

# Testo del CCNL

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO  
PER I LAVORATORI DELLE IMPRESE RADIOFONICHE E TELEVISIVE IN AMBITO  
LOCALE, SINDYICATIONS, AGENZIE DI INFORMAZIONE RADIOTELEVISIVA,  
IMPRESE RADIOFONICHE E TELEVISIVE SATELLITARI E VIA INTERNET**

Testo del C.C.N.L. stipulato il 27 aprile 2005 tra AERANTI-CORALLO, AERANTI, E  
CORALLO e la C.I.S.A.L., F.E.N.A.S.A.L.C.-C.I.S.A.L.

L'anno 2005 addì ventisette del mese di aprile, in Roma

TRA

AERANTI CORALLO rappresentato dal Coordinatore Marco Rossignoli e dal componente dell'esecutivo Luigi Bardelli

AERANTI rappresentata dal Presidente Marco Rossignoli, dal Segretario Generale Fabrizio Berrini, dal Coordinatore della Giunta esecutiva Elena Porta e dai componenti della Giunta esecutiva Franco Allegretti, Virgilio Baresi, Fioravante Cavarretta, Angelina Grande, Giovanni Piccolo, Sergio Serani, Umberto Tersigni, Gianni Prandi, Serafino De Paris, Luigi Furlotti, Giuseppe Di Masa, Franco Russo Mori, Flavio Bighinati, con l'assistenza del Consulente del Lavoro Stefano Lovascio

Associazione CORALLO rappresentata dal Presidente Luigi Bardelli, dal Consigliere Delegato Alessia Caricato, nonché da Alessandro Politanò, con l'assistenza del Consulente del Lavoro Carlo Betori

che complessivamente rappresentano alla data del \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ o tanto capriere

## Premessa

Il Contratto si muove nelle logiche dettate dalla Unione Europea finalizzate al miglioramento dei rapporti individuali e collettivi di lavoro, alla crescita dei livelli occupazionali, alla protezione e sicurezza sociale, per concorrere a formulare e rafforzare le regole di garanzia e di tutela dei processi lavorativi.

Infatti, con il Protocollo aggiuntivo al trattato di Maastricht del 1991, relativo alla politica sociale, 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, 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 ed alla creazione dei posti di lavoro, la contrattazione collettiva europea. Per questi obiettivi, le Organizzazioni Datoriali e Sindacali 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 paritaria funzione delle Organizzazioni Datoriali e Sindacali, sul piano del diritto al lavoro ed all'esercizio dell'impresa privata in un contesto di riconosciute libertà associative.

Sulla base di tali principi le Organizzazioni Datoriali e Sindacali rafforzano 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.

Con spirito improntato alla massima solidarietà tra lavoro e capitale, questo contratto mira a realizzare un quadro normativo generale, ed uno standard retributivo di medio livello che, dovendo necessariamente avere come riferimento l'intero territorio nazionale, nel farsi carico delle situazioni di disagio riscontrabili nel Mezzogiorno e nelle aree a più bassa produttività e redditività del lavoro, garantisca comunque un trattamento economico dignitoso e proporzionato alla qualità e quantità del lavoro svolto.

Sono state, inoltre, adeguate le retribuzioni rispetto al potere di acquisto.

Riconfermando gli impegni già precedentemente assunti e nel rispetto della coerenza dichiarata in tema di politica dei redditi, gli istituti contrattuali di contenuto economico saranno con periodicità predefinite sottoposti a verifica da parte delle Organizzazioni stipulanti essendo strettamente correlati alla dinamica del costo del lavoro, e formando comunque uno degli elementi capaci di creare meccanismi di bilanciamento sulla evoluzione del costo della vita.

Le parti, in tal senso 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 , ed allo sfruttamento del lavoro minorile, che degradano il rapporto di lavoro e disonorano la società civile.

Il Contratto in ne tiene conto della nuova normativa e dei nuovi istituti introdotti dal Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modifiche e integrazioni.

## TITOLO I VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art. 1 Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato, posti in essere tra i lavoratori dipendenti, e le imprese di radiodiffusione sonora e televisiva in ambito locale, i gruppi di imprese ed i consorzi di imprese che effettuano trasmissioni di programmi radiofonici e televisivi in contemporanea ai sensi dell'art. 21 della L. 223/90 e successive modificazioni (cosiddette sindacation), le agenzie di informazione radiotelevisiva, le imprese radiofoniche e televisive via satellite, e via internet, associate alle organizzazioni datoriali stipulanti.

Le disposizioni del presente contratto sono correlate ed inscindibili tra loro e pertanto non è ammessa la parziale applicazione.

Le parti concordano che il presente C.C.N.L. sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme del precedente C.C.N.L., scaduto il 31 dicembre 2003.

Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le Organizzazioni stipulanti dichiarano che con il presente C.C.N.L. non hanno inteso sostituire le eventuali condizioni più favorevoli praticate al lavoratore in forza prima della data di stipula del presente C.C.N.L. che restano a lui assegnate ad personam .

## TITOLO II LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Art. 2 Le parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro come appresso:

- a) contrattazione di primo livello: contratto nazionale di settore;
- b) contrattazione di secondo livello: eventuale contratto integrativo a livello territoriale.

Art. 3 La contrattazione collettiva nazionale vuole riconoscere alle imprese di cui al precedente articolo 1 (di seguito denominate anche le aziende ) il diritto di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro; esso si basa su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del presente C.C.N.L.

Il presente C.C.N.L. è formato da una parte normativa la cui durata è quadriennale e da una parte economica la cui durata è biennale.

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data della scadenza, di cui al successivo articolo 19, verrà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominata: indennità di vacanza contrattuale .

L'importo di tale indennità sarà pari al 30% (trenta per cento) del tasso di in azione programmato, calcolato sulla paga base nazionale.

Dopo sei mesi di vacanza contrattuale detta indennità sarà pari al 50% (cinquanta per cento) del tasso di in azione programmato sempre calcolato sulla paga base nazionale.

Dalla data di decorrenza di rinnovo del presente C.C.N.L., l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposta e gli importi già corrisposti a titolo di indennità di vacanza contrattuale verranno riassorbiti dagli importi dovuti a titolo di una tantum di cui all'allegato B per l'attività lavorativa espletata nel periodo di tale vacanza contrattuale.

Art. 4 La contrattazione collettiva di secondo livello potrà essere svolta in sede aziendale. Essa riguarda materie ed istituti stabiliti dal presente C.C.N.L., diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione di primo livello.

Nell'arco di vigenza del presente C.C.N.L. potrà essere definita una sola contrattazione di secondo livello, da svolgere conformemente alla seguente procedura.

La richiesta di stipula della contrattazione di secondo livello non può essere presentata prima di sei mesi dalla data di stipula del presente C.C.N.L..

Le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nei sessanta giorni successivi alla presentazione della richiesta di stipula della consultazione di secondo livello.

### TITOLO III DIRITTI SINDACALI

Art. 5 Le parti riconoscono che, data la tipicità delle Aziende, non è possibile individuare normative sindacali di valenza generalizzata applicabili a tutte le specie di attività. Tuttavia, intendendo salvaguardare per quanto possibile la partecipazione dei lavoratori alla vita sindacale, viene concordato che ciascun lavoratore potrà usufruire nel corso dell'anno di permessi sindacali retribuiti nei limiti di dieci ore che saranno richiesti al datore di lavoro dalle Organizzazioni Sindacali del lavoratore.

