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;
2. una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista dal precedente art. 89 ovvero un rimborso a piè di lista con le modalità indicate nello stesso articolo;
3. al lavoratore che sia capofamiglia e cioè abbia famiglia propria o conviva con parenti verso
4. cui abbia obblighi di alimenti:
 - a. il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per se e per le persone di famiglia;
 - b. il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e del bagaglio;

ATECA
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
www.ateca.it - C.F. 30045230615

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

ASSI-UNO
Viale Europa, 105 - 00100 ROMA (RM)
C.F. 979937480582

ANEAS
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F. 92033090793 - Tel. 03426030795
www.aneas.it

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

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

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

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

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

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

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

Art. 86 (Permessi retribuiti per festività soppresse)

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

TITOLO XIX - Sospensione dal Lavoro

Art. 87 (Sospensione del lavoro)

In caso di sospensione dal lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro ed, indipendente dalla volontà del lavoratore, il lavoratore ha diritto alla retribuzione di fatto per tutto il periodo della sospensione. La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari, casi di forza maggiore e scioperi.

TITOLO XX - Anzianità di Servizio

Art. 88 (Aumenti per anzianità)

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

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

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

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

F.I.A. DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

ATECA
Via Europa, 214 - 81031 AVERSA (CE)
www.ateca.it - C.F. 90065130615

ANEAS
Via Europa, 214 - 81031 AVERSA (CE)
C.F. 92034090793 - P. IVA 03426000795
www.aneas.it

5° livello	10,00
6° livello	9,00

Art. 89 (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 XXI - Congedi - Diritto Allo Studio

Art. 90 (Congedi retribuiti)

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

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

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

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

Art. 91 (Diritto allo studio)

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, le Aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso Istituti pubblici costituiti in base alla legge 31 Dicembre 1962, n. 1859, o riconosciuti in base alla legge 19 Gennaio

1942, n. 86, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea.

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

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

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma. Nelle Aziende che occupano da 30 a 49 dipendenti i permessi di cui al presente articolo sono comunque riconosciuti ad un solo lavoratore nel corso dell'anno. In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività. Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito.

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

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

ATEGA
F. IRI - AVVERSA (CE)
Viale Europa, 316 - 03100 AVVERSA (CE)
C.F. 92033010795 - P. Inv. 03426090795

ASSO. PRO L
Viale Europa, 35 - 00144 Roma (RM)
C.F. 97931480182

ANEAS
Viale Europa, 316 - 03100 AVVERSA (CE)
C.F. 92033010795 - P. Inv. 03426090795
F. IRI - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

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

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

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

TITOLO XXII - Gravidanza E Puerperio

Art. 92 (Astensione dal lavoro della lavoratrice)

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

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

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

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

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

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

Ai sensi dell'art. 4 del DPR 25 novembre 1976, n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data della cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto. In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

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

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

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

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

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

Art. 93 (Astensione dal lavoro del lavoratore)

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

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

Art. 94 (Permessi per assistenza)

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

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

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

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

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

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

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

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

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore, ferme restando le condizioni e le modalità di godimento di cui all'art. 7, legge 9 Dicembre 1977, n.903. I periodi di assenza di cui al penultimo e terzultimo comma sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 7 ultimo comma, legge 30 Dicembre 1971, n. 1204, e al trattamento di fine rapporto.

Art. 95 (Normativa)

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

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

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

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

TITOLO XXIII - Malattie ed Infortuni

Art. 96 (Malattia)

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

Art. 97 (Normativa)

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento e fermi restando gli obblighi di cui al successivo art. 51 il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dagli artt. 136 e 139 del presente contratto.

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

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

Art. 98 (Obblighi del lavoratore)

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

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

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

Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni, gli accertamenti specialistici e le visite ambulatoriali di controllo e salvo i casi di forza maggiore dei quali ultimi il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5, legge 11 Novembre 1983, n. 638, quattordicesimo comma, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda. In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dagli artt. 147 e 150 del presente contratto.

ATECA
Viale Europa 314 - 81031 Aversa
www.ateca.it - C.F. 9203090793

ASD. PRO
Viale Europa 314 - 81031 Aversa (CE)
C.F. 9203090793 - P. IVA 0342690793
www.asdpro.it

ANEAS
Viale Europa 314 - 81031 Aversa (CE)
C.F. 9203090793 - P. IVA 0342690793
www.aneas.it

31
F.I. C. DEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

Art. 99 (Periodo di comporto)

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

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

Art. 100 (Trattamento economico di malattia)

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

- a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74, legge 23 Dicembre 1978, n.833, secondo le modalità stabilite per i dipendenti del settore terziario, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, legge 29 Febbraio 1980, n. 33.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 101 (Infortunio)

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

Per la copertura assicurativa dei lavoratori da infortuni sul lavoro e le malattie professionali le Aziende sono tenute ad assicurare presso l'INAIL i propri dipendenti, secondo la normativa vigente. Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso, il presentarsi di questa fattispecie costituisce violazione del successivo art. 134.

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

Art. 102 (Trattamento economico di infortunio)

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

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

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

Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 123. L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

Art. 103 (Quota giornaliera per malattia ed infortunio)

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

Art. 104 (Festività)

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

Art. 105 (Aspettativa non retribuita per malattia ed infortunio)

Nei confronti dei lavoratori ammalati o infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 rispettivamente dagli artt. 104 e 106 del presente contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici. I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata r.r. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.

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

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

Astensione dal lavoro della lavoratrice

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

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

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

certificazione medica del Servizio Sanitario Nazionale, essere così diversamente articolato:
a) per il mese precedente la data presunta del parto indicata dal certificato medico di gravidanza;
c) per i quattro mesi dopo il parto.

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

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

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

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

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

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

Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari rispettivamente all'80% ed al 30% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, legge 23 Dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. di 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.

Astensione dal lavoro del lavoratore

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

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

Permessi per assistenza

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

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

La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata in ogni caso all'esplicito consenso scritto della madre. Inoltre, il diritto ai riposi giornalieri retribuiti non può esercitarsi durante i periodi nei quali 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.

Normativa

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

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

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

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

Art. 106 (Tubercolosi)

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

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

Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inedoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia, in caso di contestazione il merito all'inedoneità 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. 107 (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 XXIV - Part -Time Temporaneo per Malattia o Assistenza

Art. 108 (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.

