

CCNL LAVANDERIE - Aziende industriali - 16 dicembre 2003

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti dalle aziende industriali esercenti l'attività della lavanderia, pulitura a secco, tintoria di abiti, smacchiatura e stireria in genere (*)

INDICE

LAVANDERIE Industria

Contratto collettivo nazionale di lavoro 16 dicembre 2003

Parte generale

Capitolo I

CLAUSOLE RIGUARDANTI IL CONTRATTO COLLETTIVO

Art. 1 - Abrogazione dei precedenti contratti, condizioni di miglior favore e inscindibilità delle disposizioni del contratto

Art. 2 - Interpretazione del contratto

Art. 3 - Controversie

Art. 4 - Ente bilaterale nazionale

Art. 5 - Distribuzione del contratto - Quota di partecipazione alle spese contrattuali

Art. 6 - Esclusiva di stampa

Art. 7 - Decorrenza e durata

Art. 8 - Regolamentazione della contrattazione aziendale

Capitolo II

SISTEMA DI INFORMAZIONI

Art. 9 - Sistema informativo e di relazioni industriali - Formazione professionale - Imprese a dimensione europea

Art. 10 - Codice di condotta

Art. 11 - Lavoro esterno

Art. 12 - Mobilità interna della manodopera

Art. 13 - Clausola di salvaguardia

Capitolo III

ISTITUTI DI CARATTERE SINDACALE

Art. 14 - Rappresentanze sindacali unitarie

Art. 15 - Commissione interna e delegato d'impresa

Art. 16 - Immunità sindacale

Art. 17 - Assemblee

Art. 18 - Permessi per cariche sindacali

Art. 19 - Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali

Art. 20 - Permessi a lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive

Art. 21 - Affissioni

Art. 22 - Versamento dei contributi sindacali

Capitolo IV

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 23 - Assunzione - Visite mediche
Art. 24 - Periodo di prova
Art. 25 - Apprendistato professionalizzante
Art. 26 - Contratto a tempo determinato
Art. 27 - Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato
Art. 28 - Contratto di inserimento
Art. 29 - Job sharing - Lavoro ripartito
Art. 30 - Telelavoro
Art. 31 - Lavoro delle donne e dei minori
Art. 32 - Azioni positive per le pari opportunità
Art. 33 - Trattamento minori
Art. 34 - Inquadramento unico dei lavoratori
Art. 35 - Passaggio di qualifica
Art. 36 - Cambiamento e cumulo di mansioni
Art. 37 - Disciplina dell'orario di lavoro
Art. 38 - Flessibilità dell'orario normale settimanale di lavoro
Art. 39 - Flessibilità tempestiva
Art. 40 - Lavoro straordinario, notturno, festivo e relative percentuali
Art. 41 - Regime di orario a tempo parziale
Art. 42 - Lavori a turni
Art. 43 - Recuperi
Art. 44 - Definizione ed elementi della retribuzione
Art. 45 - Minimi contrattuali
Art. 46 - Determinazione della retribuzione oraria
Art. 47 - Corresponsione della retribuzione
Art. 48 - Aumenti periodici di anzianità
Art. 49 - Trasferte
Art. 50 - Trasferimenti
Art. 51 - Trattamento per invenzioni
Art. 52 - Permessi, assenze ed aspettativa - Armonizzare con congedi parentali
Art. 53 - Portatori di handicap ed invalidi
Art. 54 - Conservazione del posto per l'accesso ai programmi di cura e riabilitazione della tossicodipendenza
Art. 55 - Assenza per malattia e infortunio non sul lavoro
Art. 56 - Infortunio sul lavoro e malattie professionali
Art. 57 - Congedo matrimoniale
Art. 58 - Servizio militare
Art. 59 - Diritto allo studio e facilitazioni ai lavoratori studenti
Art. 60 - Facilitazioni particolari ai lavoratori studenti
Art. 61 - Ambiente di lavoro - Doveri delle aziende e dei lavoratori - Rappresentanti per la sicurezza
Art. 62 - Disciplina del lavoro
Art. 63 - Regolamento interno
Art. 64 - Modalità per l'esercizio del diritto di sciopero nelle aziende di lavanderie industriali del settore sanitario ed ospedaliero
Art. 65 - Abiti da lavoro
Art. 66 - Conservazione del materiale
Art. 67 - Provvedimenti disciplinari
Art. 68 - Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari
Art. 69 - Norme per il licenziamento
Art. 70 - Trattenuta per risarcimento danni
Art. 71 - Cessione, trasformazione e trapasso di azienda
Art. 72 - Restituzione dei documenti di lavoro
Art. 73 - Trattamento di fine rapporto

Art. 74 - Indennità in caso di morte

Parte operai

Art. 75 - Modalità di corresponsione della retribuzione

Art. 76 - Sospensione e interruzione del lavoro

Art. 77 - Lavoro discontinuo

Art. 78 - Lavoro a cottimo

Art. 79 - Giorni festivi - Riposo settimanale

Art. 80 - Ferie

Art. 81 - Tredicesima mensilità

Art. 82 - Trattamento economico di malattia e di infortunio non sul lavoro

Art. 83 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

Art. 84 - Risoluzione del rapporto di lavoro e preavviso

Parte intermedi

Art. 85 - Sospensioni e riduzioni di lavoro

Art. 86 - Giorni festivi - Riposo settimanale

Art. 87 - Ferie

Art. 88 - Tredicesima mensilità

Art. 89 - Trattamento di malattia e di infortunio non sul lavoro

Art. 90 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

Art. 91 - Preavviso in caso di risoluzione del rapporto di lavoro

Parte impiegati

Art. 92 - Trattamento laureati e diplomati

Art. 93 - Lavoratori con funzioni direttive

Art. 94 - Sospensioni e riduzioni di lavoro

Art. 95 - Giorni festivi - Riposo settimanale

Art. 96 - Ferie

Art. 97 - Tredicesima mensilità

Art. 98 - Indennità per maneggio denaro

Art. 99 - Trattamento economico di malattia e di infortunio non sul lavoro

Art. 100 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

Art. 101 - Preavviso

Art. 102 - Norme particolari per i quadri

ALLEGATI

Allegato 1 - Tabelle retributive

Allegato 2 - Lettera tra le parti in tema di flessibilità

Allegato 3 - Declaratorie ed esemplificazioni

Allegato 4 - Mensilizzazione operai - Criteri operativi

Allegato 5 - Regolamento del lavoro a domicilio

Allegato 6 - Verbale di ricognizione e quantificazione R.S.U.

Protocolli

Protocollo 1 - Processi di ristrutturazione contrazione dell'orario di lavoro

Protocollo 2 - Tutela della dignità personale dei lavoratori

Protocollo 3 - Previdenza integrativa volontaria

Protocollo 4 - Fondo grandi interventi
Protocollo 5 - Oneri sociali e struttura del costo del lavoro

ACCORDI

Accordo 26 ottobre 2005 - Trattamento economico

Parti stipulanti

Associazione unitaria industrie di lavanderia
e
Federazione energia moda chimica e affini (FEMCA)
Federazione italiana lavoratori tessili-abbigliamento (FILTEA-CGIL)
Unione italiana lavoratori tessili abbigliamento (UILTA-UIL)

(*) Il c.c.n.l. si applica anche nei confronti delle aziende esercenti l'attività di lavanderia industriale attraverso stabilimenti di lavaggio, manutenzione e ripristino di biancheria, indumenti ed affini, per conto terzi e/o in conto proprio, destinati all'uso professionale per industria, sanità, turismo, comunità, ecc.

Testo del c.c.n.l.

Campo di applicazione

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina i rapporti di lavoro tra le ditte esercenti l'attività di lavanderia industriale attraverso stabilimenti di lavaggio, manutenzione e ripristino di biancheria, indumenti ed affini, per conto terzi e/o in conto proprio, destinati all'uso professionale per industria, sanità, turismo, comunità, ecc., ed i lavoratori da esse dipendenti. Il presente contratto si applica anche alle aziende industriali esercenti l'attività di pulitura a secco, tintoria di abiti, smacchiatura e stireria in genere.

Parte generale

Capitolo I

CLAUSOLE RIGUARDANTI IL CONTRATTO COLLETTIVO

Art. 1

(Abrogazione dei precedenti contratti, condizioni di miglior favore e inscindibilità delle disposizioni del contratto)

Il presente contratto annulla e sostituisce, dalla data della sua applicazione, il contratto collettivo nazionale preesistente per la categoria dei lavoratori cui si riferisce la regolamentazione del contratto stesso; restano immutate le condizioni individuali di miglior favore godute dai lavoratori in servizio precedentemente all'entrata in vigore del presente contratto.

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Per quanto non regolato dal presente contratto, si applicano le norme di legge e gli accordi interconfederali.

Le parti, inoltre, si danno atto che la contrattazione a livello aziendale non potrà avere per oggetto materie già definite nel presente contratto o in altri livelli di contrattazione.

Le parti convengono che le azioni a livello aziendale debbano favorire il miglioramento delle condizioni di efficienza e produttività e che la contrattazione aziendale farà riferimento a tale obiettivo.

Art. 2

(Interpretazione del contratto)

Nella soluzione delle controversie individuali o collettive le norme del presente contratto dovranno essere interpretate in base alle disposizioni legislative ed agli accordi interconfederali riguardanti sia il contratto che il rapporto di lavoro.

Art. 3

(Controversie)

A) Controversie individuali

I reclami e le controversie individuali che non abbiano carattere interpretativo saranno esaminate ed eventualmente risolte tra lavoratore e datore di lavoro, con l'intervento delle Rappresentanze sindacali unitarie o del delegato di impresa.

Nel caso in cui non si raggiunga l'accordo, il reclamo e la controversia potranno essere sottoposti dalla parte ricorrente all'esame delle competenti Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Riuscito vano il tentativo di compimento in sede sindacale, la parte ricorrente potrà proporre all'altra un giudizio di conciliazione ed arbitrato.

A tale scopo, entro 15 giorni dall'esito negativo del predetto tentativo di componimento, la parte interessata richiederà - tramite la propria Organizzazione territoriale - l'apertura del procedimento in parola; entro 5 giorni dalla ricezione della richiesta, l'Organizzazione rappresentante la controparte comunicherà l'assenso di quest'ultima. Le due Organizzazioni costituiranno - entro i 10 giorni successivi a detta risposta - un Collegio sino ad un massimo di 5 membri, composto rispettivamente da 1 o 2 membri designati dall'Organizzazione territoriale dei lavoratori interessata, da 1 o 2 membri designati dall'organizzazione dei datori di lavoro, da un membro Presidente scelto di comune accordo anche su lista precostituita.