Art. 6 Le trattenute per contributi sindacali vengono operate dal datore di lavoro, a titolo gratuito, sulle retribuzioni dei lavoratori il cui rapporto di lavoro sia regolato dal

presente C.C.N.L., in base a deleghe individuali, rimate dai singoli interessati. Le deleghe devono essere inoltrate al datore di lavoro per mezzo delle Organizzazioni Sindacali alle quali il lavoratore è iscritto.

## TITOLO IV

### NORME PER L APPLICAZIONE DEL D. LGS 626/1994

Art. 7 In applicazione dell art. 15 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 e successive modi che ed integrazioni, i Rappresentanti per la sicurezza (RLS) sono eletti con riferimento esclusivo alle singole unità produttive, in ragione di:

- a) n°1 rappresentante per le unità produttive che occupano no a 120 dipendenti.
- b) n°2 rappresentanti per le unità produttive oltre 120 dipendenti.

Nelle attività produttive di cui al punto a), limitatamente a quelle Aziende che occupano meno di 15 dipendenti, i compiti e le attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza possono essere demandati ad un dirigente sindacale con funzioni di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nel Territorio (RLST), che svolgerà le medesime attribuzioni di legge del RLS per un insieme di Aziende o ricomprese in uno speci co territorio.

I Rappresentanti per la Sicurezza sono nominati tra i soggetti facenti parte della RSU.

Art. 8 L individuazione del RLS avverrà mediante elezione tra i dipendenti dell Azienda durante un assemblea convocata con questo esclusivo argomento all ordine del giorno.

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

Godono del diritto di voto tutti i lavoratori subordinati in forza nella Azienda al momento della votazione, prescindendo dal tipo di rapporto di lavoro in essere.

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

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

Il verbale contenente i nominativi dei Rappresentanti per la sicurezza deve essere comunicato alla Direzione dell Azienda.

Art. 9 Ai RLS spettano, per l espletamento dei compiti previsti dall art. 19 del D.Lgs. n. 626/94, permessi retribuiti pari a quelli previsti dalla Legge 300/70 per i dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali.

Adeguamenti alla presente normativa potranno essere concordati a livello aziendale in considerazione delle tipologie produttive e delle valutazioni del rischio ambientale.

Art. 10 Con riferimento alle attribuzioni del RLS e/o RLST, la cui Disciplina legale è contenuta nell art. 19 del D.Lgs. 626/1994 e successive modi cazioni ed integrazioni, le

Parti concordano sulle seguenti indicazioni dei successivi artt. 11, 12, 13, 14, 15.

Art. 11 Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge.

Il RLS segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende e effettuare agli ambienti di lavoro.

Tali visite si possono anche svolgere congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.

Art. 12 Laddove il D.Lgs. 626/1994 e successive modificazioni ed integrazioni, prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del RLS, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività.

Il datore di lavoro, pertanto, consulta il RLS e/o RLST su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il RLS e/o RLST, in occasione delle consultazioni, ha la facoltà di formulare proprie proposte e osservazioni sulle tematiche oggetto delle consultazioni secondo le previsioni di legge. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal RLS.

Il RLS e/o RLST conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa.

Art. 13 Il RLS e/o RLST ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione della Azienda di cui alle lettere e) ed f) del comma 1, dell'art. 19 del citato D.Lgs. n. 626/1994 e successive modificazioni e integrazioni.

Il RLS e/o RLST ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, comma 2, del citato D. Lgs. N. 626/1994 e successive modificazioni e integrazioni, custodito presso l'Azienda ai sensi dell'art. 4, comma 3, della medesima disposizione di Legge.

Il datore di lavoro fornisce, su istanza del RLS e/o RLST, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla Legge.

Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro.

Il RLS e/o RLST, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto d'ufficio.

In caso di divergenza con il responsabile della sicurezza in merito alle misure di prevenzione e protezione dei rischi, il RLS e/o RLST segnaleranno le proprie osservazioni di norma in forma scritta al datore di lavoro.

Art. 14 Il RLS e/o RLST ha diritto alla formazione prevista all'art. 19, comma 1, lett. 9)

del D.Lgs. 626/1994 e successive modificazioni e integrazioni e dalle leggi previste in materia.

La formazione dei RLS, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività.

Art. 15 In applicazione all' art.11 del D.Lgs. n.626/1994, e successive modificazioni e integrazioni le riunioni periodiche previste dal comma 1 di tale articolo 11, sono convocate con almeno 5 (cinque) giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

Il RLS e/o RLST può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in Azienda.

Art. 16 I datori di lavoro tengono un registro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano un' assenza dal lavoro superiore a tre giorni, compreso quello dell' evento.

Art. 17 Si intendono per addetti ai videoterminali quelli individuati dall' art. 51, comma 1, lett. c) del D.Lgs.626/1994 e successive modificazioni e integrazioni.

Il lavoratore addetto ai videoterminali ha diritto ad una interruzione della sua attività, qualora svolga la sua attività per almeno 4 (quattro) ore consecutive; il tempo di pausa non è considerato tempo di esposizione al videoterminale.

Il lavoratore addetto ai videoterminali, come definito al comma precedente, ha diritto ad una pausa di 15 (quindici) minuti ogni 120 (centoventi) minuti di applicazione continuativa al videoterminale. Nel caso di lavoratori addetti ai videoterminali adibiti a lavoro a turni come previsto dal presente C.C.N.L., l' effettivo godimento della mezz' ora di riposo comporta l' assorbimento delle pause contemplate dalla presente normativa, allorchè coincidenti, fermo restando il divieto di usufruire delle pause cumulativamente all' inizio e al termine dell' orario di lavoro.

Art. 18 In caso di decadenza, per qualsiasi motivo dell' incarico di RLS si procederà all' immediata sostituzione con le modalità previste agli artt. 34 e 35 del D. Lgs. 626/1994 e successive modificazioni e integrazioni.

Nota a verbale: qualora entrassero in vigore normative diverse relativamente a quanto indicato al presente titolo IV, tali normative prevarranno per le parti di norma rispetto al contenuto dello stesso titolo IV.

## DECORRENZA DURATA

Art. 19 Il presente C.C.N.L. decorre per la parte normativa dal 01 gennaio 2004 ed avrà scadenza il 31 dicembre 2007; per la parte economica scadrà il 31 dicembre 2005. Le parti convengono che AERANTI-CORALLO, AERANTI E ASSOCIAZIONE CORALLO possono regolamentare con separato contratto collettivo stipulato con la FNSI i rapporti di lavoro giornalistico nelle imprese proprie associate.

## TITOLO VI

### **ESCLUSIVITÀ DI STAMPA - DISTRIBUZIONE CONTRATTI**

Art. 20 Il testo del presente contratto è edito da ognuna delle parti stipulanti. E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione di almeno uno dei contraenti. In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni ematari.

Art. 21 In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare



Art. 24 La classificazione dei lavoratori del settore viene strutturata sui seguenti livelli occupazionali:

#### Quadri

Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 13 maggio 1985, n.190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che 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:

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

siano preposti, in condizione di autonomia decisionali, 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, verificando la fattibilità economico-tecnica degli stessi, garantendo adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati dei progetti loro affidati.

#### Primo 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.

#### Secondo livello

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

#### Terzo livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e relative operazioni complementari, nonché addetti a lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche.