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

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive è consentito, con l'accordo delle parti interessate, la prestazione di lavoro supplementare rispetto all'orario di lavoro concordato, nonché clausole di elasticità e flessibilità. Il lavoro supplementare è consentito nel limite massimo del normale orario di lavoro con preavviso di due giorni; e comunque non in misura superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali concordate. Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale. Le clausole elastiche sono di due tipi:

- 1) relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa;
- 2) relativa alla lavorazione in aumento della sua durata.

La loro applicazione deve avvenire con un preavviso minimo di due giorni. La loro applicazione non può eccedere il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale.

Inoltre la loro applicazione dà diritto ad una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa espressamente riferimento alle norme di legge in materia.

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicate, oltre le voci dell'art. 8, le seguenti:

- a) periodo di prova per i nuovi assunti;
- b) la durata della prestazione lavorativa ridotta e la durata della prestazione, la collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno al mese e all'anno;
- c) con riferimento ai turnisti vi deve essere indicata l'articolazione dei turni programmati su fasce orarie prestabilite;
- d) trattamento economico e normativo secondo i criteri di proporzionalità all'entità delle prestazioni;
- e) clausole di elasticità e flessibilità;
- f) accordo sul lavoro supplementare e straordinario;
- g) genitori dei portatori di handicap e dei tossicodipendenti, riconosciuti dai Servizi Sanitari competenti per territorio, nonché le donne coniugate in considerazione del ruolo che la donna svolge nella famiglia tradizionale, che richiedono il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.

Art. 109 (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. 110 (Beneficiari)

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

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

Art. 111 (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. 112 (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. 113 (Assistenza minori di anni 3 a carico)

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

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

Art. 114 (Assistenza minori di anni 14 portatori di disabilità)

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

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

Art. 115 (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. 116 (Richiesta di annullamento del Part - Time temporaneo)

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

Art. 117 (Deleghe all'Ente Bilaterale)

Le Parti delegano l'Ente Bilaterale per la valutazione della reale applicazione del presente istituto e per individuare eventuali modifiche che lo possano rendere più rispondente alla volontà delle

aziende di facilitare i lavoratori sottoposti a temporanei momenti di minore capacità/disponibilità lavorativa.

TITOLO XXV - Trattamento Economico

Art. 118 (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. 119 (Divisore Orario)

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

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

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

Art. 120 (Paghe contrattuali)

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

Art. 121 (Indennità cassa)

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

Art. 122 (Modello di cedolino paga)

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

TITOLO XXVI - Condizioni di miglior favore ed eventuali eccedenze tabellari

Art. 123 (Condizioni di miglior favore)

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

TITOLO XXVII - Mensilità Aggiuntive

Art. 124 (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.

TITOLO XXVIII - Fondo Pensioni Integrative

Art. 125 (Adempimenti Legge 335/95)

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

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

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

Art.126 (Competenze)

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

NOTA A VERBALE

Le parti si danno atto che nel termine di sei mesi si incontreranno per monitorare la fattibilità di quanto previsto al primo comma dell'art. 132 in merito all'attivazione di un Fondo integrativo Pensioni chiuso.

TITOLO XXIX - Doveri del personale e Norme Disciplinari

Art. 127 (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. 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:

- 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. 128 (Divieti)

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

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

Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di 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 129 (Giustificazioni delle assenze)


ATECA
Viale Europa, 314 - 00144 Roma
www.atecatalia.it - Tel. 2445322


ASSO. PIO
Viale Europa, 335 - 00144 Roma (RM)
C.F. 97931480562


ANEAS
Viale Europa, 315 - 00131 ANVERSA (RM)
C.F. 92033020793 - P. Tel. 03426035735
www.aneas.it

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. 130 (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. 139.

Art. 131 (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. 132 (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. 123;
- 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;
- fumi nei locali aziendale, ad eccezione delle aree previste ove queste siano disponibili.

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:

F.I.A. DEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

- 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. 134;

- infrazione alle norme di legge circa la sicurezza previste dal Decreto Legislativo 626/94;
- 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
- fumare in locali o aree a rischio di incendio o esplosione, purchè correttamente segnalate ai sensi della normativa vigente.

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

Art. 133 (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. 134 (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, purchè l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

TITOLO XXX - Composizione delle Controversie

Art. 135 (Contratto)

F.I. DEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

- comunicazione a tutti i lavoratori del cambio di contratto;
- consegna a tutti i lavoratori di copia del contratto con annessa specificazione del nuovo livello di inquadramento in cui migreranno;
- comunicazione, anche unita alla nota di cui al punto b) della nuova composizione delle voci retributive che andranno così a comporsi:
 - paga base prevista per il livello di inquadramento;
 - 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. 136 (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 di cui all'art. 58 e 59 del presente contratto.

Art. 137 (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 favorire la costituzione degli enti bilaterali su basi paritetiche delle associazioni dei datori di lavoro e lavoratori dipendenti. La commissione di conciliazione paritetica nazionale ha il compito di coordinamento delle commissioni di conciliazione al fine di migliorare l'attività conciliativa.

Art. 138 (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 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

OSO, PRO
Via Europa, 314 - 00144 Roma (RM)
C.F. 01979314805R2

Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
ATECA
www.ateca.it - C.F. 90045130615

ANCLAS
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F. 92033090283 - P. IVA: 03421090795
www.anclas.it

42
E.L.A. DEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

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 interessate e dai componenti la commissione e in caso di mancato accordo dovranno contenere le motivazioni del mancato accordo ed eventuali soluzioni parziali sulle quali le parti concordano.

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

TITOLO XXXI - Risoluzione Del Rapporto Di Lavoro – Preavviso

Art. 139 (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.

Art. 140 (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 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 compete l'indennità di cui al successivo art. 154.

Art. 141 (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. 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. 142 (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. 143 (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. 144 (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. 145 (Periodo di preavviso)

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

Qualifica/Anzianità	- 5 anni	+5 - 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

F.L. DEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

Art. 146 (Preavviso per dimissioni)

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

ASSO PRO
Viale Europa, 314 - 03031 Aversa (RM)
Tel. 0773/100182

ATECA
Viale Europa, 314 - 03031 AVERSA (CE)
www.atecatalia.it - C.F. 90045130615

ANEAS
Viale Europa, 314 - 03031 AVERSA (CE)
C.F. 92033090193 - P. IVA 03426090795
www.aneas.it

Art. 147 (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. 148 (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. 123 corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità.