In caso di disaccordo su tale scelta dovrà essere richiesta la designazione al competente Ufficio del lavoro.

Il Collegio di conciliazione ed arbitrato dovrà emettere il proprio giudizio entro 30 giorni dalla data della sua costituzione.

B) Controversie interpretative e collettive

Le controversie per l'interpretazione e quelle collettive per l'applicazione del presente contratto saranno deferite all'Ente bilaterale, di cui all'art. 4.

La procedura dovrà essere completata entro 15 giorni dalla data del deferimento.

Durante lo svolgimento delle procedure previste dal presente contratto non si darà corso ad azioni sindacali.

Per le controversie relative ai provvedimenti disciplinari si fa riferimento alle disposizioni di cui all'art. 68 nonché alle norme di legge vigenti in materia.

Art. 4

(Ente bilaterale nazionale)

Fra AUIL, FEMCA-CISL, FILTEA-CGIL e UILTA-UIL viene costituito l'Ente bilaterale nazionale che ha i seguenti scopi:

- istituire e gestire l'Osservatorio nazionale sull'evoluzione del settore lavanderie;
- incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;
- promuovere, progettare e/o gestire anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali ed europee;
- attivare, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturati, con particolare riferimento al Fondo sociale europeo e gestirne, direttamente o in convenzione, la realizzazione;
- raccogliere gli accordi realizzati a livello territoriale ed aziendale curandone le analisi e la registrazione;
- promuovere studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme di legge e della contrattazione collettiva, nonché sul rapporto con l'ambiente esterno all'impresa;
- distribuire gratuitamente alle aziende, che contribuiscono al fondo, una copia del vigente contratto nazionale di lavoro;
- è sede di interpretazione e conciliazione rispetto alle controversie collettive derivanti dall'applicazione del presente contratto.

Al fine di rendere disponibili strumenti ed indicazioni utili a consentire alle imprese di adottare un Codice di condotta per il settore, come previsto dall'art. 10, le parti affidano all'Ente bilaterale il compito di predisporre tutti gli elementi utili per la predisposizione di un sistema di procedure di controllo e di verifiche indipendenti finalizzati a garantire il rispetto dei contenuti del Codice.

Le parti studieranno altresì l'individuazione di un sistema di certificazione della responsabilità sociale per le imprese che applicano il Codice di condotta.

Le parti convengono di affidare all'Ente bilaterale compiti di indirizzo/progettazione/ programmazione e promozione dell'attività formativa finalizzata sia a conseguire formazione di base e continua che quella più specificatamente di natura professionale.

In tale ambito l'Ente bilaterale, anche in relazione all'attività di Fondimpresa, avrà il compito di assistere imprese, OO.SS. territoriali e R.S.U., nell'attivazione di piani formativi.

Al fine di finanziare l'attività, le parti convengono che a far data dal 1° settembre 2000 viene istituita una quota di partecipazione congiunta da destinare a favore dell'Ente bilaterale nazionale.

Il contributo è stabilito nella misura dello 0,10% a carico dell'azienda e dello 0,05% a carico del lavoratore.

Entrambi le percentuali sono calcolate sulla retribuzione lorda di ciascun dipendente.

Art. 5

(Distribuzione del contratto Quota di partecipazione alle spese contrattuali)

Le aziende sono tenute a distribuire gratuitamente ad ogni singolo dipendente in servizio una copia del presente contratto di lavoro.

Per l'applicazione di quanto sopra disposto avrà valore esclusivamente l'edizione predisposta a cura delle parti stipulanti il presente contratto.

Art. 6

(Esclusiva di stampa)

Il presente contratto, conforme all'originale, è edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusiva a tutti gli effetti ivi compresi quelli di cui all'art. 5, Parte generale.

E' vietata la riproduzione parziale o totale senza autorizzazione.

Art. 7

(Decorrenza e durata)

Il presente contratto decorre dal 1° luglio 2003 e avrà scadenza il 30 giugno 2005 per la parte economica e il 30 giugno 2007 per la parte normativa.

Sono fatte salve le decorrenze indicate per singoli istituti.

Il contratto, nella sua globalità, si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto 3 mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.

In caso di disdetta il contratto resterà in vigore sino a che non sarà sostituito dal successivo contratto nazionale, fermo restando quanto previsto dai vigenti accordi interconfederali.

Art. 8

(Regolamentazione della contrattazione aziendale)

1. Soggetti

La contrattazione aziendale viene delegata dalle parti stipulanti da un lato alle aziende ed alle Associazioni imprenditoriali e dall'altro alle Rappresentanze sindacali unitarie ed ai Sindacati territoriali dei lavoratori aderenti alle Organizzazioni che hanno stipulato il presente accordo.

Tale contrattazione sarà effettuata coerentemente con la prassi in atto nel settore, con particolare riferimento alle piccole imprese ed all'intervento delle Organizzazioni nazionali di categoria.

2. Requisiti

Le materie riservate alla contrattazione aziendale a contenuto economico - nonchè le inderogabili modalità per la sua attuazione - sono solamente quelle stabilite dalla presente regolamentazione.

La contrattazione aziendale potrà riguardare le materie delegate dal contratto collettivo nazionale di lavoro e perseguirà le finalità ed assumerà i contenuti di cui al successivo punto 3. Riguarderà pertanto materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal contratto collettivo nazionale di lavoro e da altri livelli di contrattazione. La contrattazione è effettuata in conformità alle condizioni previste dal presente contratto.

3. Finalità e contenuti

Le parti convengono che, attraverso la partecipazione dei lavoratori, la contrattazione a livello aziendale debba perseguire - anche attraverso un adeguato ed effettivo utilizzo degli strumenti offerti dal contratto nazionale di lavoro in materia di svolgimento della prestazione lavorativa - il miglioramento delle condizioni di produttività, competitività, efficienza e di redditività in modo da consentire anche il miglioramento delle condizioni di lavoro e la ripartizione dei benefici ottenuti.

Pertanto, nel rispetto delle coerenze complessive in tema di politica dei redditi, la contrattazione aziendale con contenuto economico sarà direttamente e sistematicamente correlata ai risultati conseguiti, compresi i margini di produttività di cui le imprese dispongano, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di contratto nazionale.

Tenuto conto dell'andamento economico dell'impresa, tali risultati riguarderanno il raggiungimento degli obiettivi definiti nei parametri concordati, quali ad esempio gli aumenti di produttività, il miglioramento della qualità o altri indicatori di efficienza, competitività e redditività, anche risultanti dalla combinazione di diversi fattori.

Conseguentemente le erogazioni economiche derivanti dal raggiungimento degli obiettivi fissati dalla contrattazione aziendale avranno caratteristiche proprie e diverse dagli elementi della retribuzione, in funzione del loro collegamento ai parametri presi a riferimento ed in diretta connessione alla variabilità dei risultati conseguiti o in relazione al raggiungimento dei traguardi convenuti.

L'accordo economico aziendale ha durata quadriennale e la contrattazione avverrà nel rispetto dei cicli negoziali per evitare sovrapposizioni.

Il periodo di non sovrapposibilità decorre da tre mesi prima della scadenza del contratto nazionale sino a sei mesi dopo la presentazione delle richieste per il suo rinnovo.

Tale periodo è parimenti di tre mesi prima e sei mesi dopo nel caso di rinnovo della sola parte economica del contratto nazionale di lavoro.

4. Procedure di consultazione e di verifica

Al fine della acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, da perseguire in funzione delle strategie e del miglioramento della competitività dell'impresa, le parti, a livello aziendale, valuteranno preventivamente, in appositi incontri, la situazione produttiva e le esigenze di sviluppo dell'impresa, i requisiti essenziali di redditività e di efficienza, unitamente alle condizioni di lavoro ed alle prospettive occupazionali.

Durante la vigenza dell'accordo aziendale saranno effettuate verifiche in relazione allo stato di attuazione dei programmi, al raggiungimento degli obiettivi, nonché verifiche tecniche sui parametri di riferimento.

A livello aziendale potranno essere stabilite le modalità per favorire la migliore acquisizione degli elementi di conoscenza comune e la effettuazione delle verifiche.

5. Procedure

a) La trattativa aziendale si svolgerà in condizioni di normalità, con esclusione di iniziative unilaterali, ivi comprese le azioni dirette di qualsiasi tipo, per un periodo di due mesi dall'inizio della medesima.

b) Le parti, consapevoli delle caratteristiche innovative derivanti dal Protocollo 23 luglio 1993 e dalla presente regolamentazione e delle conseguenze che avranno sui comportamenti e sulla prassi della contrattazione aziendale, potranno in sede nazionale, attraverso l'Ente bilaterale, effettuare l'analisi delle coerenze, rispetto a quanto disposto dal Protocollo 23 luglio 1993 e dalla presente regolamentazione, delle richieste presentate, dell'andamento della contrattazione e dei relativi risultati. In tale sede, potrà altresì essere indirizzata, con le iniziative più opportune, la contrattazione aziendale secondo quanto stabilito dal presente articolo.

Capitolo II SISTEMA DI INFORMAZIONI

Art. 9

(Sistema informativo e di relazioni industriali - Formazione professionale - Imprese a dimensione europea)

Premessa

Il sistema di relazioni industriali che si configura con il presente contratto recepisce ed attua le logiche ed i contenuti del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno del sistema produttivo" del 23 luglio 1993, sottoscritto da Governo, Confederazioni imprenditoriali e Confederazioni sindacali, nonché dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993 sulle Rappresentanze sindacali unitarie.

Esso pertanto aderisce ad una visione di politica dei redditi quale strumento indispensabile di politica economica finalizzato a conseguire una crescente equità nella distribuzione del reddito attraverso il contenimento dell'inflazione e dei redditi nominali.

In questo quadro si colloca l'articolato sistema di informazioni che segue. Attraverso di esso si rendono possibili forme sistematiche di consultazione su temi di reciproco interesse per favorire la vitalità del settore, migliorare la competitività delle imprese, l'utilizzo delle risorse umane e l'occupazione, individuano nella comunicazione e nel confronto lo strumento per ricercare posizioni comuni, anche da rappresentare alle istituzioni pubbliche.