#### Quarto livello

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

#### Quinto livello

A questo livello appartengono i lavoratori che compiono lavori che richiedono il

possesso di semplici conoscenze pratiche.

Per le specifiche delle mansioni riferite ai vari livelli si fa riferimento all'allegato A.

#### *Dichiarazione a verbale.*

Le parti contraenti in relazione al personale privo di qualsiasi conoscenza pratica ed addetti a mansioni ritenute prive di contenuto professionale, hanno ritenuto opportuno, ai soli fini contributivi, inserirli al quinto livello.

### TITOLO IX

#### **MANSIONI DEL LAVORATORE - MANSIONI PROMISCUE - MUTAMENTO MANSIONI**

Art. 25 Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente svolta e assegnazione stessa diviene definitiva, ove a medesima non abbia avuto luogo per sostituire un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo superiore a tre mesi consecutivi.

Art. 26 In caso di assegnazione a mansioni promiscue si farà riferimento a attività

abbia carattere accessorio o complementare.

In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, al lavoratore compete l'inquadramento al livello superiore.

Art. 27 Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello. Qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione una retribuzione superiore al minimo contrattuale del nuovo livello, le parti potranno concordare l'eventuale assorbimento del trattamento di miglior favore.

In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dall'importo derivante dagli scatti di anzianità maturati.

### TITOLO X

#### **ASSUNZIONE - DOCUMENTAZIONE - VISITA MEDICA**

Art. 28 L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge.

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

1. data di assunzione e luogo dove è destinato a svolgere il lavoro;
2. la durata del rapporto di lavoro, nel caso di assunzione a tempo determinato;
3. la durata del periodo di prova;
4. la qualifica ed il livello di inquadramento;
5. l'orario di lavoro;
6. il trattamento economico;

## PERIODO DI PROVA

Art. 31 La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

- Quadri A e B 120 giorni di calendario;
- I° Livello 90 giorni di calendario;
- II° e III Livello 60 giorni di calendario;
- IV° e V° Livello 30 giorni di calendario.

Nel corso del periodo di prova ed al termine dello stesso, il rapporto di lavoro potrà essere risolto da ambo le parti, senza obbligo di preavviso.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia, di infortunio sul lavoro o per altra sospensione legale dal lavoro il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro tre mesi.

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

La disdetta del rapporto di lavoro durante il periodo di prova deve essere formalizzata per iscritto.

## TITOLO XII

### ORARIO NORMALE DI LAVORO LAVORATORI DISCONTINUI

Art. 32 La durata dell'orario normale di lavoro per la generalità delle aziende è fissata in 40 (quaranta) ore settimanali distribuite su cinque o sei giornate lavorative dal lunedì alla domenica. Ad essa è commisurata la retribuzione.

Per orario di lavoro si intende qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni.

Non sono da considerarsi lavoro effettivo le soste di lavoro di durata compresa tra dieci minuti e due ore comprese tra l'inizio e la fine di ogni periodo della giornata di lavoro, durante le quali non sia richiesta alcuna prestazione lavorativa.

Per far fronte a variazioni programmabili di produzione e per un corretto uso dello straordinario, l'orario normale di lavoro può essere realizzato anche come media su un arco di più settimane.

A tal fine le aziende, fermi restando i limiti di legge, potranno disporre orari settimanali di lavoro in regime di flessibilità per tutta l'azienda o per singoli comparti di essa, consistenti nel prolungamento, a regime normale, dell'orario di lavoro settimanale nei periodi di maggiore intensità produttiva ai quali corrisponderanno, nell'arco temporale di sei mesi, equivalenti prestazioni lavorative settimanali inferiori all'orario contrattuale nei periodi di minore intensità produttiva.

L'attuazione di regimi di orario flessibile non comporterà variazioni al trattamento retributivo normale, pertanto le eventuali ore lavorative e attuate in aggiunta al normale orario settimanale verranno retribuite con la normale retribuzione.

Rimane comunque in facoltà delle aziende non applicare le disposizioni di cui al presente art. 32 e quindi computare a parte con le apposite maggiorazioni previste per il lavoro straordinario dall'art. 39 le eventuali ore di lavoro e attuate in aggiunta al normale orario settimanale.

Ai sensi dell'art. 4 commi 2 e 3 del D.Lgs. n. 66/2003 la durata media dell'orario di lavoro effettivamente prestato, ai fini del D.Lgs. citato, viene calcolata con riferimento ad un periodo di sei mesi.

Tale periodo può essere elevato fino a dodici mesi, a seguito di apposito accordo a livello aziendale, a fronte di ragioni obiettive tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro.

La distribuzione dell'orario di lavoro giornaliero non potrà essere suddivisa in più di tre frazioni, la cui durata e determinazione, compreso i turni di riposo settimanali ed i turni di servizio saranno disposti dal datore di lavoro.

I lavoratori non possono esimersi dall'attuare turni giornalieri, notturni e/o avvicendati e dovranno prestare la loro opera nel turno stabilito.

A livello aziendale potrà essere disciplinata la possibilità per il lavoratore di scegliere il momento iniziale e terminale della prestazione entro una certa fascia, assicurandone comunque una certa estensione temporale (FLEXI TIME).

In considerazione delle particolari funzioni espletate dai Quadri, l'orario di lavoro, fermo restando quanto previsto dal presente articolo, terrà conto delle oggettive esigenze di flessibilità connesse con tale funzione.

Pertanto, ove ciò non contrasti con l'organizzazione del lavoro aziendale in atto, il Quadro potrà usufruire di orari giornalieri flessibili concordati con il datore di lavoro.

Durante l'orario di lavoro il lavoratore non potrà uscire dall'azienda senza esserne autorizzato.

Brevi permessi, da richiedersi normalmente durante la prima ora di lavoro, saranno concessi per giusti motivi.

Art. 33 Sempre in osservanza alle occupazioni che richiedono lavori discontinui o di semplice attesa o custodia alle quali non è applicabile la limitazione di orario sancita dall'art. 1 del DRL 15 marzo 1923 n. 692 approvata con RDL del 6 dicembre 1923 n. 2657 e pubblicato nella GU numero 299 del 21 dicembre 1923, sono considerate tali le figure professionali, quali ad esempio:

- a) Uscieri ed inservienti;
- b) Custodi
- c) Guardiani diurni e notturni
- d) Portieri

- e) Personale addetto ai lavori di carico e scarico
  - f) Personale addetto alla messa in onda delle trasmissioni radio televisive
  - g) Addetti ai centralini telefonici privati.
- Per tali categorie l'orario normale di lavoro viene fissato in 45 ore settimanali.

### **TITOLO XIII**

#### **PERSONALE NON SOGGETTO A LIMITAZIONE DI ORARIO**

Art. 34 Le Parti si danno atto che nel richiamarsi alle vigenti norme di legge sull'orario di lavoro, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dalle vigenti disposizioni di legge, che escludono dalla limitazione dell'orario di lavoro il personale direttivo o altro personale avente potere di decisione autonomo.

### **TITOLO XIV**

#### **ORARIO DI LAVORO DI BAMBINI ED ADOLESCENTI**

Art. 35 L'orario di lavoro dei bambini liberi da obblighi scolastici, non può superare le 7 (sette) ore giornaliere e le 35 (trentacinque) settimanali.

Per gli adolescenti l'orario di lavoro non può superare le 8 (otto) ore giornaliere e le 40 (quaranta) ore settimanali.