Art. 149 (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. 98, 154 e 156;
- l'indennità sostitutiva di ferie di cui all'art. 95;
- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF;
- 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.

Ai sensi del precedente art. 132, 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. 150 (Decesso del dipendente)

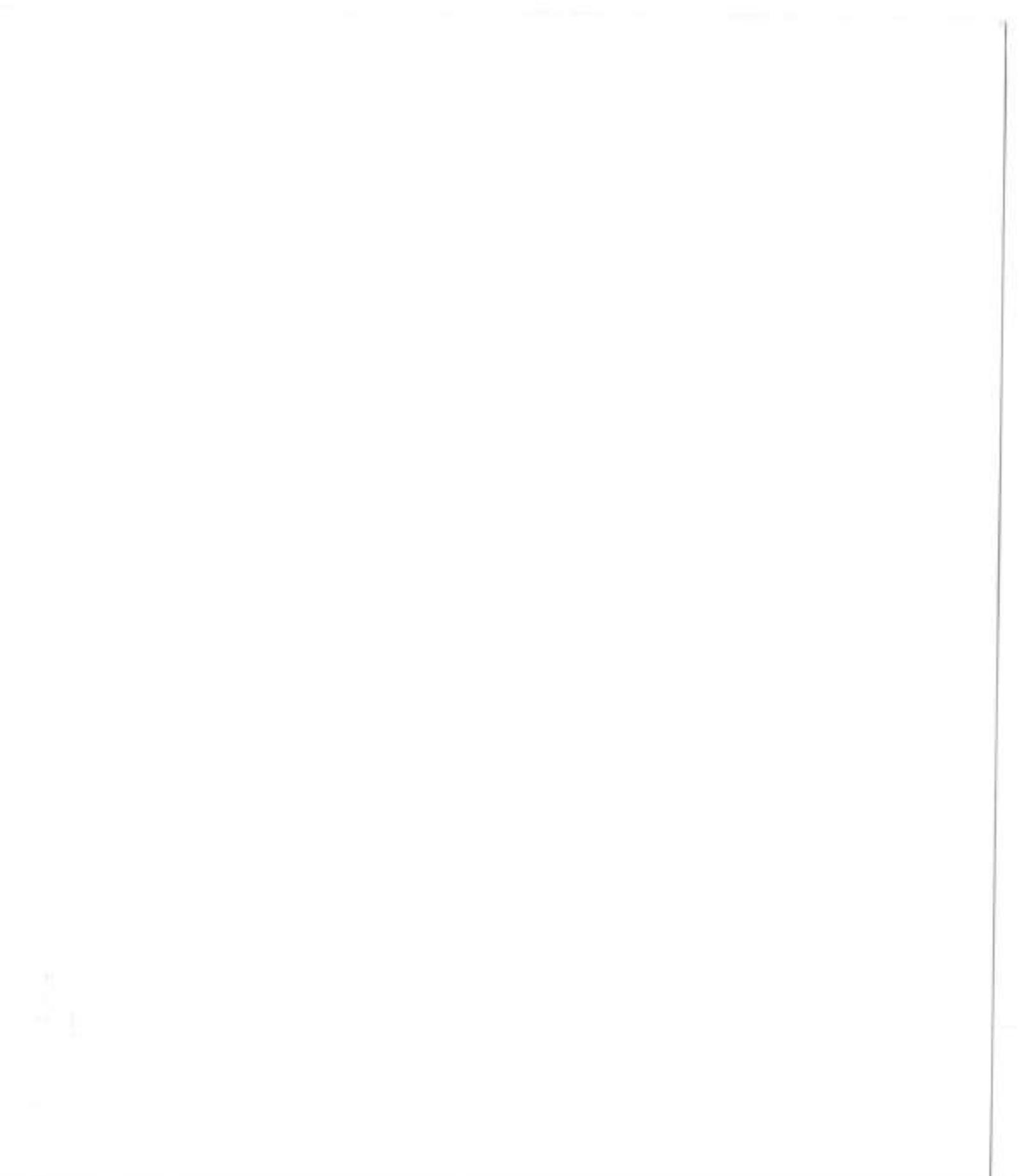
In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 151 (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.

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.



100

100

100

Art. 152 (Dimissioni)

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 155.

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. 151 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. 154.

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. 153 (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. 155 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. 151 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. 154 (Dimissioni per maternità)

Per il trattamento spettante alla lavoratrice che rassegna le dimissioni in occasione della maternità, valgono le norme di cui all'art. 97 del presente contratto.

TITOLO XXXII - Sicurezza sul Lavoro

Art. 155 (Premessa)

Le Parti stipulate 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. 156 (Richiami normativi)