Condizioni necessarie per attuare compiutamente un sistema come sopra delineato sono:

- l'attribuzione alla autonomia contrattuale delle parti di una funzione primaria nella definizione delle regole e nella gestione delle relazioni sindacali e del lavoro, attraverso anche lo sviluppo, ai vari livelli e con diversi strumenti, del metodo partecipativo e la prevenzione dei conflitti;

- il reciproco riconoscimento dei ruoli e competenze ed il rispetto delle prerogative che competono ai soggetti sociali rappresentativi di interessi collettivi;

- l'attuazione della contrattazione collettiva in modo tale da consentire a favore dei lavoratori l'attribuzione di benefici economici e per le imprese una gestione corretta e programmabile della propria attività, utilizzando pienamente le opportunità offerte dal mercato e valorizzando le risorse umane impiegate;

- l'assunzione di un ruolo strategico da parte della formazione, la quale, come fattore determinante nel costruire un rapporto tra imprese, territorio e ambiente scolastico/formativo, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità derivanti da norme di legge, di accordi interconfederali e del contratto nazionale, deve poter consentire ai lavoratori di conseguire nuove professionalità, che siano indotte dalla mutata realtà derivante da innovazioni tecniche e organizzative e/o accedere a nuovi sbocchi occupazionali. Tutto quanto precede si realizza attraverso idonei supporti formativi, atti a favorire lo svolgimento di relazioni partecipative.

Occupazione - Investimenti - Formazione

Le parti ritengono che il miglioramento e l'approfondimento delle comuni conoscenze, anche attraverso la costituzione di un Osservatorio congiunto di cui all'art. 4, della realtà produttiva ed occupazionale e la verifica delle rispettive valutazioni costituiscono utile premessa per una positiva evoluzione del sistema di relazioni industriali e per il miglioramento dei reciproci rapporti.

Questa pratica di consultazione, comunicazione e condivisione ha per scopo - attraverso la ricerca di convergenze nelle analisi dei problemi e la individuazione delle possibili soluzioni - di valorizzare le potenzialità del sistema produttivo nel suo complesso, al fine di perseguire il miglioramento della produzione nel settore, sia attraverso l'individuazione e la realizzazione delle necessarie condizioni di sviluppo competitivo, sia attraverso l'apporto delle risorse umane, che rappresentano un fattore strategico.

Sulla base di questa dichiarazione d'intenti, le parti stipulanti, ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale, le rispettive responsabilità e ruoli e l'indipendenza di valutazione, esprimono la comune intenzione di favorire, secondo anche le indicazioni contenute negli accordi interconfederali vigenti, lo sviluppo delle loro relazioni e la loro armonizzazione con il sistema di informazioni di seguito articolato e la realtà evolutiva del settore:

1. A livello nazionale, di norma annualmente, o su richiesta di una delle parti stipulanti, nel corso di un apposito incontro, in sede di Osservatorio congiunto verranno fornite alle parti informazioni globali in merito:

- alle linee generali dell'andamento economico-produttivo (investimenti, nuovi insediamenti e la loro localizzazione, prospettive produttive) del settore (e dei comparti in cui si articolerà) con particolare riferimento all'occupazione;
- all'andamento dell'occupazione giovanile, in relazione agli accordi interconfederali vigenti sui contratti di formazione e lavoro e sull'apprendistato, all'andamento dell'occupazione femminile e allo stato di applicazione delle leggi n. 903/1977 e n. 125/1991 nonché delle eventuali future specifiche disposizioni legislative in materia, con le possibili azioni positive in linea con le raccomandazioni CEE;
- all'evoluzione tecnologica;
- all'andamento globale dell'occupazione in riferimento all'introduzione di nuove tecnologie che richiedono interventi e/o significative ristrutturazioni aziendali;
- al numero degli addetti suddiviso per tipo di contratto, per sesso e qualifica e classi di età;
- alla dinamicità delle retribuzioni di fatto nel settore;
- a situazioni di crisi aziendali di particolare rilevanza sociale o territoriale, con particolare riguardo al Mezzogiorno;

- ai supporti, specie per le piccole e medie imprese, quali ad esempio i progetti di consorziazione;

- alle iniziative finalizzate al risparmio energetico;

- ai programmi di formazione e riqualificazione professionale, con particolare riferimento alle implicazioni derivanti dall'introduzione di nuove tecnologie, dall'evoluzione delle strutture produttive e dalle innovazioni di processo sulle politiche formative, nonché alle tematiche dell'ambiente e della sicurezza, in armonia con quanto previsto dal D.Lgs. n. 626/1994;

- ai programmi di investimento e alle politiche di diversificazione produttiva e di localizzazione nel Mezzogiorno;

- alla dinamica dei costi, compreso quello del lavoro, rispetto ai principali Paesi concorrenti, comparando le leggi in materia contributiva, anche ai fini di una oggettiva valutazione della competitività ed efficienza del sistema;

- ai problemi ambientali.

A tale riguardo seguirà un incontro allo scopo di effettuare un esame congiunto relativo all'evoluzione del settore e le implicazioni:

- sui livelli occupazionali;
- sulle condizioni ambientali ed ecologiche;
- sul rapporto che intercorre tra innovazioni tecnologiche ed esigenze formative;
- sulle condizioni di concorrenzialità e competitività del settore.

Fermo restando quanto previsto al successivo punto 3 le aziende che sono articolate su più unità produttive e che operano nel settore, forniranno tali informazioni a livello nazionale.

2. A livello regionale o territoriale, di norma annualmente, o su richiesta di una delle parti, l'Associazione imprenditoriale fornirà alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori competenti per territorio, nel corso di un apposito incontro, informazioni globali in merito:

- alle prospettive produttive;
- ai programmi di investimento relativi ai nuovi insediamenti industriali ed a rilevanti ristrutturazioni o ampliamenti di quelli esistenti, indicando l'eventuale ricorso a finanziamenti pubblici ed agevolati;
- ai supporti, specie per le piccole e medie imprese, quali ad esempio progetti di consorziazione anche in riferimento a quanto previsto dalla L. n. 374/1976;
- al numero degli addetti distinti per sesso e qualifica;
- all'andamento dell'occupazione giovanile;
- in relazione agli accordi interconfederali sui contratti di formazione lavoro, allo sviluppo dell'apprendistato, all'andamento dell'occupazione femminile e allo stato di applicazione delle leggi n. 903/1977 e n. 125/1991 nonché delle eventuali future specifiche disposizioni legislative in materia, con le possibili azioni positive in linea con le raccomandazioni UE;
- alle situazioni di crisi aziendale di particolare rilevanza sociale;
- alle prospettive di fabbisogno di formazione e riqualificazione professionale;
- alle iniziative finalizzate al risparmio energetico;
- alle condizioni ambientali ed ecologiche.

A tale riguardo, a richiesta di una delle parti, potrà seguire un incontro allo scopo di effettuare un esame congiunto relativo alle implicazioni prevedibili:

- sui livelli occupazionali;
- sulle condizioni ambientali ed ecologiche;
- sul rapporto che intercorre fra innovazioni tecnologiche ed esigenze formative;
- sulle condizioni di concorrenzialità e competitività del settore.

Le parti forniranno agli enti preposti tutte le indicazioni necessarie per le attività di competenza dell'ente stesso a favore del settore, con particolare riguardo alla gestione della formazione professionale, alla difesa dell'occupazione, alla concessione di agevolazioni alle imprese.

Fermi restando i contenuti del sistema di informazione, le rispettive organizzazioni potranno definire congiuntamente:

- tempi, modi e strumenti delle rilevazioni dell'informativa, anche attraverso la realizzazione di osservatori, gruppi di lavoro, ecc.;
- iniziative propositive in tema di formazione professionale, da raccordare con attività di cui al livello nazionale, nell'ambito di quanto previsto dagli accordi interconfederali vigenti, ciò al fine di fornire ai lavoratori conoscenze funzionali rispetto ai mutamenti tecnologici ed organizzativi e per consentire alle aziende di impiegare il fattore lavoro in modo adeguato alle nuove esigenze. Qualora tali iniziative si concretizzino in orientamenti comuni, essi saranno sottoposti all'attenzione degli enti pubblici competenti ed agli Organismi paritetici per la formazione professionale operanti nel territorio, affinché nella programmazione dei loro interventi tengano conto delle prospettate esigenze del settore;
- iniziative propositive di formazione professionale in materia di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, in armonia con quanto previsto dal D.Lgs. n. 626/1994, utilizzando le risorse disponibili degli enti locali;
- iniziative propositive in tema di azioni positive per le pari opportunità, che saranno coordinate con gli indirizzi emersi nella Commissione paritetica nazionale di cui all'art. 31.

3. Il livello aziendale di informazione è articolato in tre momenti specifici:

- a) conoscenza e valutazione dei maggiori indicatori economico-sociali dell'impresa;
- b) informazioni finalizzate alla contrattazione aziendale;
- c) informazioni riguardanti il sistema di imprese europee.

Tale sistema informativo, pur nella distinzione delle diverse finalità, tende a sviluppare, attraverso l'attivazione di adeguati canali di comunicazione bilaterale, un migliore livello di conoscenza delle realtà, affermando il processo partecipativo dei lavoratori e della loro rappresentanza, come risorsa per le singole aziende.

A livello aziendale, di norma annualmente, tramite l'Associazione territoriale imprenditoriale, le aziende con più di 50 dipendenti, su richiesta delle Organizzazioni sindacali di categoria competenti per territorio, forniranno, nel corso di un apposito incontro, alle R.S.U. ed alle Organizzazioni medesime informazioni riguardanti:

- le prospettive, specie con riferimento alle situazioni di crisi ed alla struttura occupazionale (tipo di contratto, sesso e qualifica professionale), nonché all'eventuale acquisizione di pubbliche commesse;
- i programmi di investimento relativi a nuovi insediamenti industriali ed a rilevanti ristrutturazioni o ampliamenti di quelli esistenti nonché a miglioramenti delle condizioni ambientali ed ecologiche, specificando l'eventuale ricorso a finanziamenti pubblici agevolati; le informazioni sui programmi di investimento relativi a nuovi procedimenti produttivi o a nuove produzioni avranno carattere di riservatezza; le modifiche tecnologiche inerenti a nuovi procedimenti produttivi che rivestano carattere di riservatezza saranno oggetto di informazioni sommarie;
- il numero delle assunzioni suddivise per tipologia di contratto, sesso e qualifica effettuate nell'anno precedente e quelle previste per l'anno in corso;
- il numero degli addetti distinti per sesso e qualifica;

- l'andamento dell'occupazione giovanile, l'andamento dell'occupazione femminile e lo stato di applicazione delle leggi n. 903/1977 e n. 125/1991 nonché delle eventuali future specifiche disposizioni legislative in materia, con le possibili azioni positive in linea con le raccomandazioni dell'Unione europea;

- le eventuali esigenze formative indotte dai processi di riorganizzazione/ristrutturazione e dallo sviluppo tecnologico ed organizzativo, nonché dalle tematiche dell'ambiente e sicurezza, in armonia con quanto previsto dal D.Lgs. n. 626/1994;

- i lavori commessi in appalto, anche a cooperative, sulla base della L. n. 1369/1960.