L'orario di lavoro dei predetti minori, non può durare senza interruzione più di quattro ore e trenta minuti. Qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le quattro ore e trenta minuti, deve essere interrotto da un riposo intermedio della durata di almeno 30 (trenta) minuti ai sensi della legge n. 977/1967 e successive modificazioni ed integrazioni.

L'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro per il consumo dei pasti non è cumulabile con le interruzioni sopra previste. L'interruzione di maggior durata assorbe quella di minor durata.

### **TITOLO XV**

#### **LAVORO DOMENICALE FESTIVO NOTTURNO**

Art. 36 Le ore di lavoro ordinario svolte nella giornata di domenica saranno retribuite con una maggiorazione del 10% (dieci per cento) per il lavoro diurno e del 15% (quindici per cento) per il lavoro notturno, da calcolarsi sulla quota oraria della paga base nazionale, quale corrispettivo del maggior disagio per il lavoro prestato.

Art. 37 Il lavoro svolto nelle giornate festive di cui al successivo articolo 51, se richiesto non può essere rifiutato e sarà retribuito con una maggiorazione del 15%

(quindici per cento) da calcolarsi sulla quota oraria della paga base nazionale.

Art. 38 Il lavoro ordinario prestato nelle ore notturne viene maggiorato della percentuale del 10% (dieci per cento) da calcolarsi sulla quota oraria della paga base nazionale.

Si considera lavoro notturno quello prestato dalle ore 24.00 alle ore 6.00

Il personale il cui orario di lavoro si protrae oltre le ore 24.00 dovrà osservare un riposo di almeno dodici ore consecutive prima di riprendere il lavoro.

## TITOLO XVI LAVORO STRAORDINARIO

Art. 39 Si considera lavoro straordinario il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro, come definito dall'art. 32 del presente C.C.N.L..

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative straordinarie a carattere individuale, nel limite di 250 (duecentocinquanta) ore annue.

Entro i limiti previsti dalla legge e dal presente contratto collettivo nessun lavoratore può rifiutarsi di effettuare il lavoro straordinario e festivo salvo giusti e validi motivi individuali di impedimento.

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

Fatte salve le disposizioni per i regimi di orario flessibile plurisettimanale previsti all'art. 32, le maggiorazioni per il lavoro straordinario, da calcolarsi sulla retribuzione di fatto, sono:

- 1) 15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti le 40 (quaranta) ore settimanali;
- 2) 30% (trenta per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo;
- 3) 35% (trentacinque per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario notturno;
- 4) 40% (quaranta per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo;

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili nel senso che la maggiore assorbe la minore.

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

Per quanto non previsto dal presente C.C.N.L., in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge.

TITOLO XVII  
LAVORO A TEMPO DETERMINATO    CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE

Art. 40 Per la stipula del contratto di lavoro a tempo determinato è richiesta la forma scritta sia per l'indicazione del termine che per quella delle ragioni che ne legittimano l'apposizione. Ferme restando le ragioni di apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato previste dalla normativa vigente, l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto a tempo determinato non potrà superare salvo quanto in appresso specificato dal presente art. 40, il 25% della media annua dei lavoratori occupati nell'unità produttiva con contratto a tempo indeterminato in forza dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno precedente.

Sono esclusi dal campo di applicazione della predetta normativa i contratti a termine stipulati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività, entro un limite di durata di dodici mesi elevabili a ventiquattro in sede di contrattazione aziendale.

Sono altresì esclusi dalla predetta limitazione le assunzioni a termine e effettuate per sostituire i lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Nelle singole unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti sarà in ogni caso consentita la stipulazione di contratti a tempo determinato per almeno cinque unità.

Nelle singole unità produttive che occupano da 16 a 30 dipendenti sarà in ogni caso consentita la stipulazione di contratti a tempo determinato per almeno sette unità.

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato dovranno ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire i rischi specifici connessi alle esecuzioni del lavoro.

In caso di malattia e infortunio non sul lavoro la conservazione del posto per i lavoratori assenti con contratto a termine è limitata ad un periodo massimo pari ad un quarto di quello previsto dal contratto a termine e comunque non si estende oltre la scadenza del termine apposta al contratto.

Art. 41 Ferme restando le ragioni per l'instaurazione di contratti di somministrazione a tempo determinato previste dalle leggi vigenti, l'utilizzo complessivo dei contratti di somministrazione non potrà superare il 25% dell'organico in forza con il limite minimo di cinque unità nelle aziende fino a 15 dipendenti e di sette unità nelle aziende da sedici a trenta dipendenti.

Sono comunque esclusi dal computo della predetta quota le assunzioni e effettuate nella fase di avvio di nuove attività e quelle e effettuate per la sostituzione del personale assente con diritto alla conservazione del posto.

Le assunzioni di cui al presente articolo 41 si cumulano alle assunzioni di cui al



precedente articolo 40.

## TITOLO XVIII

### LAVORO A TEMPO PARZIALE    LAVORO SUPPLEMENTARE    CLAUSOLE FLESSIBILI OD ELASTICHE    LAVORATORI AFFETTI DA PATOLOGIE ONCOLOGICHE

Art. 42    Il rapporto a tempo parziale ha la funzione di consentire l'elasticità della forza lavoro in rapporto ai ritmi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno e nel contempo fornire una risposta valida ad esigenze individuali dei lavoratori.

Il contratto di lavoro a tempo parziale, disciplinato dal D. Lgs. n. 61 del 20/02/2000, dal successivo D. Lgs. n. 100 del 26 febbraio 2001 e dal D.Lgs. n. 276 del 10 settembre 2003, comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad un orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente contratto.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:

- di tipo orizzontale, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro praticato in azienda;
- di tipo verticale, quando la prestazione lavorativa viene svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- di tipo misto, quando si realizza secondo una combinazione delle suddette modalità.

L'instaurazione del rapporto di lavoro a part-time avverrà con atto scritto nel quale saranno precisati il periodo di prova per i nuovi assunti, la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno, così come previsto dall'art. 2, comma 2 del D.Lgs. 61/2000 e successive modificazioni.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, deve avvenire con il consenso delle parti, le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto di lavoro originario.

L'Azienda darà priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa ai lavoratori dipendenti già in forza, che ne abbiano fatta richiesta, rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni.

La proporzionalità del trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile

Per i lavoratori che svolgono un orario di lavoro a tempo parziale verticale o misto è consentito lo svolgimento di lavoro straordinario intendendosi per tale quello eccedente il normale orario settimanale previsto dal presente contratto.

Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con normale retribuzione di fatto.

Le ore di lavoro straordinario verranno retribuite con le maggiorazioni previste nell art. 39.

Art. 44 L'azienda ed il lavoratore possono inoltre accordarsi per la sottoscrizione, nell'ambito della prestazione di lavoro part-time, di clausole flessibili e/o elastiche.

Tale accordo deve risultare da atto scritto.

Le clausole flessibili sono relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione.

La collocazione temporale della prestazione può essere modificata nel caso di esigenze di carattere tecnico, produttivo o sostitutivo.

Il termine di preavviso deve essere di almeno un giorno.

Le ore di lavoro ordinarie richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili verranno retribuite con la maggiorazione del 1%.

Nei contratti di tipo verticale o misto le parti possono concordare clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, entro il limite del 30% della prestazione lavorativa concordata.