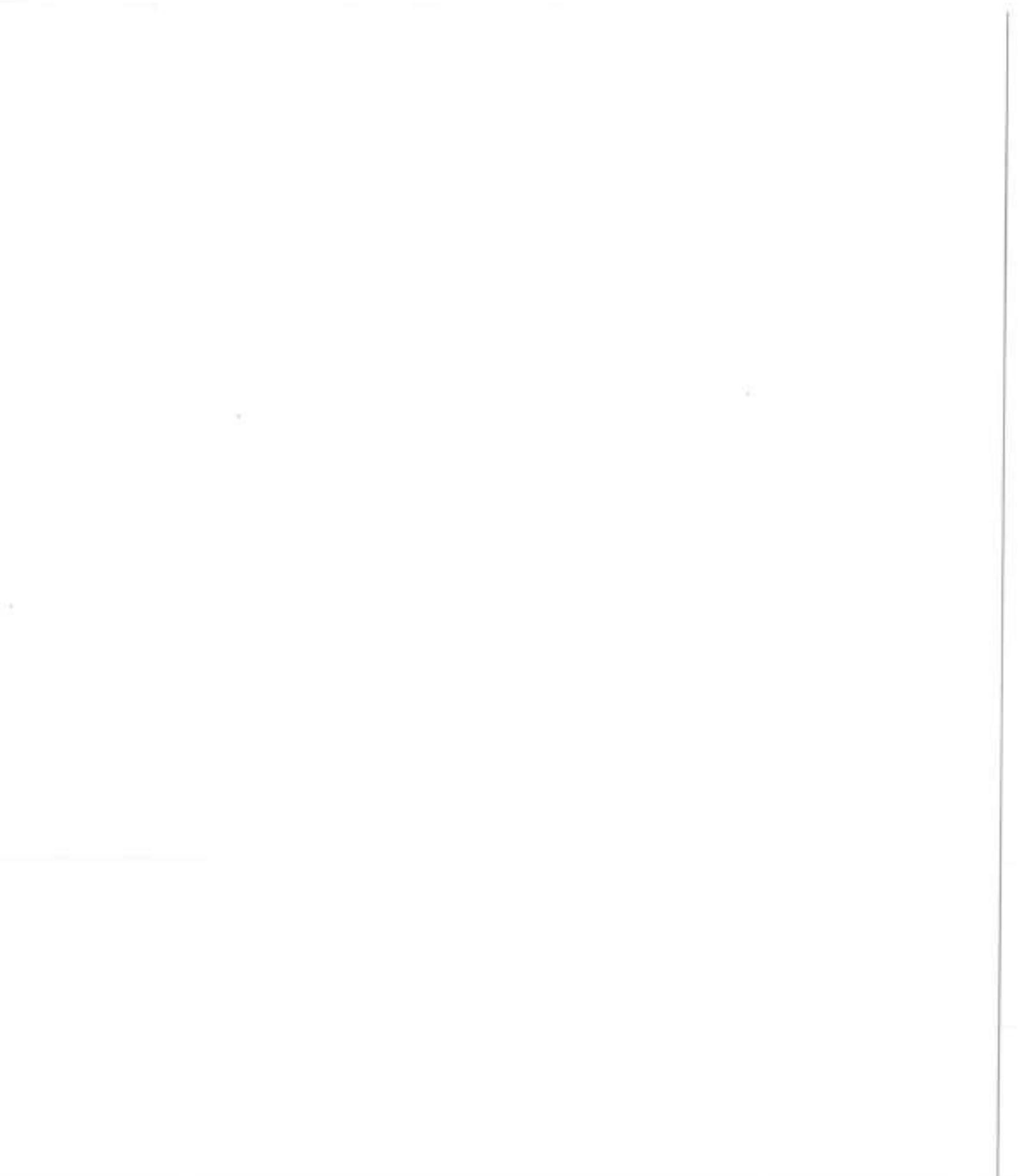
Per l'attuazione delle disposizioni inerenti la sicurezza e l'igiene sui luoghi di lavoro di cui agli artt. 18, 19 e 20 del Decreto Legislativo n.626/94 e successive modificazioni, si rimanda all'allegato C al presente contratto. Le Parti, in previsione degli effetti della legge 30/2003, riaffermano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

ASSO, PRO
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)
C.F. 97931480582

Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)
www.associaziopro.it
C.F. 01212120582

ANEAS
Viale Europa, 316 - 00081-BAVERSA (CE)
C.F. 92033090795 P. IVA: 03426090795
www.aneas.it

F.I.A. DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE



1000
1000
1000
1000

1000
1000
1000
1000

1000
1000
1000
1000

Art. 157 (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. 158 (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. 159 (Disposizioni finali)

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

NOTA A VERBALE

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

CHIARIMENTO A VERBALE

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

TITOLO XXXIII - Tutela della Dignità e Parità dei lavoratori

Art. 160 (Tutela delle lavoratrici madri)

Per il personale femminile in caso di gravidanza e puerperio si fa riferimento alle norme di legge. Per le lavoratrici - o i lavoratori - che esercitino la patria potestà su minori e non abbiano, all'interno del nucleo familiare convivente, l'altro genitore, le aziende riconosceranno un titolo di preferenza per la concessione del periodo feriale e per le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro per quanto concerne la prestazione oraria.

Art. 161 (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. 162 (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. 163 (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. 164 (Lavoratori di lingua non italiana)

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

Art. 165 (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. 166 (Aspettativa per tossicodipendenza)

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

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

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

Art. 167 (Aspettativa per alcolismo)

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

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

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

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

ATECA
Via Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
w.atecaind.it - CF: 90045130615

ASCO PRO
Via Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
CF: 90045130615

ANEAS
Via Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
CF: 92033090795 - P. IVA: 02874030795
www.aneas.it

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

Art. 168 (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. 169 (Tutela dei lavoratori genitori di portatori di disabilità)

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

Art. 170 (Mobbing)

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

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

NOTA A VERBALE

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

TITOLO XXXIV- Relazioni Sindacali

Art.171 (Relazioni Nazionali)

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

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

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

Art. 172 (Relazioni Territoriali)

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

Art. 173 (Rappresentanze Sindacali Unitarie)

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

L'elezione delle RSU avverrà con le modalità e le procedure descritte nel successivo articolo 181.

Art. 174 (Clausola di salvaguardia)

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

Art. 175 (Regolamento elettorale RSU)

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

Art. 176 (Contrattazione aziendale)

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

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

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

Art. 177 (Assemblea)

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

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

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

Art. 178 (Referendum)

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

Art. 179 (Delegato Provinciale)

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

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

La retribuzione di riferimento sarà quella del terzo livello contrattuale.

F.I.A. DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

APECA
Viale Europa, 314 - 81035 AVERSA (CE)
www.apecanapoli.it - C.F. 92045300613

ASSO PRO
Viale Europa, 314 - 81035 AVERSA (CE)
C.F. 92045300613

ANEAS
Viale Europa, 314 - 81035 AVERSA (CE)
C.F. 9203300793 - P.IVA 03426090795
www.aneas.it

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

Art. 180 (Attivazione della trattenuta per il Delegato Provinciale)

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

Art. 181 (Deleghe Sindacali)

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

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

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

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

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

Art. 182 (Quote di riserva per le categorie numericamente minori)

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

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

Art. 183 (Dirigenti sindacali)

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

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

b) di RSU costituite ai sensi dell'art. 19, legge 20.5.70 n. 300 e del protocollo allegato al presente contratto collettivo, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di 15 dipendenti

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

Art. 184 (Permessi sindacali)

I componenti dei Consigli o Comitati hanno diritto ai necessari permessi o congedi retribuiti, per partecipare alle riunioni degli Organi suddetti, nella misura massima di 75 ore annue.

Qualora il dirigente sindacale di cui al presente articolo sia contemporaneamente componente di più Consigli o Comitati di cui al precedente punto. a) dell'art. 181, potrà usufruire di un monte ore non superiore globalmente a 130 ore annue.

Art. 185 (Permessi retribuiti RSU)

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

I permessi di cui al presente articolo saranno complessivamente pari a 12 ore mensili nelle aziende con più di

200 dipendenti e di 1 ora e mezza all'anno per ciascun dipendente nelle aziende con meno di 200 dipendenti.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al comma 1 deve dare comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite la RSU.