Su tali problemi, a richiesta di una delle parti, seguirà un incontro allo scopo di consentire alla R.S.U. e/o alle Organizzazioni sindacali territoriali di categoria di esprimere la loro autonoma valutazione in ordine all'occupazione, alle problematiche della formazione ed alle condizioni ambientali ed ecologiche.

Andamento dell'attività produttiva (ex art. 36)

Le Direzioni aziendali comunicheranno alla R.S.U., annualmente e/o semestralmente, in relazione all'andamento stagionale dell'attività produttiva e con riferimento alle specifiche esigenze aziendali i periodi prevedibili di:

- supero e riduzione dell'orario contrattuale di lavoro per flessibilità e quantità delle ore necessarie;
- godimento delle ferie collettive e relative modalità;
- collocazione degli eventuali permessi collettivi per ex festività e per riduzione orario;

- i contenuti di tali comunicazioni programmatiche saranno esaminati congiuntamente tra la Direzione e la R.S.U.

Per ciascuno degli istituti indicati saranno seguite le specifiche procedure concordate con il presente contratto (permessi per riduzione orario, modalità applicative della flessibilità, ex festività e ferie).

Imprese a dimensione europea

In relazione alla direttiva UE 94/95 le parti concordano di darne attuazione tenendo conto del sistema di relazioni industriali presente nel nostro Paese.

A tale fine riconoscono che la sua attuazione possa avvenire nelle aziende a dimensione europea, in coerenza con le disposizioni della direttiva stessa e dell'accordo interconfederale 27 novembre 1996, demandando a livello aziendale il compito di individuare le modalità idonee.

In relazione a quanto sopra e nell'ambito di un armonico sviluppo del sistema informativo contrattuale adatto per il settore, anche alle Organizzazioni sindacali nazionali viene riconosciuto il ruolo di soggetti attivi destinatari delle informazioni di cui alla direttiva 94/95 da parte delle imprese a livello europeo, che abbiano in Italia la sede della società capogruppo, secondo le procedure che saranno fissate nei relativi accordi aziendali.

Art. 10 (Codice di condotta)

AUIL e FEMCA-FILTEA-UILTA considerano la lotta al lavoro nero, allo sfruttamento del lavoro dei bambini, dei lavoratori e delle persone, obiettivo delle parti.

In particolare è necessario combattere fenomeni di illegalità, concorrenza sleale, e lavoro sottocosto al di fuori delle normative e dei contratti di lavoro.

Le parti ritengono necessario, e AUIL si impegna in tal senso, che le aziende associate ed eventualmente coinvolte in processi di produzione e dei servizi garantiscono il rispetto delle norme ed in particolare le convenzioni dell'O.I.L. (n. 29 e 105, n. 87, n. 98, n. 100 e n. 111, n. 138).

Per queste ragioni le parti convengono sulla necessità di far recepire alle aziende un "Codice di condotta" convenendo che, per essere efficace, lo stesso deve essere accompagnato da disposizioni concrete e certe relative alla sua attuazione ed alle procedure di verifica indipendente, in particolare per il controllo del rispetto delle disposizioni del Codice.

Le parti concordano infine sulla opportunità della definizione di un marchio ambientale e dei diritti (la cui adozione avverrà su base volontaria) che certifichi che la produzione e la commercializzazione del prodotto è avvenuta senza ricorrere al lavoro minorile e nel rispetto dei diritti della persona e dell'ambiente, così come previsto dalle convenzioni internazionali.

Al fine di combattere le aree di lavoro illegale che producono fenomeni di concorrenza sleale nei confronti delle aziende regolari e di negazioni dei diritti fondamentali dei lavoratori, le parti richiedono alle istituzioni ed in particolare al Ministero della sanità e alle regioni di subordinare affidamenti in appalto di commessa di lavoro solo ed esclusivamente ad aziende che applicano leggi e contratti e gli accordi sul Codice di condotta.

Si costituirà una Commissione paritetica composta da 6 componenti (3 designati dalle OO.SS. e 3 dalle imprese) che dovrà redigere un Codice di condotta e gestire la sua attuazione su mandato delle aziende aderenti e delle parti sociali.

Ulteriore compito della Commissione sarà quello di monitorare il lavoro del settore nonché di essere parte referente ad eventuali segnalazioni di frazione del Codice di condotta.

Per le aziende che si sottoporranno volontariamente alle verifiche del soprarichiamato Codice di condotta sarà sperimentato un marchio definito "etichetta/marchio sociale e ambientale" di cui potranno

fregiarsi solo le imprese che recepiscono, attraverso un accordo aziendale, l'accordo nazionale e il Codice di condotta.

Le parti firmatarie del presente protocollo si attiveranno presso i competenti Ministeri, per discutere e concordare forme di collaborazione e di sostegno anche finanziario alle attività di controllo e monitoraggio.

Art. 11 (Lavoro esterno)

Le parti, nel prendere atto del ricorso strutturale nell'ambito del settore a lavorazioni presso terzi, anche se società di forma cooperativa, per l'effettuazione di produzioni del ciclo di lavoro delle aziende committenti, affermano che il lavoro presso terzi debba avvenire nel rispetto delle leggi e del presente contratto. In presenza di eventuali situazioni di aziende che non diano corso all'applicazione del contratto collettivo di lavoro di pertinenza e delle leggi sul lavoro, le parti esprimono il loro rifiuto di tali forme e si impegnano ad adoperarsi, nell'ambito delle proprie competenze, per il superamento di dette situazioni.

Per esprimere questa volontà e per consentire di conseguenza una più efficace tutela dei lavoratori occupati in imprese del settore svolgenti lavorazioni per conto terzi presenti nel ciclo produttivo dell'azienda committente, fermo restando che l'applicazione degli impegni sotto riportati non può avere incidenza sui rapporti commerciali delle imprese committenti nè implica responsabilità alcuna da parte delle medesime per comportamenti di terzi:

1) Le aziende committenti lavorazioni a terzi inseriranno nel contratto di commessa apposita clausola richiedente alle imprese esecutrici, operanti nel territorio nazionale, l'impegno all'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di loro pertinenza e delle leggi sul lavoro. Le aziende terziste comunicheranno alle aziende committenti il contratto collettivo di lavoro da loro applicato.

2) Le aziende sistematicamente committenti lavoro a terzi, aventi oltre 50 dipendenti, e le aziende terziste che danno lavoro all'esterno, informeranno, a richiesta, di norma annualmente ed in caso di modifiche in corso d'anno, le Rappresentanze sindacali unitarie o in mancanza alle OO.SS. territoriali, sulle previsioni di ricorso al lavoro esterno per lavorazioni presenti nel ciclo aziendale con riferimento alla quantità e al tipo di lavorazione nonché sui nominativi delle imprese terziste alle quali sia stato commesso lavoro nell'anno precedente in modo sistematico, e sui contratti di lavoro da queste applicati. Le aziende committenti si impegnano ad applicare nei confronti delle aziende contoterziste tariffe che permettano alle stesse l'applicazione del c.c.n.l.

3) Le Associazioni industriali e le Organizzazioni sindacali territorialmente competenti costituiranno, entro 3 mesi dalla richiesta di queste ultime, una Commissione formata da 3 membri per ciascuna delle due parti con i seguenti compiti:

- acquisire da parte delle aziende gli elementi conoscitivi necessari alla valutazione del fenomeno.

A tale scopo l'Associazione industriale territoriale metterà a disposizione della Commissione l'elenco delle aziende che commettono lavoro a terzi relativamente a fasi di lavorazione presenti nel ciclo produttivo aziendale e l'elenco delle aziende che lavorano per conto terzi. Per ogni singola azienda committente avente oltre 50 dipendenti l'Associazione territoriale fornirà alla Commissione anche i nominativi delle aziende cui il lavoro è stato commesso nei 12 mesi precedenti. Saranno inoltre fornite indicazioni relative alla localizzazione delle aziende terziste (anche fuori del territorio di competenza), il comparto in cui operano e il tipo di lavorazione effettuato, la loro natura industriale o artigianale;

- utilizzare tali dati, insieme ad ogni altro diversamente raccolto, per individuare eventuali situazioni di aziende che non diano corso all'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di loro pertinenza e delle leggi sul lavoro;

- promuovere nei confronti dei casi di cui al punto precedente le iniziative più opportune al fine di pervenire alla loro regolarizzazione;

- comprovato il permanere della disapplicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di pertinenza, la Commissione inviterà per un esame della situazione le ditte interessate alla committenza;

- ove non sia diversamente possibile raggiungere l'obiettivo di far regolarizzare l'eventuale accertata esistenza di lavoro irregolare, la Commissione prenderà in esame la connessione tra le aziende per cui tale problema sussiste.

4) Anche in riferimento ai problemi occupazionali, nei casi in cui le aziende committenti, a causa di situazioni temporanee di mercato o di crisi economiche settoriali o locali o per ristrutturazioni, riorganizzazioni o conversioni aziendali, facciano ricorso a riduzioni o sospensioni di orario di lavoro o riduzioni di personale, durante gli incontri previsti, nel corso delle procedure di cui all'art. 5 della legge 20 maggio 1975, n. 164, ed alla legge 23 luglio 1991, n. 223, daranno anche comunicazione, per un esame in materia, dell'eventuale ricorso al lavoro presso terzi presente nel ciclo produttivo delle stesse aziende committenti.

5) A livello nazionale le parti effettueranno periodiche valutazioni del fenomeno e dei risultati raggiunti, studiando gli strumenti più opportuni per il contenimento e il superamento delle situazioni irregolari, coordinando altresì, quando necessario, i lavori delle Commissioni territoriali.

6) La Commissione è vincolata al segreto d'ufficio sui nominativi forniti. In caso di violazione cesseranno per l'Associazione territoriale e le aziende gli obblighi derivanti dall'applicazione del presente articolo.

7) Le aziende committenti comunicheranno, tramite la propria Associazione territoriale, alle Associazioni territoriali nelle aree del Mezzogiorno (si intendono per aree del Mezzogiorno quelle individuate dalla legge n. 64/1986) l'elenco delle aziende terziste situate nei territori di loro competenza, con l'indicazione del contratto collettivo di lavoro che le medesime hanno dichiarato di applicare.