Le ore di lavoro effettuate a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche verranno retribuite con la maggiorazione del 16%.

Art. 45 I lavoratori affetti da patologie oncologiche per i quali residua una ridotta capacità lavorativa derivante anche dagli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

## **TITOLO XIX APPRENDISTATO**

Art. 46 In attesa della completa regolamentazione del contratto di apprendistato ai sensi del D. Lgs 276/2003 le parti convengono che continueranno ad applicarsi le disposizioni del contratto collettivo sottoscritto in data 12/6/2003 che vengono di seguito riportate. Le parti si impegnano ad adeguare le disposizioni presenti alle leggi

che saranno emanate a livello regionale per la regolamentazione del rapporto di apprendistato. Possono essere assunti con contratto di apprendistato i giovani di età non inferiore a sedici anni e non superiore a ventiquattro, ovvero a ventisei anni nelle aree di cui agli obiettivi n. 1 e 2 del regolamento (CEE) n. 2081/1993 del Consiglio del 20 luglio 1993, e successive modificazioni. Qualora l'apprendista sia portatore di handicap i limiti di età di cui al presente comma sono elevati di due anni.

La disciplina dell'apprendistato è regolata dalle norme di legge, e dalle disposizioni del presente contratto.

Il livello di inquadramento degli apprendisti e la durata dei periodi di apprendistato è definita nella tabella appresso riportata.

La retribuzione degli apprendisti risulta dal calcolo delle percentuali sotto riportate sulla paga base nazionale relativa al livello di inquadramento.

<b>PERIODO</b>	<b>LIVELLO</b>	<b>PERCENTUALE</b>
1° anno	2°-3°-4°	60%
2° anno	2°-3°-4°	70%
3° anno	2°-3°-4°	80%
4° anno	2°-3°-4°	90%

Per gli apprendisti assunti prima della data di stipula del presente contratto, valgono le precedenti disposizioni contrattuali.

I periodi di servizio prestato in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività.

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro all'apprendista sarà riconosciuto il 75% del trattamento economico.

Il periodo di prova per gli apprendisti è fissato in trenta giorni lavorativi, al compimento del quale l'assunzione diventa definitiva.

L'impegno formativo dell'apprendista è regolato sulla base della correlazione tra la qualifica professionale, la mansione da conseguire ed il titolo di studio in possesso dell'apprendista secondo le seguenti modalità:

<b>TITOLO DI STUDIO</b>	<b>ORE DI FORMAZIONE MEDIE ANNUE</b>
Scuola dell'obbligo	120

Attestato di qualifica professionale	100
Diploma di scuola media superiore	80
Diploma universitario	60
Diploma di laurea	40

La formazione può essere svolta in sede aziendale o nella sede prescelta presso strutture esterne, pubbliche o private.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

L'apprendista è tenuto a frequentare con regolarmente e con diligenza i corsi di formazione teorico pratica.

Il datore di lavoro deve nominare un tutor all'apprendista affinché venga seguito nella fase di addestramento.

Il tutor dovrà avere di norma un livello superiore o almeno pari a quello in cui l'apprendista potrà essere inquadrato al termine del periodo di apprendistato.

Al termine del periodo di apprendistato l'apprendista sostiene le prove di idoneità previste dalle norme di legge e, in caso di esito favorevole, consegue la qualifica professionale per la quale è stato assunto.

L'apprendista che al termine del periodo di apprendistato venga mantenuto in servizio senza essere ammesso alla prova di idoneità, ha diritto comunque all'attribuzione della qualifica professionale.

## **TITOLO XX CONTRATTO DI INSERIMENTO**

Art. 47 Ai sensi dell'art. 54 e seguenti del D.Lgs. n. 276 del 10 settembre 2003 il contratto di inserimento/reinserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti categorie di persone:

- a) soggetti di età compresa tra i diciotto ed i ventinove anni;
- b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;
- c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;

e) donne di qualsiasi età residenti in un'area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze sia inferiore almeno del venti per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del dieci per cento quello maschile;

f) persone riconosciute a ette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta ed in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo ed il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

La durata del contratto di inserimento, ai sensi dell'art. 57 del D. Lgs. 276/2003 è compresa tra un minimo di nove ed un massimo di diciotto mesi.

L'orario normale di lavoro è fissato in quaranta ore settimanali

La percentuale massima di lavoratori assunti con contratto di inserimento non potrà superare l'otto per cento del totale dei lavoratori in essere nell'Azienda. Nelle singole unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti sarà in ogni caso consentita la stipulazione di contratti di inserimento per almeno due unità. Nelle singole unità produttive che occupano da 16 a 30 dipendenti sarà in ogni caso consentita la stipulazione di contratti di inserimento per almeno tre unità.

Durante il rapporto di inserimento, la categoria di inquadramento del lavoratore non può essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante secondo le disposizioni del presente C.C.N.L. ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedano qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento oggetto del contratto.

Condizione per l'assunzione con contratto di inserimento è la definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo attraverso la previsione di formazione teorica non inferiore a otto ore settimanali.

Al lavoratore assunto con contratto di inserimento spetta il medesimo trattamento previsto per gli altri lavoratori in caso di malattia ed infortunio.

Nel caso di trasformazione in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato il periodo di lavoro con contratto di inserimento verrà computato ai fini dell'anzianità con l'esclusione degli aumenti periodici di anzianità.

## TITOLO XXI CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE

Art. 48 Il contratto di lavoro intermittente è quel contratto mediante il quale un

lavoratore si pone a disposizione del datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa al momento dell'effettivo bisogno nei casi ed alle condizioni di seguito riportate.

La costituzione del rapporto potrà avvenire sia con contratto di lavoro a tempo indeterminato che con contratto di lavoro a termine.

Il rapporto di lavoro intermittente può essere concluso nei seguenti casi:

1. per lo svolgimento delle prestazioni di carattere discontinuo o intermittente così come indicate nella tabella allegata al Regio Decreto 6/12/1923 n. 2657 e per esigenze tecniche, produttive o organizzative che determinano l'impossibilità o comunque la difficoltà di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa.
2. In via sperimentale il contratto di lavoro intermittente può essere altresì concluso anche per prestazioni rese da soggetti in stato di disoccupazione o inoccupati 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 nelle liste di mobilità e di collocamento.
3. per periodi predeterminati nell'arco della settimana del mese o dell'anno

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

- A) indicazione della durata (a termine o a tempo indeterminato) e delle ipotesi per le quali si ricorre al lavoro intermittente;
- B) luogo e modalità della disponibilità eventualmente garantita dal lavoratore e del relativo preavviso di chiamata che in ogni caso non potrà essere inferiore ad un giorno lavorativo;
- C) qualora il datore di lavoro abbia più sedi o unità produttive dovrà essere specificata la sede per la quale il lavoratore garantisce la propria disponibilità;
- D) il trattamento economico e normativo previsto compresa e la relativa indennità di disponibilità ove pattuita;
- E) indicazione delle modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro;
- F) i tempi e le modalità di pagamento della prestazione che normalmente coincideranno con quelle in vigore per gli altri lavoratori dell'azienda;
- G) eventuali misure di sicurezza specifiche in relazione all'attività dedotta nel contratto.