Art. 186 (Permessi non retribuiti RSU)

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

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

Art. 187 (Aspettativa per incarichi sindacali)

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

Art. 188 (Vertenze Lavoro Individuali e Collettive nominato (VE.L.I.CO.))

Al fine di garantire la funzionalità di quanto disposto nel presente titolo viene attivata una trattenuta pari allo 0,20% della retribuzione lorda, ripartita per lo 0,10% a carico del datore di lavoro e per lo 0,10% a carico del lavoratore, che dovrà essere versata presso un Ente incaricato della riscossione. Tale trattenuta viene denominata Contributo per le Vertenze di Lavoro Individuali e Collettive (VE.L.I.CO.). 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 0,10% della retribuzione lorda paga base e contingenza. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "mancata adesione agli strumenti di gestione bilaterale del contratto". Del mancato pagamento delle quote VE.L.I.CO. l'Azienda dovrà dare comunicazione con raccomandata r.r. al Sindacato territoriale ove non esiste al Regionale competente.

NOTA A VERBALE

Le Aziende che applicheranno il presente contratto collettivo, effettueranno da subito la trattenuta mensile che provvederanno a versare in una unica soluzione appena le Parti stipulanti avranno attivato la convenzione con l'Ente esattore.

Successivamente a questa prima fase transitoria, i versamenti andranno effettuati mensilmente.

TITOLO XXXV - Ente Bilaterale

Art. 189 (Enti Bilaterali Aziende Private E.BI.NA.SP)

Le parti concordano di aderire all'Ente Bilaterale E.BI.NA.SP. che costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro, informazione e qualificazione professionale.

Le parti convengono di istituire una commissione paritetica a livello nazionale composta da 6 (sei) componenti, di cui 3 (tre) sono segnalati da ogni parte stipulante il presente C.C.N.L. che durano in carica quattro anni e possono essere riconfermati. E' consentito alle stesse organizzazioni di provvedere alla sostituzione dei propri componenti anche prima della scadenza del quadriennio, in qualunque momento e per qualsiasi causa con comunicazione scritta.

L'Ente Bilaterale Nazionale non persegue fini di lucro e ha i seguenti scopi:

promuovere la costituzione degli Enti Bilaterali formulando uno schema di regolamento per istituire l'Ente Bilaterale a livello territoriale e/o regionali, anche tramite federazioni o associazioni aderenti, autorizzate dalle OO. SS. firmatarie, coordinando l'attività e verificandone la coerenza con gli accordi nazionali;

incentivare e promuovere studi e ricerche nel settore terziario, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;

F.I.A. DEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

ATECA
Viale Europa, 314 - 81091 AVERSA (CE)
www.ateca.it C.F. 90045230615

ASSO. PIP
Viale Europa, 314 - 81091 AVERSA (CE)
979324053

ANEAS
Viale Europa, 314 - 81091 AVERSA (CE)
C.F. 91033092195 - Tel. 09426090795
www.aneas.it

promuovere e progettare e/o gestire attraverso convenzione, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;
promuovere studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva, nonché assumere funzioni operative in materia, previa specifiche intese tra le parti sociali;
valutare l'opportunità di avviare forme di sostegno al reddito sulla base delle future disposizioni legislative in materia di ammortizzatori sociali. A tale scopo potranno essere considerate iniziative che favoriscono la predisposizione di progetti di formazione e/o riqualificazione, al fine di agevolare il reinserimento dei lavoratori al termine del periodo di sospensione dal lavoro, in sinergia con il fondo previsto per la formazione continua.

Il finanziamento dell'EB avverrà tramite contribuzione (0,40%) 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 (0,20%). 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 0,10% della retribuzione lorda. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura:

"mancata adesione all'Ente Bilaterale del contratto".

Del mancato pagamento delle quote ENTE BILATERALE l'Azienda dovrà dare comunicazione con raccomandata al Sindacato F.I.A.DEL- S.P. territoriale e ove non esiste al Regionale competente.

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

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

Detto sistema si articolerà secondo le seguenti modalità:

con il versamento in fase di prima applicazione, e per i lavoratori neo-assunti, successivamente, di una quota di adesione pari al 4% della retribuzione contrattuale, di cui il 3% a carico delle aziende e l'1% a carico dei lavoratori;

- con il versamento a decorrere dall'anno successivo a quello di iscrizione di una quota di associazione all'Ente Bilaterale pari a € 25,00 (venticinque/00 Euro) di cui € 20,00 (venti/00 Euro) a carico delle aziende e € 5,00 (cinque/00 Euro) a carico dei lavoratori.

Le quote annuali andranno versate nel mese di gennaio a cura delle aziende che applichino il presente CCNL.

La suddetta quota di pertinenza aziendale è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) di pari importo. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "mancata adesione all'ente bilaterale nazionale".

Del mancato pagamento delle quote de l'ente bilaterale nazionale dovrà dare comunicazione con raccomandata al Sindacato F.I.A.DEL -S.P. territoriale e ove non esiste al Regionale competente.

Art. 189 bis (Assistenza sanitaria integrativa)

Le Parti concordano sull'opportunità di attivare l'assistenza sanitaria integrativa del SSN, in conformità alle norme vigenti previste all'art. 51 c.2 lett. A del TUIR e s.m.i., in tutti i settori a cui si rivolgono i C.C.N.L. stipulati dalle stesse, tramite il sistema della bilateralità da loro costituito.

La società di mutuo soccorso, con la quale gli enti bilaterali stabiliscono le suddette intese di II livello, viene individuata dalle Parti in VIS Assitance SMS (P.Iva n. 12725501006) la quale ha provveduto ad istituire il fondo sanitario integrative ASPC al fine di erogare i servizi sanitari integrative ai lavoratori delle imprese che applicano il presente CCNL. L'ente bilaterale si riserva in ogni caso di esercitare un'oculata attività di controllo e coordinamento sull'attività della società di mutuo soccorso svolta per suo conto. Visti gli ingenti costi di erogazione delle prestazioni sanitarie integrative, è previsto il solo contributo di finanziamento fisso pari ad € 150,00 annuali a carico del datore di lavoro per ciascun lavoratore, eccetto che per i lavoratori intermittenti per i quali occorrerà versare rate mensili ovvero nei modi e tempi definiti dalle intese tra GLI enti bilaterali e la Società di mutuo soccorso.