8) Si conviene che le Commissioni istituite a livello territoriale si attivino per favorire l'affermarsi di un ambiente idoneo allo sviluppo delle iniziative e delle realtà imprenditoriali, e l'utilizzazione, più corretta ed efficace possibile, delle azioni di sostegno per lo sviluppo, decise dal Governo, allo scopo di evitare che tali realtà siano poste fuori mercato e per promuovere iniziative finalizzate al miglioramento degli standard produttivi, alla tutela dell'occupazione, dei diritti dei lavoratori ed alla positiva evoluzione delle relazioni sociali ed industriali nel territorio.

In presenza del permanere di situazioni di marcata irregolarità, nonostante l'adozione dei provvedimenti e delle misure di cui ai precedenti commi, le Commissioni potranno infine attivarsi nei confronti degli Organismi competenti, per individuare possibili interventi.

Chiarimento a verbale

Con la informativa sul lavoro esterno prevista nel presente articolo hanno inteso far acquisire gli elementi conoscitivi del ricorso strutturale al lavoro esterno. Non sono quindi compresi i rapporti committente/terzista di tipo occasionale.

Le parti convengono inoltre che le imprese cosiddette terziste, ma che svolgono un'attività funzionale al processo produttivo, sono da considerare committenti.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che la regolamentazione che precede si riferisce al lavoro per conto terzi inerenti al ciclo produttivo aziendale delle ditte committenti e che eventuali altri problemi di mancata applicazione di norme di legge e di contratto trovano soluzione nelle usuali procedure di intervento previste dalle norme esistenti.

Art. 12

(Mobilità interna della manodopera)

Le Direzioni delle unità produttive con più di 50 dipendenti informeranno preventivamente le strutture sindacali aziendali sugli spostamenti non temporanei nell'ambito dello stabilimento di gruppi di lavoratori, nei casi in cui tali spostamenti non rientrino nelle necessità collegate alle normali esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'attività aziendale.

Le R.S.U. potranno richiedere alla Direzione un esame congiunto che avrà luogo entro 3 giorni dall'avvenuta informazione.

Chiarimento a verbale

Fermo restando che gli spostamenti del personale saranno effettuati nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti in materia, le parti riconoscono che il migliore utilizzo delle prestazioni di lavoro, attraverso la mobilità interna, è funzionale al comune obiettivo del raggiungimento di più elevati livelli di produttività, di efficienza aziendale e di professionalità.

Art. 13

(Clausola di salvaguardia)

Le parti si danno atto che i contenuti delle informazioni, così come l'articolazione per sedi e materie, hanno costituito comuni presupposti per la stipulazione delle norme relative al "sistema di informazioni".

Le iniziative o i comportamenti in sede nazionale, territoriale, aziendale, attuati in diffinità degli impegni così come definiti agli articoli "investimenti - occupazione - formazione professionale", "lavoro esterno", "mobilità", daranno facoltà alle Associazioni industriali stipulanti di dichiararsi, previo esame della situazione e tentativo di componimento da compiersi in sede nazionale con le Organizzazioni sindacali, sciolte dalle specifiche obbligazioni assunte in tali presupposti.

Rimangono salve, sulle materie prese in considerazione, le pattuizioni preesistenti più favorevoli.

Art. 14
(Rappresentanze sindacali unitarie)

1. Costituzione e funzionamento della R.S.U.

Per la costituzione ed il funzionamento della R.S.U. si applica l'accordo interconfederale 20 dicembre 1993, ed eventuali sue future modifiche, con le specificazioni ed integrazioni di seguito riportate.

L'iniziativa per l'elezione della R.S.U. nelle unità produttive con più di 15 dipendenti potrà essere assunta:

- dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente accordo nazionale;
- dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori che, pur non avendo sottoscritto il presente accordo, siano formalmente costituite con un proprio Statuto ed atto costitutivo, a condizione che:
 - 1) accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;
 - 2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

I componenti della R.S.U. restano in carica per tre anni dalla data di effettuazione delle elezioni; alla scadenza di tale termine decadono automaticamente.

2. Componenti e permessi

Il numero complessivo dei componenti della R.S.U., fatte salve le condizioni di miglior favore definite da accordi territoriali o aziendali, è il seguente:

Numero dei componenti delle R.S.U.

<i>Numero dipendenti dell'unità produttiva</i>	<i>Numero componenti della R.S.U.</i>
Da 16 a 120	3
Da 121 a 360	6
Da 361 a 600	9
Da 601 a 840	12
Da 841 a 1.080	15
Da 1.081 a 1.320	18
Da 1.321 a 1.560	21
Da 1.561 a 1.800	24
Da 1.801 a 2.040	27
Da 2.041 a 2.280	30
Da 2.281 a 2.520	33
Da 2.521 a 2.760	36
Da 2.761 a 3.000	39
Da 3.001 a 3.500	42
Ecc. per scaglioni di 500 dip.	Per gruppi di 3 componenti

Ai singoli componenti la R.S.U. sono attribuite le seguenti ore di permesso retribuito:

- nelle unità produttive che occupano da oltre 15 fino a 120 dipendenti: 2 ore all'anno per ogni dipendente, ripartite in quote uguali tra tutti i componenti la R.S.U.;
 - nelle unità produttive che occupano più di 120 dipendenti: 8 ore mensili per ciascun componente della R.S.U.;
 - con automatico trasferimento delle ore di permesso di cui all'art. 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300.
- Per la determinazione della retribuzione oraria si fa riferimento alla retribuzione globale di fatto di cui all'art. 44.

Le ore eccedenti definite contrattualmente ai vari livelli nazionale, territoriale, aziendale saranno attribuite alle Organizzazioni sindacali firmatarie il presente contratto, con le modalità di cui all'allegato verbale di ricognizione. Tali ore saranno comunque fruite dai componenti delle R.S.U., con attribuzione individuale del 55% del loro ammontare, e tramite le Organizzazioni di appartenenza alle quali è attribuito pariteticamente il restante 45%. La R.S.U. provvederà a nominare al proprio interno un responsabile per la gestione amministrativa delle ore di permesso, il cui nominativo sarà comunicato all'azienda.

Le ore di permesso mensili non usufruite potranno essere utilizzate durante il corso dell'anno solare. Detti permessi saranno computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali.

Ai componenti della R.S.U. è estesa, per la durata del mandato, la tutela prevista dall'accordo interconfederale per la Commissioni interne.

I suddetti componenti non possono essere trasferiti ad iniziativa dell'azienda da una unità produttiva all'altra senza nulla-osta delle Associazioni sindacali di appartenenza.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto ai permessi di cui al precedente paragrafo, ivi compresi quelli attribuiti alle Organizzazioni sindacali, dovrà darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima.

Dichiarazione a verbale

Si intendono salvaguardare fino ad eventuale patto contrario, le condizioni di miglior favore, intervenute per accordo a livello aziendale o territoriale ed oggetto della ricognizione effettuata nell'arco di vigenza del c.c.n.l. 18 giugno 1991.

3. Elezioni

I componenti della R.S.U., eletti con le modalità previste dall'accordo interconfederale 20 dicembre 1993, saranno designati con votazioni a scrutinio segreto e con preferenza unica. Resta ferma la notifica di 1/3 dei componenti di nomina delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

Per le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto è ammessa la presentazione di liste distinte o di liste tra loro collegate.

In quest'ultimo caso il numero massimo dei candidati risulterà dalla somma di quelli ammessi per ciascuna lista, senza l'aumento di 1/3.

Nell'ipotesi in cui si debba scegliere tra due candidati che abbiano conseguito gli stessi voti si procederà al ballottaggio da svolgersi fuori dell'orario di lavoro o utilizzando le ore di assemblea.

4. Elettorato passivo

Ferma restando l'eleggibilità di operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni, possono essere candidati anche i lavoratori con contratto non a tempo indeterminato, il cui contratto di assunzione consenta, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro di almeno sei mesi.

Al termine del contratto non a tempo indeterminato ed in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro il mandato conferito scade automaticamente.

I membri decaduti saranno sostituiti secondo le regole stabilite al punto 6, Parte prima, dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993.

5. Compiti e funzioni

La R.S.U. subentra alle R.S.A. di cui alla legge 20 maggio 1970, n. 300, ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e dell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

La R.S.U. è riconosciuta quale soggetto negoziale a livello aziendale per le materie e con le modalità previste dal presente contratto.

6. Modalità delle votazioni e designazioni

Secondo quanto stabilito al punto 12, Parte seconda, dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993, il luogo ed il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da assicurare un ordinato svolgimento delle elezioni e da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione.

I lavoratori potranno compiere le operazioni di voto al di fuori dell'orario di lavoro nonchè durante l'orario di lavoro, utilizzando le ore di assemblea.

7. Comunicazione della nomina

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della R.S.U. sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale Organizzazione imprenditoriale di appartenenza a cura delle rispettive Organizzazioni sindacali dei componenti della R.S.U.. In caso di lista collegata la comunicazione sarà effettuata congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali che hanno presentato la lista.

Analoga comunicazione sarà effettuata anche per le variazioni dei componenti della R.S.U.

8. Disposizioni varie

I membri della Commissione elettorale, il Presidente del seggio elettorale e gli scrutatori dovranno espletare il loro incarico al di fuori dell'orario o durante l'orario di lavoro utilizzando eccezionalmente in via anticipata, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui al par. 2) del presente articolo.

Gli Organismi territoriali imprenditoriali e sindacali comunicheranno alle rispettive Organizzazioni nazionali i risultati elettorali.

Quanto riconosciuto in tema di Rappresentanza sindacale unitaria con la presente regolamentazione non è cumulabile con quanto potrà derivare da eventuali successive disposizioni di accordo interconfederale o di legge.

Art. 15
(Commissione interna e delegato d'impresa)

Per i compiti delle Commissioni interne o dei delegati di fabbrica è fatto richiamo agli accordi interconfederali che disciplinano la materia.

Per le imprese da 5 a 40 dipendenti sono confermate le norme previste dall'accordo interconfederale sulle Commissioni interne (1966) inerenti il delegato di impresa, i suoi compiti e la relativa tutela.

Art. 16
(Immunità sindacale)

Al lavoratore che ricopra cariche sindacali o sia investito di incarichi sindacali riconosciuti e regolarmente notificati alla ditta, il datore di lavoro deve assicurare e garantire la libertà di esplicazione della conseguente attività, la quale dovrà essere svolta senza recare pregiudizio all'andamento del lavoro nell'azienda.