Il contratto di lavoro intermittente può prevedere o meno l'obbligo di corrispondere una indennità di disponibilità a seconda che il lavoratore si impegni o meno a rispondere alla chiamata. Tale obbligo ove previsto dovrà essere espressamente riportato per iscritto nel contratto individuale.

Nei casi nei quali il lavoratore garantisce la propria disponibilità in attesa di utilizzazione

L'importo mensile della indennità di disponibilità sarà pari al 20% della retribuzione mensile prevista per il livello di inquadramento del lavoratore.

L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di tutti gli istituti retributivi e normativi diretti, indiretti e di eriti ivi compreso il t.f.r. In caso di impossibilità temporanea a garantire la disponibilità non matura il diritto alla relativa indennità.

Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare il diritto dell'azienda a risolvere il contratto di lavoro, con restituzione della quota di indennità di disponibilità eventualmente già corrisposta e riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto.

Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi in periodi predeterminati di cui al precedente punto 3., l'indennità di disponibilità è corrisposta al prestatore di lavoro in quote orarie e solo in caso di effettiva chiamata da parte dell'azienda ed in tal caso il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'indennità per tutto il periodo precedente e per quello posteriore alla chiamata.

Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita.

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

Il lavoratore intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini dell'applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre precedente. (gennaio- giugno; luglio dicembre).

## **TITOLO XXII**

### **LAVORATORI STUDENTI**

Art. 49 Le parti convengono:

a) Lavoratori studenti universitari

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

Per gli esami di diploma universitario e di laurea i giorni di permesso retribuiti sono elevati a tre.

Ai lavoratori dipendenti che nel corso dell'anno debbano sostenere esami potranno essere concessi, a richiesta e tenuto conto delle esigenze aziendali, permessi non retribuiti sino ad un massimo di 20 (venti) giorni l'anno;

b) Lavoratori studenti di scuole superiori e di scuole professionali

A tali lavoratori dipendenti saranno concessi tanti giorni di permesso retribuito quanti

sono i giorni degli esami di diploma.

Ai lavoratori dipendenti predetti possono essere concessi, a richiesta e tenuto conto delle esigenze aziendali, permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 (quindici) giorni l'anno.

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

Nell'arco di ogni anno potrà usufruire di permessi retribuiti il 20% (venti per cento) dei lavoratori occupati dall'azienda, ma compatibilmente con le esigenze del regolare svolgimento dell'attività produttiva.

## TITOLO XXIII

### RIPOSO SETTIMANALE FESTIVITÀ- FERIE PERMESSI RETRIBUITI PERMESSI STRAORDINARI RETRIBUITI PERMESSI NON RETRIBUITI

Art. 50 Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalla legge, alla quale il presente contratto fa esplicito riferimento.

La giornata di riposo, può non coincidere con la domenica.

In tale ultima circostanza al lavoratore spetterà una giornata di riposo compensativo da godere in altro giorno della settimana ed il lavoro domenicale sarà compensato con le maggiorazioni previste nell'art. 36.

Art. 51 Sono considerate festività le seguenti giornate:

a) le domeniche;

b) le due festività nazionali (25 aprile, 1° maggio);

c) le seguenti festività infrasettimanali: 1° gennaio, 6 gennaio, lunedì di Pasqua, 15 agosto, 1° novembre, 8 dicembre, 25 dicembre, 26 dicembre, 2 giugno e la ricorrenza del Patrono della città in cui ha sede l'impresa.

Quest'ultima festività sarà spostata ad altro giorno, da stabilirsi fra le Organizzazioni competenti, quando la ricorrenza del Patrono coincida con altra festività infrasettimanale o nazionale.

In sostituzione delle festività soppresse, di cui all'art. 1 della legge 5 marzo 1977, n. 54 ed a seguito del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, saranno concessi quattro giorni di permessi individuali retribuiti.

Tali giornate di permesso non saranno di norma fruitive unitamente alle ferie e verranno godute entro l'anno compatibilmente con le esigenze di servizio.

Per quanto riguarda la festività civile del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla domenica successiva, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica, fermo restando che nessun compenso aggiuntivo compete nel caso di prestazione effettuata nel giorno del 4 novembre.

In caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno solare, al



lavoratore saranno riconosciuti permessi individuali retribuiti in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di effettivo lavoro prestato nell'anno.

Art. 52 Il lavoratore che, nell'ambito del suo regime di orario, non lavora nelle festività di cui al punto b) e c) del precedente articolo ha diritto:

1) Alla normale retribuzione, senza alcun altro compenso per la festività, se la festività non coincide con la domenica.

2) Se la festività coincide con la domenica, ad un ventiseiesimo della normale retribuzione mensile, in aggiunta alla stessa.

Art. 53 Il personale di cui al presente contratto ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di quattro settimane di calendario.

Le ferie sono irrinunciabili.

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

Durante il periodo di ferie spetta al lavoratore la normale retribuzione.

In caso di licenziamento o di dimissioni nel corso dell'anno, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi dei periodi di ferie e di permessi ai quali ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato nell'anno, considerando come mese intero le frazioni uguali o superiori a 15 giorni.

Art. 54 I lavoratori hanno diritto a tre giorni di calendario complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o del convivente purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica, o di un parente entro il secondo grado anche se non convivente.

Il lavoratore dovrà preavvertire il datore di lavoro in caso di evento che dà titolo al permesso indicando i giorni in cui lo stesso dovrà essere utilizzato.

Nel caso di richiesta per grave infermità dovrà essere allegata entro cinque giorni di calendario dalla ripresa dell'attività lavorativa idonea documentazione medica.

Nel caso di richiesta per decesso, il lavoratore è tenuto a presentare idonea certificazione o dichiarazione sostitutiva.

I giorni di permesso debbono essere fruiti entro sette giorni di calendario dal decesso o

cazo o l r l r l i

## SOSPENSIONE SOSTE RECUPERI

Art. 55 In caso di sospensione del lavoro per fatto indipendente dalla volontà del lavoratore subordinato, quest'ultimo ha diritto alla normale retribuzione, per tutti i periodi della sospensione.

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubblica emergenza per calamità naturali, eventi atmosferici straordinari, casi di forza maggiore o di scioperi.

In caso di diminuzione del lavoro il datore di lavoro può accordarsi con i propri lavoratori dipendenti per una sospensione dal lavoro a rotazione per periodi non superiori a 15 (quindici) giorni di calendario.

In tale periodo non decorrerà alcuna retribuzione e non maturerà alcuna mensilità aggiuntiva ad esclusione del T.F.R..

Per i periodi di breve sosta dovuta a cause impreviste, indipendenti dalla volontà del lavoratore dipendente o dell'Azienda è ammesso il recupero, purché esso sia contenuto nei limiti di un ora al giorno e sia richiesto entro il mese successivo.

### **TITOLO XXVI CONGEDO PER MATRIMONIO**

Art. 56 Al lavoratore dipendente non in prova sarà concesso in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 (quindici) giorni di calendario.

Durante tale periodo decorrerà la normale retribuzione mensile.

La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore dipendente, salvo casi eccezionali, con anticipo di 30 (trenta) giorni di calendario.

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

### **TITOLO XXVII CONGEDO DI MATERNITÀ E PATERNITÀ - CONGEDO PARENTALE**

Art. 57 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 ed il parto stesso;
- c) Per i tre mesi dopo il parto
- d) Durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo per maternità dopo il parto.