ATECA
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
www.ateca.it - CF: 90045130615

ASPO - PFC
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
CF: 9759130052

ANEAS
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
CF: 92033090795 - P. IVA: 04076090795
www.aneas.it

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

Oltre a quanto sopra previsto nessun altro costo diretto ed indiretto per l'attivazione e gestione dell'istituto può essere previsto a carico del datore di lavoro.

L'azienda che ometta il versamento del suddetto contributo è responsabile verso i lavoratori della perdita delle relative prestazioni, con il conseguente, eventuale risarcimento danni.

Una volta concordate le apposite intese tra gli enti bilaterali e la società di mutuo soccorso, le aziende che applicheranno il presente CCNL possono iscriversi come socie della società di mutuo soccorso se intendono fruire delle prestazioni sanitarie integrative riservate ai loro dipendenti.

NOTA A VERBALE

Le Aziende che applicheranno il presente contratto collettivo, effettueranno da subito la trattenuta mensile che provvederanno a versare in una unica soluzione appena le Parti stipulanti avranno depositato il C.C.N.L. presso il Ministero del Lavoro.

Art. 190 (Funzioni di promozione e attivazione della formazione continua in seno all'Ente Bilaterale)

Le Parti demandano all'Ente Bilaterale la gestione progettuale e l'attivazione di un apposito Gruppo di Lavoro Task Force, denominato Fondo per la Formazione Continua teso a creare una rete di supporto per l'erogazione di strumenti dedicati alla formazione e all'aggiornamento professionale.

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

Una volta determinata la fase di progettazione e di avvio operativo di cui al 1° comma, la Task Force dedicata, fermo restante la sua appartenenza all'Ente Bilaterale, si gestirà con propria autonomia amministrativa. Le nomine della Task Force saranno di competenza dell'Ente Bilaterale.

TITOLO XXXVI - Fondo per la formazione continua

Art. 191 (Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la formazione continua)

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

Art. 192 (Contributo di Assistenza Contrattuale)

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

Art. 193 (Fondo TFR)

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

F.I.A.C.C.I.L. - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE


F.I.A.C.C.I.L. - S.P.
Via Europa, 314 - 81041 Aversa (CE)
C.F. 92033090795


ANEAS
Via Europa, 314 - 81041 Aversa (CE)
C.F. 92033090795


ANEAS
Via Europa, 314 - 81041 Aversa (CE)
C.F. 92033090795





TITOLO XXXVII - Archivio Contratti

Art. 194 (Deposito contratto collettivo)

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

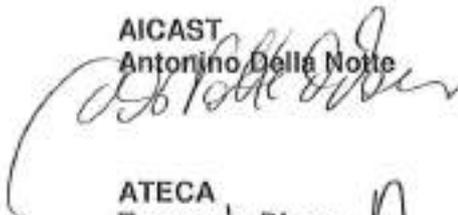
TITOLO XXXVIII - Decorrenza e Durata

Art. 195 (Decorrenza e durata)

Il presente contratto decorre dal 01 Aprile 2021 e avrà scadenza il 30 Marzo 2025 ed il 30 Marzo 2023 rispettivamente per la parte normativa e per la parte economica, fatte salve, eventuali, specifiche scadenze contrattualmente stabilite.

Esso si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato 3 mesi prima della scadenza con lettera raccomandata. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore sino a che non sarà sostituito dal nuovo contratto nazionale che avrà comunque validità dal giorno successivo.

AICAST
Antonino Della Notte

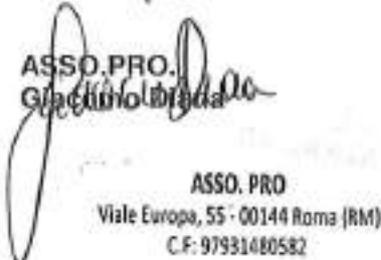


ATECA
Tommaso Diana



ATECA
Viale Europa, 55 - 00144 ROMA (RM)
www.atecaitalia.it - C.F. 00045130615

ASSO.PRO.
Giacchino Diana



ASSO. PRO
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)
C.F. 97931480582

ASSIMPRESE ITALIA
Antonio Spuzzo



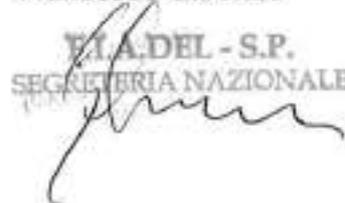
ANEAS
Salvatore Saragò



ANEAS
Viale Europa, 55 - 00144 ROMA (RM)
C.F. 92033000793 - P. IVA 02826090795
www.aneas.it

F.I.A.DEL-S.P.
Francesco Garofalo

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE



ALLEGATO "A"

LIVELLO	RETRIBUZIONE CONVENZIONALE DI RIFERIMENTO
QUADRI	1.380,00
I	1.343,25
II	1.255,92
III	1.198,70
IV	980,97
V	950,00
VI	880,64

* indennità quadro di cui all'articolo 49.



ASITA
 Via Europa 1010 - 00144 Roma (RM)
 Tel. 06/4781111 - Fax 06/4781112

ASINA
 Via Europa 1111 - 00144 Roma (RM)
 Tel. 06/4781111 - Fax 06/4781112

ASSO. PRO
 Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)
 C.F. 97931480582



F.I.A. DEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE
 Via Europa, 101 - 00144 Roma (RM)
 C.F. 0224



ANEAS
 Viale Europa, 334 - 81031 AVERSA (CE)
 C.F. 92033/00193 - Tel. 081/426090195
 www.aneas.it



ATECA
 Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
 www.ateca.it - C.F. 90045130615




CONTRATTO COLLETTIVO
Per i dipendenti Aziende Artigiane di Parrucchieri, Barbieri e Estetisti

PREMESSA

TITOLO I - Validità e sfera di Applicazione

- Art. 1 (Validità)
- Art. 2 (Sfera di applicazione)
- Art. 3 (Limiti dimensionali)

TITOLO II – Assunzione

- Art. 4 (Modalità di assunzione)
- Art. 5 (Documenti per l'assunzione)
- Art. 6 (Previsione contrattuale per ricercatori a contratto extracomunitari)

TITOLO III - Lavoro Part-Time

- Art. 7 (Definizione)
- Art. 8 (Adempimenti)
- Art. 9 (Minimo orario)
- Art. 10 (Part-time verticale)