Qualora il predetto lavoratore incorra in una delle mancanze di cui al presente contratto, le sanzioni relative, previste dall'art. 67, Parte generale, operano pienamente anche nei suoi confronti, salvo che la sanzione non sia connessa all'attività sindacale dell'interessato, nel quale caso la sanzione stessa dovrà essere preventivamente autorizzata dalle rispettive Organizzazioni territoriali competenti.

Art. 17
(Assemblee)

I lavoratori hanno diritto di riunirsi in ogni unità produttiva, indipendente dal numero dei dipendenti della stessa, per la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro.

Dette riunioni avranno luogo su convocazioni unitarie o singole delle Organizzazioni sindacali congiuntamente stipulanti il presente contratto o delle loro Rappresentanze sindacali unitarie.

Potranno aver luogo riunioni congiunte di lavoratori appartenenti a più aziende del settore, che non occupino ciascuna più di 50 dipendenti, per la trattazione delle materie di cui al 1° comma, su convocazione delle Organizzazioni sindacali congiuntamente stipulanti.

La convocazione sarà comunicata alla Direzione con preavviso di due giorni, riducibili ad 1 giorno in caso di urgenza, con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno e dell'ora di svolgimento della riunione.

Le riunioni di cui sopra saranno tenute fuori dall'orario di lavoro.

Qualora la convocazione sia unitaria, è ammesso lo svolgimento delle stesse anche durante l'orario di lavoro entro il limite massimo di 10 ore nell'anno solare, per le quali verrà corrisposta la retribuzione di fatto. Tali riunioni dovranno normalmente aver luogo verso la fine o all'inizio dei periodi di lavoro.

Le ore non effettuate nell'anno solare potranno essere utilizzate, nel limite di due ore, nell'anno successivo.

Qualora nell'anno solare siano state esaurite le ore disponibili, potranno inoltre essere anticipate ore di pertinenza dell'anno successivo, sempre nel limite di due.

Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi. In quest'ultimo caso le riunioni potranno avere luogo durante l'orario di lavoro, quando non impediscano o riducano la normale attività dei lavoratori ad esse non interessati.

Qualora nell'unità produttiva il lavoro si svolga a turni, l'assemblea potrà essere articolata in due riunioni nella medesima giornata.

Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà aver luogo con modalità che tengano conto delle esigenze di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti e della produzione nei turni avvicendati.

Le modalità di cui ai tre precedenti commi saranno definite a livello aziendale.

Le riunioni si terranno in luoghi idonei o locali messi a disposizione dall'azienda nell'unità produttiva. In caso di comprovata impossibilità, il datore di lavoro è tenuto a mettere a disposizione un idoneo locale nelle immediate vicinanze dell'unità produttiva stessa.

Per le riunioni interaziendali il locale idoneo sarà invece reperito a cura delle parti convocanti.

Alle riunioni hanno facoltà di partecipare i Segretari nazionali e provinciali delle Organizzazioni di categoria o dirigenti sindacali, i nominativi dei quali ultimi saranno preventivamente comunicati all'azienda.

La presente regolamentazione attua quanto previsto dall'art. 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Nella retribuzione di fatto si intende compresa la percentuale di lavoro notturno, nonché la maggiorazione per lavoro a squadre, qualora tali prestazioni siano già state programmate per le ore concesse per lo svolgimento delle assemblee.

Per i lavoratori a cottimo si farà riferimento al guadagno del mese in corso se vi è stata prestazione lavorativa di almeno 10 giorni; diversamente si farà riferimento al guadagno delle ultime quattro settimane o due quindicine.

Chiarimento a verbale 2

Le situazioni aziendali in atto migliorative della presente normativa vengono assorbite fino a concorrenza.

Art. 18 (Permessi per cariche sindacali)

Ai lavoratori che siano membri dei Comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei Comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria e dei Sindacati provinciali, saranno concessi permessi retribuiti, fino ad una giornata lavorativa al mese, per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino gravi impedimenti alla normale attività di altri lavoratori.

Le ore di permesso sono cumulabili quadrimestralmente.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate, contestualmente alla deliberazione congressuale, entro il termine di 2 settimane dalla avvenuta elezione; ulteriori comunicazioni riguarderanno esclusivamente casi di sostituzioni di componenti degli Organismi predetti. Le comunicazioni saranno effettuate per iscritto dalle Organizzazioni competenti alle Associazioni territoriali degli industriali che provvederanno a comunicarle all'azienda cui il lavoratore appartiene.

Qualora l'entità delle richieste di permesso sia ritenuta eccessiva, la questione sarà demandata all'esame delle Organizzazioni nazionali stipulanti.

Chiarimento a verbale

Le situazioni aziendali in atto migliorative della presente normativa vengono assorbite fino a concorrenza.

Art. 19 (Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali)

Per i dipendenti chiamati a ricoprire funzioni pubbliche elettive si richiama in materia di aspettativa quanto disposto dall'art. 2 della legge 27 dicembre 1985, n. 816.

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

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna e decorre l'anzianità ai soli fini della rivalutazione del trattamento di fine rapporto accantonato, ai sensi della legge n. 297/1982.

Art. 20 (Permessi a lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive)

Si richiama quanto disposto in materia dagli artt. 4 e 16 della legge 27 dicembre 1985, n. 816.

Chiarimento a verbale

Nella retribuzione di fatto s'intende compresa la percentuale di lavoro notturno nonché la maggiorazione per lavoro a squadre, qualora tali prestazioni siano già state programmate per i giorni di permesso concessi.

Per i lavoratori a cottimo si farà riferimento al guadagno del mese in corso se vi è stata prestazione lavorativa di almeno 10 giorni; diversamente si farà riferimento al guadagno delle ultime quattro settimane o due quindicine.

Art. 21 (Affissioni)

I Sindacati provinciali di categoria aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente contratto potranno far affiggere, in apposito albo, comunicazioni a firma dei segretari responsabili dei Sindacati medesimi.

Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare materie di interesse sindacale e del lavoro.

Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere tempestivamente inoltrate alla Direzione aziendale per conoscenza.

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

Art. 22

(Versamento dei contributi sindacali)

L'azienda provvederà alla trattenuta delle quote sindacali nei confronti dei dipendenti che ne effettueranno richiesta scritta. Tale richiesta avrà validità fino ad eventuale revoca che può intervenire in qualsiasi momento e che decorrerà dal mese successivo a quello in cui essa è stata rimessa alla Direzione aziendale mediante lettera regolarmente sottoscritta dal lavoratore.

La richiesta scritta dovrà contenere le seguenti indicazioni:

- la data;
- le generalità del lavoratore;
- l'ammontare del contributo sindacale espresso in percentuale, che gradualmente raggiungerà la misura dell'1%, e sarà calcolata sulla retribuzione globale mensile;
- l'Organizzazione sindacale a favore della quale la quota dovrà essere versata mensilmente ed il numero del conto corrente bancario ad essa intestato;
- la richiesta dovrà essere conforme al modulo riportato in calce;
- le trattenute verranno effettuate sulle competenze nette del lavoratore.

Eventuali diversi sistemi di riscossione delle quote sindacali, ivi compresi quelli relativi alla risoluzione del rapporto, già concordati e in atto in sede aziendale, restano invariati.

Nome
Cognome
Reparto
Abitante a
Via n.

Spett.le Direzione della ditta

Il sottoscritto
Operaio - cartellino n.
Intermedio - matricola n.
Impiegato - matricola n.

Con la presente lettera autorizza codesta Direzione e l'INPS - nel caso di erogazione diretta del trattamento di C.i.g. - ad effettuare sull'ammontare netto delle competenze, la trattenuta relativa al suo contributo associativo sindacale in ragione del% da calcolarsi sulla retribuzione globale mensile per 13 mensilità, a favore del Sindacato In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la trattenuta delle quote mensili residue, ivi compresa quella della 13^a mensilità fino al termine dell'anno, saranno operate sulle spettanze complessive di fine rapporto.

Tale autorizzazione avrà validità fino alla eventuale revoca.

L'importo di tale trattenuta dovrà essere versato mensilmente dall'azienda sul c/c bancario n. presso la banca intestato al Sindacato territoriale.

Distinti saluti

Data	Firma
.....	

N.B.: Da inviare al Sindacato territoriale prescelto.

Chiarimento a verbale

Le parti chiariscono che la trattenuta e il versamento delle quote sindacali non determinano una cessione di credito, poichè si tratta di un mero servizio che l'azienda effettua su richiesta del lavoratore, fermo restando il

rapporto tra quest'ultimo e la propria Organizzazione sindacale, destinataria delle quote trattenute a titolo e contributo associativo.

Capitolo IV SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 23 (Assunzione - Visite mediche)

L'assunzione al lavoro deve essere fatta in conformità alle disposizioni di legge.

All'atto dell'assunzione l'azienda è tenuta a consegnare al lavoratore una dichiarazione sottoscritta contenente i dati di registrazione effettuati nel libro matricola, nonché la comunicazione di cui al D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152, come previsto dall'art. 4-bis, comma 2 del D.Lgs. 21 aprile 2000, n. 181, indicando in particolare:

- la data di decorrenza dell'assunzione;
- la qualifica e la categoria a cui viene assegnato in relazione alle mansioni a lui attribuite;
- il trattamento economico (voce per voce);
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- la durata del rapporto, precisando se si tratta di rapporto a tempo determinato od indeterminato;
- la sede di lavoro;
- l'orario di lavoro.

Nella lettera di assunzione verrà inoltre fatto rinvio al presente contratto collettivo nazionale di lavoro per tutti gli istituti e trattamenti previsti.

Il lavoratore è tenuto per la sua assunzione a presentare i documenti previsti dalla normativa vigente (ed ove l'azienda ne faccia espressamente richiesta, il titolo di studio e l'attestazione della formazione professionale acquisita).

Qualora il lavoratore sia sprovvisto dei documenti di cui al punto 2) l'azienda è tenuta a richiedere il rilascio dei documenti stessi all'INPS.

Qualora i documenti presentino irregolarità, il lavoratore è tenuto a richiederne direttamente la regolarizzazione tramite gli Enti interessati.

L'azienda rilascerà ricevuta al nuovo assunto dei documenti da essa trattenuti.

Il lavoratore è tenuto, all'atto dell'assunzione, a dichiarare all'azienda la sua residenza e il suo domicilio ed è tenuto a notificare all'azienda stessa i successivi eventuali mutamenti nonché a consegnare, dopo l'assunzione, se capo famiglia o avente diritto, lo stato di famiglia e gli altri documenti necessari per beneficiare degli assegni per il nucleo familiare.