Nei casi previsti dalla legge è consentita alle lavoratrici la possibilità di astenersi dal

## A Periodo di comporta

- mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa no ad un massimo di nove mesi, anche a cavallo di due anni solari;
- mantenimento del posto di lavoro per assenze, anche non continuative, no ad un massimo di 12 mesi (anno 365 giorni) nel periodo di tre anni, o periodo inferiore, dovute anche ad eventi morbosi diversi.

Qualora l'interruzione del servizio si protragga oltre i termini sopra indicati è facoltà del datore di lavoro risolvere il rapporto di lavoro conservandosi in ogni caso al lavoratore il diritto al trattamento di fine rapporto ed all'indennità sostitutiva del preavviso.

## B Trattamento economico

Ferme restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento di malattia, l'azienda corrisponderà al dipendente una integrazione tale da consentire al medesimo di percepire durante il periodo di malattia o infortunio l'80% della normale retribuzione mensile o giornaliera netta per un massimo di 180 giorni nell'anno solare.

Superati i 180 giorni di malattia o in caso di cessazione del trattamento da parte dell'ente assicuratore, sarà riconosciuto al lavoratore un'indennità pari al 50% della retribuzione no al compimento del periodo di comporta.

L'integrazione non è dovuta se l'INPS/INAIL non riconoscono per qualsiasi motivo l'indennità a loro carico.

Se le indennità sono riconosciute dagli Istituti menzionati in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dagli Istituti.

L'assenza per malattia o infortunio deve essere comunicata immediatamente, salvo casi di giustificato impedimento.

Art. 60 L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda con la massima tempestività e giustificata con il recapito o con l'invio a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento all'azienda del certificato rilasciato dal medico curante su apposito modulo, entro due giorni dalla data del rilascio, salvo giustificato impedimento.

L'eventuale prosecuzione dovrà essere comunicata con le stesse modalità ed il certificato medico relativo inviato entro due giorni.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, non appena abbia constatato l'assenza.

Il lavoratore deve rendersi reperibile, presso il domicilio comunicato all'azienda, fin dal primo giorno e per tutto il periodo di malattia, compresi i giorni domenicali e festivi, per consentire il controllo dell'incapacità lavorativa, indipendentemente dalla natura dello stato morboso.

Sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per

visite, prestazioni ed accertamenti specialistici, nonché per le visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda, salvo i casi di obiettivo impedimento.

Salvo i casi comprovati di cui al comma precedente, il lavoratore che non sia reperito al domicilio comunicato al datore di lavoro durante le fasce orarie che è tenuto a rispettare e che non abbia dato preventiva comunicazione dell'esigenza di assentarsi, incorre nella perdita del trattamento economico contrattuale di malattia e infortunio non sul lavoro, debitamente comunicata ai soli fini informativi, per l'intero periodo di malattia.

Il lavoratore non presente all'atto della visita di controllo nelle ore di reperibilità è considerato assente ingiustificato.

Ogni mutamento di indirizzo di reperibilità durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere tempestivamente comunicato all'azienda.

In caso di effettuazione di visite di controllo il certificato medico di controllo prevale, ai fini del trattamento economico a carico dell'azienda, su ogni altra certificazione.

Nel caso di prolungamento della malattia o di inizio di nuova malattia oltre il termine di prognosi indicato dal medico curante e confermato o prolungato dal medico di controllo, il lavoratore ha l'obbligo di comunicare all'azienda entro 24 ore la successiva certificazione del medico curante, ai fini di una ulteriore visita di controllo. La mancata disposizione da parte dell'azienda della visita di controllo si considera accettazione della certificazione.

## TITOLO XXIX GRATIFICA NATALIZIA

Art. 61 In occasione delle feste natalizie l'Azienda dovrà corrispondere al lavoratore dipendente un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore dipendente ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di lavoro prestato presso l'azienda considerando come mese intero le frazioni uguali o superiori a 15 giorni.

## TITOLO XXX TRATTAMENTO ECONOMICO QUOTA ORARIA/GIORNALIERA DELLA RETRIBUZIONE TABELLE RETRIBUTIVE INDENNITÀ DI CASSA PROVVIGIONI

Art. 62 La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- a. paga base nazionale comprensiva della ex indennità di contingenza e dell'e.d.r.

(Allegato B);

- b. eventuali scatti di anzianità, di cui all art. 67;
- c. Eventuali trattamenti retributivi ad personam a carattere continuativo corrisposti mensilmente.

Ai Quadri, oltre al trattamento retributivo stabilito dalla contrattazione collettiva, in considerazione dell'importanza e delle responsabilità connesse al ruolo nonché alle modalità di svolgimento della prestazione viene riconosciuta una indennità di funzione determinata secondo gli importi previsti nell'allegato B per tredici mensilità.

Art.63 La quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene, dividendo l'importo mensile per il seguente divisore convenzionale 168.

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

Per i lavoratori discontinui la quota oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 195.

Art. 64 Con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente contratto la paga base nazionale, per ogni singolo livello e per ogni singolo settore, è quella indicata nell'Allegato B.

Art. 65 Al personae, normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione di cassa, con l'obbligo di accollarsi le eventuali di erenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% (cinque per cento) della paga base nazionale. Si intende indennità di cassa anche l'indennità di maneggio denaro e l'indennità riscossione crediti, qualora sussista in modo continuativo l'obbligo di accollarsi l'onere delle eventuali di erenze.

Art. 66 La retribuzione può essere determinata anche parzialmente o totalmente a provvigioni.

La parte fissa della retribuzione ed il tasso di provvigione dovranno essere determinati dal datore di lavoro, caso per caso, e deve essere comunicato per iscritto.

Con tale sistema dovrà essere assicurata al personae, la possibilità di una media mensile riferita al periodo non eccedente l'anno, che sia superiore almeno del 5% alla paga base nazionale del presente contratto.

Dovrà essere mensilmente effettuato il versamento di una somma pari al minimo come sopra stabilito, tutte le volte che tale minimo, tra retribuzione e provvigione, non sia raggiunto, fermo restando il congruaggio alla fine del periodo considerato.

TITOLO XXXI  
AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Art. 67 L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione dell'azienda, computando come intero le frazioni di mese uguale o superiori a quindici giorni. Al lavoratore spetta una maggiorazione dello stipendio mensile per ogni triennio di anzianità maturato presso la stessa azienda sino ad un massimo di 5 (cinque) scatti. Gli aumenti periodici triennali sono pari al 3% (tre per cento) della paga base nazionale e decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento del triennio.

TITOLO XXXII  
TRASFERITA INDENNITÀ PER USO DI MEZZO DI TRASPORTO DI PROPRIETÀ DEL  
LAVORATORE DIPENDENTE

Art. 68 Al lavoratore inviato per motivi di lavoro in missione temporanea fuori dalla sede del luogo di lavoro spetta:

- 1) il rimborso delle spese effettive documentate di viaggio;
  - 2) il rimborso delle spese effettive documentate per il trasporto del bagaglio;
  - 3) il rimborso delle spese effettive documentate di vitto e alloggio, postali, telegrafiche ed altre, sostenute in esecuzione del mandato e nell'interesse del datore di lavoro;
- Qualora il datore di lavoro richieda in maniera esplicita al lavoratore in trasferta prestazioni di lavoro, al netto delle ore di viaggio, eccedenti la durata del normale orario di lavoro giornaliero, le stesse dovranno essere retribuite secondo quanto stabilito dall'art. 39.