TITOLO IV – Apprendistato

- Art. 11 (Campo d'azione)
- Art. 12 (Classificazione dell'apprendista)
- Art. 13 (Tutor aziendale)
- Art. 14 (Norma transitoria)
- Art. 15 (Proporzione numerica)

TITOLO V - Contratto di Inserimento

- Art. 16 (Definizione)
- Art. 17 (Beneficiari)
- Art. 18 (Aziende eleggibili)
- Art. 19 (Norma di salvaguardia)
- Art. 20 (Progetto formativo)
- Art. 21 (Durata del progetto)
- Art. 22 (Deroghe per i portatori di handicap)
- Art. 23 (Norme contrattuali)
- Art. 24 (Modelli formativi)
- Art. 25 (Ente Bilaterale)
- Art. 26 (Rimando alla normativa)

TITOLO VI – Contratto a Tempo Determinato

- Art. 27 (Tempo Determinato)

TITOLO VII - Gli Istituti Del Nuovo Mercato Del Lavoro

- Art. 28 (Premessa)
- Art. 29 (Richiami normativi)
- Art. 30 (Somministrazione di lavoro a tempo determinato)
- Art. 31 (Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato)
- Art. 32 (Obblighi di informazione)
- Art. 33 (Diritti dei lavoratori somministrati)
- Art. 34 (Lavoro intermittente)
- Art. 35 (Diritti e doveri del lavoratore intermittente)
- Art. 36 (Gestione delle controversie)

TITOLO VIII - Classificazione del Personale

- Art. 37 (Declaratoria)
- Art. 38 (Suddivisione del personale)

Titolo IX - MANSIONI PROMISCUE - MUTAMENTO MANSIONI – JOLLY

- Art. 39 (Cambiamento di mansioni)
- Art. 40 (Jolly)

TITOLO X - Lavoro ripartito e contratto Intermitte

- Art. 41 (Lavoro ripartito o contratto intermittente)
- Art. 42 (Sostituzione di operai coobbligati)


Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F. 9791000058


Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F. 92083090792 - P.Iva: 03426090795
www.aneas.it


Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
www.ateca.it - C.F. 90045130615






FIADDEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

Art. 43 (Informativa)

TITOLO XII – Quadri

Art. 44 (Declaratoria)

Art. 45 (Orario Part-Time)

Art. 46 (Formazione ed aggiornamento)

Art. 47 (Assegnazione della qualifica)

Art. 48 (Polizza assicurativa)

Art. 49 (Indennità di funzione)

Art. 50 (Orario Flessibile)

Art. 51 (Orario annuale)

TITOLO XII - Ricercatori e Quadri Ad Alto Contenuto Tecnologico-Professionale

Art. 52 (Premessa)

Art. 53 (Definizione di Ricercatore)

Art. 54 (Definizione di Quadro ad alto contenuto Tecnologico-Professionale)

Art. 55 (Periodo sabbatico)

Art. 56 (Norme di salvaguardia)

Art. 57 (Corsi di lingua italiana per Ricercatori-Quadri stranieri)

TITOLO XIII - Proprietà Intellettuale, Brevetti, Lavoro ciclico

Art. 58 (Proprietà intellettuale)

Art. 59 (Brevetti)

Art. 60 (Lavoro ciclico)

TITOLO XIV - Periodo di Prova

Art. 61 (Periodo di prova)

Art. 62 (Sospensione del periodo di prova)

TITOLO XV - Orario di Lavoro

Art. 63 (Orario di lavoro settimanale)

Art. 64 (Esposizione orario di lavoro)

TITOLO XVI - Lavoro Straordinario

Art. 65 (Lavoro straordinario)

Art. 66 (Lavoro supplementare)

Art. 67 (Registro lavoro supplementare)

Art. 68 (Registro lavoro straordinario)

Art. 69 (Lavoro ordinario notturno)

TITOLO XVII - Telelavoro

Art. 70 (Definizione)

Art. 71 (Campo di applicazione)

Art. 72 (Dotazioni strumentali)

Art. 73 (Rottura o danneggiamento di dotazioni strumentali)

Art. 74 (Furto di dotazioni strumentali)

Art. 75 (Orario di lavoro)

Art. 76 (Durata)

Art. 77 (Sicurezza e prevenzione degli infortuni)

Art. 78 (Infortuni)

Art. 79 (Santo patrono)

Art. 80 (Comunicazione dell'Accordo di telelavoro)

Art. 81 (Ricercatori delocalizzati)

Art. 82 (Rimando alla normativa)

TITOLO XVIII - Riposo Settimanale, Festività, Ferie, Permessi

Art. 83 (Riposo settimanale)

Art. 84 (Festività nazionali)

Art. 85 (Trasferimenti)

Art. 86 (Permessi retribuiti per festività soppresse)

TITOLO XIX - Sospensione dal Lavoro

Art. 87 (Sospensione del lavoro)

TITOLO XX - Anzianità di Servizio

Art. 88 (Aumenti per anzianità)

Art. 89 (Anzianità convenzionale)

TITOLO XXI - Congedi - Diritto Allo Studio

ELADEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

ANEAS
Viale Europa, 30A - 81093 AVERSA (CE)
C.F.: 9203070093 - Tel.: 03426090795
www.aneas.it

Art. 90 (Congedi retribuiti)

Art. 91 (Diritto allo studio)

TITOLO XXII - Gravidanza E Puerperio

Art. 92 (Astensione dal lavoro della lavoratrice)

Art. 93 (Astensione dal lavoro del lavoratore)

Art. 94 (Permessi per assistenza)

Art. 95 (Normativa)

TITOLO XXIII - Malattie ed Infortuni

Art. 96 (Malattia)

Art. 97 (Normativa)

Art. 98 (Obblighi del lavoratore)

Art. 99 (Periodo di comporta)

Art. 100 (Trattamento economico di malattia)

Art. 101 (Infortunio)

Art. 102 (Trattamento economico di infortunio)

Art. 103 (Quota giornaliera per malattia ed infortunio)

Art. 104 (Festività)

Art. 105 (Aspettativa non retribuita per malattia ed infortunio)

Art. 106 (Tubercolosi)

Art. 107 (Rimando alla vigente normativa)

TITOLO XXIV - Part Time Temporaneo per Malattia o Assistenza

Art. 108 (Definizione)

Art. 109 (Durata temporale del Part-Time temporaneo)

Art. 110 (Beneficiari)

Art. 111 (Malati Oncologici)

Art. 112 (Assistenza Anziani)