Prima dell'assunzione il lavoratore potrà essere sottoposto a visita medica.

Art. 24 (Periodo di prova)

L'assunzione può essere fatta, d'accordo fra le parti, con un periodo di prova la cui durata non potrà essere superiore a:

Classificazione		Periodo di prova
7° livello	Quadri	6 mesi
	Impiegati	6 mesi
6° livello	Impiegati	3 mesi
	Intermedi	1 mese e mezzo
5° livello S	Operai	20 gg di effettivo lavoro
5° livello	Impiegati	2 mesi
	Intermedi	1 mese
	Operai	20 gg di effettivo lavoro
4° livello	Impiegati	2 mesi
	Operai	15 gg. di effettivo lavoro prorogabili di comune accordo fino a 20 gg. lavorativi
3° livello	Impiegati	2 mesi
	Operai	12 gg. di effettivo lavoro prorogabili di comune accordo fino a 20 gg. lavorativi
2° livello	Operai	12 gg. di effettivo lavoro prorogabili di comune accordo fino a 20 gg. lavorativi
1° livello	Operai	12 gg. di effettivo lavoro prorogabili di comune accordo fino

Il periodo di prova è ridotto rispettivamente a tre mesi per il 7° livello ed a due mesi per il 6° livello nei seguenti casi:

a) impiegati amministrativi che provengono da altre aziende industriali presso le quali abbiano prestato servizio - con analoghe mansioni - per almeno un biennio;

b) impiegati tecnici, che provengano da altre aziende dello stesso settore, presso le quali abbiano prestato servizio - con analoghe mansioni - per almeno un triennio.

Il periodo di prova, la sua durata e l'eventuale proroga dovranno risultare comunque da atto scritto debitamente controfirmato dalle parti interessate, copia del quale dovrà essere consegnata al lavoratore.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto salvo quando diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà essere richiesta, da ciascuna delle parti, in qualsiasi momento, senza preavviso nè indennità sostitutiva.

La malattia, l'infortunio non sul lavoro, l'infortunio sul lavoro e la malattia professionale intervenuti durante il periodo di prova, sospendono la prova stessa per un periodo pari alla durata dell'evento morboso nell'ambito massimo del periodo di conservazione del posto di cui agli artt. 55 e 56, Parte generale; al termine del periodo di astensione dal lavoro riprenderà la decorrenza del periodo di prova per la parte residua.

In caso di risoluzione del rapporto durante il periodo di prova al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione di fatto pattuita, che comunque non potrà essere inferiore a quella contrattualmente prevista, per il solo periodo di prestazioni, nonchè gli eventuali ratei di tredicesima mensilità, ferie, t.f.r.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore s'intenderà confermato in servizio con anzianità dalla data di inizio del periodo di prova stesso.

Art. 25

(Apprendistato professionalizzante)

In attesa che la nuova normativa di legge sull'apprendistato professionalizzante diventi esecutiva, le parti concordano la presente regolamentazione al fine di consentire - attraverso il tempestivo utilizzo dell'istituto non appena ciò sarà possibile - lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali.

Nel frattempo continuerà a trovare applicazione la disciplina dell'apprendistato prevista dall'art. 25 del c.c.n.l. 17 novembre 1999.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda.

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per i lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri, dei livelli dal 2° al 7° e per tutte le relative mansioni.

L'apprendista non può lavorare a cottimo; nel caso venga adibito a lavoro a cottimo, egli acquista automaticamente la qualifica di operaio anche prima della scadenza del periodo di apprendistato, e gli devono essere applicate le tariffe di cottimo.

Può essere convenuto un periodo di prova ai sensi dell'art. 24 del presente contratto, di durata non superiore a quanto previsto per il livello corrispondente alle mansioni che l'apprendista è destinato a svolgere. In ogni caso il periodo di prova non potrà superare i due mesi.

La durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi e di inquadramento sono così fissate:

<i>Livelli c.c.n.l.</i>	<i>Durata complessiva mesi</i>	<i>Primo periodo mesi</i>	<i>Secondo periodo mesi</i>	<i>Terzo periodo mesi</i>
7°	72	20	20	32
6°	72	20	20	32
5° s	66	20	20	26
5°	66	20	20	26
4°	60	18	18	24
3°	54	16	16	22
2°	42	14	14	14

Una riduzione fino a sei mesi del periodo di apprendistato professionalizzante, applicabile sul terzo periodo della tabella sopra riportata, è riconosciuta ai lavoratori che - prima del contratto di apprendistato - abbiano svolto presso la stessa azienda un periodo di pari durata di stage o tirocinio.

L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:

- nel primo periodo di apprendistato professionalizzante: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
- nel terzo e ultimo periodo: inquadramento al livello di destinazione finale.

Gli apprendistati con destinazione finale al secondo livello saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato.

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi. Saranno inoltre computati, ai fini delle durate dell'apprendistato professionalizzante previste nel presente articolo, i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto/dovere di istruzione e formazione.

L'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale, anche ai fini degli aumenti periodici di anzianità; tali aumenti saranno corrisposti nelle misure previste dal livello di appartenenza.

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello e anzianità aziendale; la stessa regola vale per il lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per un periodo successivo alla qualificazione.

E' demandata alle parti al livello aziendale la definizione dell'eventuale applicabilità agli apprendisti, parziale o totale, dei premi di risultato e di tutte le altre voci retributive stabilite al livello aziendale.

In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro spetta al lavoratore - nei limiti del periodo di comporta - il seguente trattamento assistenziale a carico del datore di lavoro:

a) nei primi due periodi di apprendistato:

- dal 1° al 3° giorno di malattia: 50% della retribuzione normale dell'apprendista;
- dal 4° al 180° giorno di malattia: 46% della retribuzione normale dell'apprendista;
- dal 21° al 180° giorno di malattia: 29% della retribuzione normale dell'apprendista;
- per i periodi di malattia eccedenti il sesto mese compiuto nell'anno solare: 50% della retribuzione

normale dell'apprendista;

b) nel terzo periodo di apprendistato:

- per tutto il periodo di malattia, entro i limiti del comporta, il 50% della retribuzione normale

dell'apprendista.

In caso di assenza ingiustificata alla visita domiciliare di controllo sullo stato di malattia, al lavoratore con contratto di lavoro di apprendistato si applica quanto previsto agli artt. 82, 89 e 99 - Trattamento economico di malattia e di infortunio non sul lavoro.

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui agli artt. 84, 91 e 101 del presente contratto.

Formazione

I principi convenuti nel presente capitolo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

Le parti si danno atto che la definizione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante compete alle regioni, d'intesa con le Associazioni datoriali e sindacali più rappresentative sul piano regionale.

Le Organizzazioni di categoria stipulanti il presente contratto, tuttavia, ribadiscono che attraverso l'Ente bilaterale nazionale intendono concorrere alla definizione dei profili professionali, dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza.

Ai fini del conseguimento della qualificazione vengono dedicate alla formazione 120 ore medie annue retribuite.

Per completare l'addestramento dell'apprendista in possesso di titolo di studio post-obbligo ovvero di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione è ridotta a 40 ore medie annue retribuite.

Le parti, attraverso l'Ente bilaterale nazionale, definiranno in tempo utile per consentire la tempestiva attuazione dell'istituto:

- le modalità di erogazione e di articolazione della formazione, strutturata in forma modulare, esterna e interna alle aziende;

- la quota parte di 120 ore di formazione - da svolgere con priorità temporale - da destinare alla sicurezza, all'igiene del lavoro e alla prevenzione degli infortuni;

- le modalità e la tipologia di formazione erogabile agli apprendisti che avessero intrattenuto precedenti rapporti di apprendistato professionalizzante, anche in mansioni non analoghe, e che possano attestare di aver già ricevuto una parte di formazione.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'azienda.

In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

Il tutore della formazione svolge le funzioni e riceve la formazione previste dalla legge. La funzione di tutore può essere svolta da un unico referente formativo aziendale anche nel caso di pluralità di apprendisti. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.

Dichiarazione a verbale 1

In relazione al divieto di adibire l'apprendista a produzioni in serie, le parti riconoscono che nel settore delle lavanderie industriali il processo produttivo, quand'anche caratterizzato da prevalente impiego di macchine, è comunque organizzato in modo da consentire al lavoratore apprendista l'acquisizione della capacità tecnica per conseguire la qualifica attraverso la formazione interna ed esterna all'azienda.

Dichiarazione a verbale 2

Le parti si danno atto che l'apprendista maggiorenne adibito a turni di lavoro notturno beneficerà di una formazione di contenuto non inferiore a quella ordinariamente prevista per gli apprendisti addetti a lavorazioni giornaliere e su turni diurni.

Dichiarazione a verbale 3

Le durate differenziate del periodo di apprendistato professionalizzante nelle aree del Mezzogiorno (OBIETTIVO 1 del regolamento 92/2081/CE del 20 luglio 1993) saranno definite nell'ambito della stesura del Protocollo contrattuale sul Mezzogiorno e comunque in tempo utile per consentire l'utilizzo del nuovo istituto.

Dichiarazione a verbale 4

Le parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.

Art. 26

(Contratto a tempo determinato)

Caratteristica del rapporto

L'assunzione dei lavoratori ha luogo normalmente con contratto a tempo indeterminato.

Il contratto a termine è consentito, secondo quanto stabilisce il D.L. n. 368 del 6 settembre 2001, a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo, e secondo quanto previsto dal presente articolo.

Nella lettera d'assunzione - da consegnarsi entro cinque giorni - sono specificate le ragioni a fronte delle quali è apposto il termine al contratto di lavoro e si farà menzione al diritto di precedenza di all'art. 7, punto 9, del D.L. n. 368/2001.

A titolo esemplificativo si riportano le causali che nel settore sono ricorrenti:

1) Incrementi di attività produttiva in dipendenza di commesse eccezionali, termini di consegna eccezionali o legati a riordini.

2) Punte di intensa attività derivanti da fluttuazioni o da maggiori richieste del mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per i volumi e/o per la specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste e per far fronte alla quale non appaia idonea l'attivazione della flessibilità dell'orario normale di lavoro.

3) Esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione.

4) Esigenze di sostituzione di lavoratori assenti durante il periodo feriale, o in aspettativa ai sensi dell'art. 52, oppure assenti per ricoprire funzioni pubbliche elettive o, per periodi determinati, per cariche sindacali provinciali e nazionali ai sensi dell'art. 31 legge n. 300/1970.