In alternativa al piè di lista le aziende potranno proporre una indennità forfettaria di trasferta.

Qualora ai lavoratori siano attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, tali mezzi e relative spese saranno a carico dell'azienda.

TITOLO XXXIII  
INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Art. 69 In caso di morte del lavoratore dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposti a norma dell'art. 2122 del Codice Civile, al coniuge, agli eredi, e, se vivevano a carico del lavoratore dipendente, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado.

La ripartizione dell'indennità, se non vi è accordo fra gli aventi diritto, deve farsi

secondo le leggi vigenti.

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

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

#### TITOLO XXXIV

##### CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE RECLAMI SULLA BUSTA PAGA

Art. 70 La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore dipendente con cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile.

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

#### TITOLO XXXV

##### RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PREAVVISO PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 71 Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto con raccomandata o altro mezzo idoneo a certificarne la data di ricevimento, nei termini stabiliti nel successivo art. 72.

Art. 72 I termini di preavviso per ambedue le parti contraenti sono, in funzione del livello di inquadramento e dell'anzianità di servizio del lavoratore, i seguenti:

	<b>fino a 5 anni servizio</b>	<b>fino a 10 anni servizio</b>	<b>oltre a 10 anni servizio</b>
Quadri A e B	90 giorni	120 giorni	150 giorni
Livello I°	60 giorni	90 giorni	120 giorni
Livello II°	45 giorni	60 giorni	90 giorni
Livello III°	30 giorni	45 giorni	60 giorni
Livello IV° e V°	20 giorni	30 giorni	45 giorni



Art. 73 Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie né di congedo matrimoniale.

Al lavoratore preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui all'art. 72 deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato preavviso.

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

Art. 74 Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri ed il segreto d'ufficio, di usare modi cortesi e di tenere una condotta conforme ai civici doveri.

Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente i materiali e le attrezzature assegnategli.

Art. 75 È vietato al personale ritornare nei locali aziendali e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione dell'azienda.

Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.

Il datore di lavoro, a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazioni 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 di richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale.

Art. 76 Non sono ammesse tolleranze nell'orario di lavoro. Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta pari all'importo delle spettanze corrispondenti al ritardo, maggiorato di una multa pari all'ammontare della trattenuta.

La trattenuta dovrà gravare sul prospetto paga. In caso di recidiva del ritardo per la terza volta nell'anno solare, il datore di lavoro potrà raddoppiare l'importo della multa.

Persistendo il lavoratore nei ritardi potranno essere adottati tutti i provvedimenti disciplinari previsti dalle leggi vigenti e dal presente C.C.N.L.

Art. 77 È dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi.

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

Tali norme dovranno essere rese note al personale con idonea comunicazione.

Art. 78 Fermo restando quanto previsto dall'art. 76 del presente contratto per i ritardi, l'inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze ed alle circostanze che le accompagnano:

- 1) biasimo in tutto verbalmente per le mancanze più lievi;
- 2) biasimo in tutto per iscritto nei casi di recidiva;
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore di retribuzione;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni dieci;
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso.

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5) (licenziamento disciplinare senza preavviso), si applica alle mancanze più gravi per ragioni di moralità e di fedeltà verso l'azienda in armonia con le norme di cui all'art. 2105 del cod. civ., e cioè l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio ed in quelli di cui all'art. 2119 del Codice Civile.

Nei casi di assenze non giustificate saranno applicate le seguenti sanzioni:

- a) trattenuta della retribuzione giornaliera di fatto e multa non eccedente le quattro ore di retribuzione nel caso di assenza fino a tre giorni;
- b) licenziamento senza preavviso nel caso di assenza oltre tre giorni o in caso di recidiva oltre la terza volta nell'anno solare di assenza ingiustificata fino a tre giorni.

A fini dell'applicazione del presente articolo l'azienda può redigere ed esporre in luogo chiaramente visibile nell'ambito dell'azienda stessa un regolamento interno. Tale regolamento non dovrà comunque essere in contrasto con le norme legislative e con quelle contrattuali disciplinanti il rapporto di lavoro.

## TITOLO XXXVI TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 79 Al lavoratore dipendente licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

## TITOLO XXXVII INDUMENTI ATTREZZI DI LAVORO

Art. 80 Quando viene fatto obbligo al lavoratore dipendente di indossare speciali divise, la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.

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



lavora, evitando altresì di assumere impegni ed incarichi, nonché svolgere attività, in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro.

5) usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela ed il pubblico che per qualsiasi motivo intrattiene rapporti con l'azienda;

6) evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali della azienda e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia autorizzazione dell'azienda, ovvero, che sia previsto dal presente C.C.N.L. o da disposizione legislative;

7) rispettare tutte le disposizioni in uso presso l'azienda e dettate dai titolari e/o superiori se non contrastanti con il presente C.C.N.L. e con le leggi vigenti

#### TITOLO XXXIV

#### COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

Art. 83 Le parti convengono di istituire una Commissione paritetica a livello nazionale, composta di 6 (sei) persone e precisamente 3 (tre) per la CISAL e 3 (tre) per AERANTI-CORALLO.

A tale Commissione è affidata la gestione applicativa e l'interpretazione del presente contratto.

#### TITOLO XXXIX

#### ASSISTENZA SANITARIA ED INTEGRATIVA

Art. 84 Le parti convengono a dare alla Commissione Paritetica a livello nazionale l'incarico di individuare i sistemi, gli strumenti e gli schemi applicativi nel campo dell'assistenza sanitaria ed integrativa nonché gli eventuali rapporti di compatibilità tra l'offerta di servizi e le modalità e l'entità dei finanziamenti.

Fatta salva la facoltà del lavoratore dipendente di accedere o no, ovvero, esercitare opzioni diverse da quelle che potranno essere previste dalla Commissione stessa

#### TITOLO XL

#### PREVIDENZA INTEGRATIVA

Art. 85 Le parti convengono a dare alla Commissione Paritetica a livello nazionale l'incarico di individuare i sistemi, gli strumenti e gli schemi applicativi nel campo della previdenza integrativa, nonché gli eventuali rapporti di compatibilità tra l'offerta di servizi e le modalità e l'entità dei finanziamenti.

E fatta salva la facoltà del lavoratore dipendente di aderire o no, ovvero esercitare opzioni diverse da quelle che potranno essere previste dalla Commissione stessa.

#### TITOLO XLI

## COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 86 Le parti costituiscono un Collegio a livello nazionale per le conciliazioni delle vertenze individuali connesse al rapporto di lavoro, che sarà composto di tre membri di cui uno nominato da AERANTI CORALLO, uno dalla C.I.S.A.L., F.E.N.A.S.A.L.C.-C.I.S.A.L. ed uno, con funzioni di presidente, nominato d'intesa tra AERANTI-CORALLO e la C.I.S.A.L. F.E.N.A.S.A.L.C.-C.I.S.A.L.

Il Collegio avrà il compito di promuovere un tentativo di composizione delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo prima di adire le vie giudiziarie.

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

L'Organizzazione sindacale deve, a sua volta, darne comunicazione all'altra parte interessata, all'Organizzazione contrapposta ed al Collegio per la Conciliazione per mezzo di lettera raccomandata.

Il Collegio di Conciliazione convoca le parti per il tentativo obbligatorio di conciliazione entro e non oltre quindici giorni dalla data di ricevimento della richiesta.