Art. 113 (Assistenza minori di anni 3 a carico)

Art. 114 (Assistenza minori di anni 14 portatori di disabilità)

Art. 115 (Trasformazione Part Time temporaneo in definitivo)

Art. 116 (Richiesta di annullamento del Part -Time temporaneo)

Art. 117 (Deleghe all'Ente Bilaterale)

TITOLO XXV - Trattamento Economico

Art. 118 (Voci retributive)

Art. 119 (Divisore orario)

Art. 120 (Paghe contrattuali)

Art. 121 (Indennità cassa)

Art. 122 (Modello di cedolino paga)

TITOLO XXVI - Condizioni di miglior favore ed eventuali eccedenze tabellari

Art. 123 (Condizioni di miglior favore)

TITOLO XXVII - Mensilità Aggiuntive

Art. 124 (Tredicesima)

TITOLO XXVIII - Fondo Pensioni Integrative

Art. 125 (Adempimenti Legge 335/95)

Art. 126 (Competenze)

TITOLO XXIX - Doveri del personale e Norme Disciplinari

Art. 127 (Obbligo del prestatore di lavoro)

Art. 128 (Divieti)

Art. 129 (Giustificazioni delle assenze)

Art. 130 (Rispetto orario di lavoro)

Art. 131 (Comunicazione mutamento di domicilio)

Art. 132 (Provvedimenti disciplinari)

Art. 133 (Codice disciplinare)

Art. 134 (Normativa provvedimenti disciplinari)

TITOLO XXX - Composizione delle Controversie

Art. 135 (Contratto)

Art. 136 (Campo di intervento)

Art. 137 (Commissione di Conciliazione paritetica nazionale)

Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
www.ateca.it
ATECA
81031 AVERSA (CE)
C.F. 90965130815

Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F. 92033000793 - R-17: 03426090795
www.aneas.it
ANEAS

Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F. 917135130850
ASSICO PRO

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
F.I.A. DEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

- Art. 138 (Commissioni di conciliazione paritetiche territoriali)
- TITOLO XXXI - Risoluzione Del Rapporto Di Lavoro – Preavviso**
- Art. 139 (Scioglimento del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2118 cod. civ.)
- Art. 140 (Recesso ex art. 2119 cod. civ.)
- Art. 141 (Normativa)
- Art. 142 (Nullità del licenziamento)
- Art. 143 (Nullità del licenziamento per matrimonio)
- Art. 144 (Licenziamento simulato)
- Art. 145 (Periodo di preavviso)
- Art. 146 (Preavviso per dimissioni)
- Art. 147 (Decorrenza del periodo di preavviso)
- Art. 148 (Indennità sostitutiva del preavviso)
- Art. 149 (Trattamento di fine rapporto)
- Art. 150 (Decesso del dipendente)
- Art. 151 (Corresponsione del trattamento di fine rapporto)
- Art. 152 (Dimissioni)
- Art. 153 (Dimissioni per matrimonio)
- Art. 154 (Dimissioni per maternità)
- TITOLO XXXII - Sicurezza sul Lavoro**
- Art. 155 (Premessa)
- Art. 156 (Richiami normativi)
- Art. 157 (Adempimenti preliminari)
- Art. 158 (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza – RLS)
- Art. 159 (Disposizioni finali)
- TITOLO XXXIII - Tutela della Dignità' e Parità dei Lavoratori**
- Art. 160 (Tutela delle lavoratrici madri)
- Art. 161 (Pari Opportunità)
- Art. 162 (Azioni Positive)
- Art. 163 (Molestie sui luoghi di lavoro)
- Art. 164 (Lavoratori di lingua non italiana)
- Art. 165 (Lavoratori stranieri)
- Art. 166 (Aspettativa per tossicodipendenza)
- Art. 167 (Aspettativa per alcolismo)
- Art. 168 (Salubrità degli ambienti di lavoro)
- Art. 169 (Tutela dei lavoratori genitori di portatori di disabilità)
- Art. 170 (Mobbing)
- TITOLO XXXIV - Relazioni Sindacali**
- Art. 171 (Relazioni Nazionali)
- Art. 172 (Relazioni Territoriali)
- Art. 173 (Rappresentanze Sindacali Unitarie)
- Art. 174 (Clausola di salvaguardia)
- Art. 175 (Regolamento elettorale RSU)
- Art. 176 (Contrattazione aziendale)
- Art. 177 (Assemblea)
- Art. 178 (Referendum)
- Art. 179 (Delegato Provinciale)
- Art. 180 (Attivazione della trattenuta per il Delegato Provinciale)
- Art. 181 (Deleghe Sindacali)
- Art. 182 (Quote di riserva per le categorie numericamente minori)
- Art. 183 (Dirigenti sindacali)
- Art. 184 (Permessi sindacali)
- Art. 185 (Permessi retribuiti RSU)
- Art. 186 (Permessi non retribuiti RSU)
- Art. 187 (Aspettativa per incarichi sindacali)
- Art. 188 (Vertenze Lavoro Individuali e Collettive nominato (VE.L.I.CO.))
- TITOLO XXXV - Ente Bilaterale**
- Art. 189 (Enti Bilaterali Aziende private E.BI.NA.SP.)
- Art. 189 bis (Assistenza sanitaria integrativa)

ANEAS
Viale Europa, 314 - 00131
C.F. 92033090785 - Roma
www.aneas.it

ASSO. PRO
Viale Europa, 314 - Roma (RM)
C.F. 02033090785

ATECA
SALDI AVERSA (CE)
C.F. 90045130615

F.I.A.T.E.L. - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

Art. 190 (Funzioni di promozione e attivazione della formazione continua in seno all'E.B.)

TITOLO XXXVI - Fondo per la formazione continua

Art. 191 (Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la formazione continua)

Art. 192 (Contributo di Assistenza Contrattuale)

Art. 193 (Fondo TFR)

TITOLO XXXVII - Archivio Contratti

Art. 194 (Deposito contratto collettivo)

TITOLO XXXVIII - Decorrenza e Durata

Art. 195 (Decorrenza e durata)

ALLEGATO "A"



ANEAS
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F. 9203300795 - P. I. 0142090795
www.aneas.it

ATECA
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
www.ateca.it - C.F. 90045130615

F.I.A.D.E.L. - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

ASSO PRO
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F. 97950100582

1991
1992
1993

1994
1995

1996
1997
1998
1999
2000

2001
2002
2003
2004