5) Esigenze di completamento dell'orario giornaliero, settimanale, mensile, o annuale per consentire la trasformazione dei contratti da tempo parziale, ai sensi del comma 3, art. 41.

- 6) Punte di più intensa attività, anche di carattere stagionale, connesse a richieste di mercato indifferibili o anche indotta dall'attività di altri settori, che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo.
- 7) Lavorazioni non attinenti all'acquisizione del normale portafoglio ordini, relative all'aggiornamento delle giacenze, con particolare riferimento alla necessità di controlli di qualità o rilavorazioni di prodotti.

Informazione

Le aziende procederanno alle assunzioni con contratto a termine secondo le modalità previste dalla legge e dal vigente c.c.n.l., dando contestuale informazione alle R.S.U., in mancanza della R.S.U. alle OO.SS. territoriali.

Limiti quantitativi nelle assunzioni a termine

Il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratto di lavoro a tempo determinato è pari al 25% del personale in forza.

Qualora se ne ravvisi la necessità, con accordo stipulato con le R.S.U. e/o OO.SS. territoriali, le percentuali di lavoratori possono essere ampliate in funzione di specifiche esigenze aziendali.

Divieti

Le assunzioni a tempo determinato sono vietate nelle seguenti ipotesi:

- a) per sostituire lavoratori in sciopero;
- b) per assumere lavoratori da adibirsi a svolgere le stesse mansioni di dipendenti licenziati con procedura collettiva ai sensi degli artt. 4 e 24, legge 23 luglio 1991, n. 223 - salvo diverso accordo sindacale - e fatte salve le seguenti ipotesi ex lett. B, art. 3, D.Lgs. n. 368/2001:
 - che il contratto a tempo determinato sia concluso per sostituire lavoratori assenti, pur riguardando le stesse mansioni dei lavoratori licenziati con procedura collettiva;
 - che il contratto sia concluso ai sensi dell'art. 8, comma 2, legge n. 223/1991;
 - che abbia durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c) per assumere lavoratori da adibire a mansioni identiche a quelli di dipendenti in C.i.g. e/o contratto di solidarietà;
- d) aziende che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4, D.Lgs. n. 626/1994.

Esclusioni

Sono esclusi dal campo di applicazione della disciplina dei contratti a termine:

- i contratti di lavoro di somministrazione di cui al D.Lgs. n. 276/2003;
- i contratti di formazione lavoro e i contratti di inserimento previsti dal D.Lgs. n. 276/2003;
- i rapporti di apprendistato e le tipologie contrattuali legate a fenomeni di formazione attraverso il lavoro che, pur caratterizzato da un termine, non costituiscono rapporto di lavoro.

Assunzioni esenti da limitazioni

Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato effettuati per le seguenti casistiche.

- a) Nella fase di avvio di nuove attività, il periodo massimo di durata dei contratti a termine in questo caso non può superare i 18 mesi nel caso di nuova azienda, stabilimento o unità produttiva e i 12 mesi in caso di avvio di nuove linee di produzione o nuovi reparti/servizi, ai fini della messa a regime dell'organizzazione aziendale.
- b) Per ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità (lavanderie esercenti attività di supporto al settore alberghiero e della ristorazione in occasione dell'afflusso turistico estivo ed invernale) di cui ai succitati punti 4 e 6.
- c) Per l'esecuzione di un servizio definito nel tempo avente carattere straordinario e/o occasionale (es. appalti settore sanitario e/o alberghiero a carattere temporaneo) in tal caso la durata del contratto a tempo determinato non potrà superare i 6 mesi. Tale durata potrà essere estesa fino a 12 mesi previa verifica con le Rappresentanze sindacali unitarie delle condizioni sopra citate.

Qualora se ne ravvisi la necessità, con accordo stipulato con le Rappresentanze sindacali unitarie sia le percentuali di lavoratori assumibili con contratto a termine che le ipotesi che consentono le assunzioni, possono essere ampliate in funzione delle specifiche esigenze aziendali.

Nota a verbale

Le parti nell'individuare i limiti quantitativi dell'utilizzo dei contratti a tempo determinato ai sensi dell'art. 10, comma 7, D.Lgs. n. 368/2001, ed in parziale deroga a quanto previsto dallo stesso art. 10 ai commi 7 e 8, hanno inteso escludere dal calcolo percentuale i lavoratori assunti a termine in base alle sole causali espressamente richiamate dal presente articolo contrattuale come libere da questo vincolo.

In relazione alle caratteristiche industriali del settore, le parti ritengono che le percentuali adottate e le causali individuate libere da vincoli siano adeguate a soddisfare le esigenze tecniche, organizzative e produttive in un contesto competitivo sufficientemente regolato.

Periodo di affiancamento

In caso di sostituzione di lavoratori di cui sia programmata l'assenza con diritto alla conservazione del posto, è possibile prevedere tra il lavoratore e il sostituto un periodo di affiancamento, prima dell'assenza e al suo rientro, al fine di consentire il passaggio delle consegne.

Tali periodi di affiancamento non potranno superare la durata complessiva di 30 giorni di calendario.

Diritto di precedenza

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa a carattere stagionale con contratto a tempo determinato, hanno diritto di precedenza nell'assunzione con la medesima qualifica presso la stessa azienda, a condizione che manifestino la volontà di esercitare tale diritto entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Eventuali criteri di riassunzione per diritto di precedenza, esclusivamente a favore dei lavoratori che già abbiano prestato la propria opera per le ipotesi sopra previste, potranno essere concordate tra Direzione aziendale e R.S.U.

Formazione antinfortunistica

Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato usufruirà di adeguati interventi informativi/formativi, sia riguardo alla sicurezza che con riferimento al processo lavorativo.

Modalità e strumenti di tali interventi potranno essere individuati a livello aziendale.

Proroga e rinnovi

Il contratto a termine può essere prorogato, con il consenso del lavoratore una sola volta nell'ambito della durata massima di 3 anni.

Può essere rinnovato una o più volte a condizione che tra la scadenza di un contratto e la decorrenza del successivo intervenga un intervallo di almeno 10 giorni, se il contratto precedente è inferiore o pari a sei mesi, e di 20 giorni se il contratto precedente è superiore a sei mesi.

In caso di inosservanza dei suddetti intervalli il contratto si intenderà a tempo indeterminato a decorrere dalla data del rinnovo.

Nell'ipotesi di due assunzioni successive a termine senza soluzione di continuità il rapporto si considera a tempo indeterminato.

Art. 27

(Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato)

In attesa che la nuova normativa di legge sul contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato diventi esecutiva, le parti concordano la presente regolamentazione al fine di consentire - attraverso il tempestivo utilizzo dell'istituto non appena ciò sarà possibile - lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali.

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dalle leggi vigenti integrate dalla regolamentazione del presente articolo.

In particolare, ferme restando tutte le possibilità previste dai vari istituti contrattuali in materia di flessibilità della prestazione, la somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

La percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non potrà superare nell'arco di 6 mesi la media dell'8% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sino a 5 prestatori di lavoro, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali come sopra considerate sono sempre arrotondate all'unità superiore.

Nei casi di contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, la durata dei contratti potrà comprendere periodi di affiancamento per il passaggio delle consegne.

L'azienda a fronte delle necessità di inserire personale con contratto di somministrazione di lavoro, procederà all'inserimento dei lavoratori previa informazione alla Rappresentanza sindacale unitaria relativamente a: numero dei contratti, cause, lavorazioni e/o reparti interessati e relativa durata. Analoga informativa riguarderà le ipotesi di proroga dei periodi di assegnazione inizialmente stabiliti.

Art. 28
(Contratto di inserimento)

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

- a) soggetti di età compresa tra i diciotto e 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 una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro dei lavori e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;
- f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003, si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del decreto legislativo n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

Per poter assumere mediante contratti di inserimento i soggetti indicati dal decreto legislativo n. 276/2003, devono essere mantenuti in servizio almeno il sessanta per cento dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti, come previsto dai commi 3 e 4 dell'art. 54 del decreto legislativo n. 276/2003 che qui si intende richiamato integralmente, così come l'accordo interconfederale 11 febbraio 2004.

Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.

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

Nel contratto sono indicati:

- la durata;
- l'eventuale periodo di prova: tale periodo di prova è quello contrattualmente previsto per la categoria ed il livello di inquadramento corrispondente a quello al conseguimento del quale è preordinato il contratto di inserimento/reinserimento;
- l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
- l'inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto a quello attribuito ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con le mansioni da svolgere in azienda, l'inquadramento del lavoratore sarà di un livello inferiore a quello da conseguire mediante il progetto di reinserimento.

Il progetto individuale di inserimento/reinserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Nel progetto verranno indicati, inoltre:

- a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
- b) la durata e le modalità della formazione.

Il contratto di inserimento ha una durata non inferiore a nove mesi e non può essere superiore ai diciotto mesi, con l'eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi.

Il progetto deve prevedere una formazione teorica interna o esterna, impartita anche con modalità di formazione a distanza, non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica, da svolgere nella fase iniziale del rapporto, e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale.

La formazione sarà accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.

La formazione potrà essere effettuata sulla base di un programma, a moduli, proposti dall'Ente bilaterale nazionale.

I moduli formativi conformi a quelli proposti dall'Ente bilaterale nazionale risultanti eventualmente già frequentati dal soggetto in un precedente contratto di inserimento/reinserimento presso un'altra azienda, sono considerati già adempiuti anche in occasione di ciascun nuovo contratto di inserimento presso altre diverse aziende, fatto salvo, con riferimento al contesto aziendale specifico, la parte relativa alle nozioni di prevenzione antinfortunistica che deve essere ripetuta.

Per quanto riguarda la malattia e l'infortunio non sul lavoro il lavoratore in contratto di inserimento/reinserimento ha diritto ad un periodo di conservazione del posto di settanta giorni.

Nell'ambito di detto periodo, per quanto concerne il trattamento economico, si applica la disciplina contrattuale prevista per i dipendenti di eguale qualifica (operai, impiegati e quadri).

Se il contratto di inserimento prevede una durata di almeno 15 mesi, la conservazione opererà per un periodo massimo di 80 giorni.

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo applicato (lavori a turni, notturno, festivo, ecc.).

L'eventuale applicabilità, parziale o totale, ai lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dei premi di risultato e di tutte le altre voci retributive stabilite al livello aziendale è demandata alle parti al livello aziendale.

Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità.

Dichiarazione a verbale 1

In attesa della definizione delle modalità di attuazione dell'art. 2, lett. i) del D.Lgs. n. 276/2003, la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato (tutor o referente formativo aziendale).

Dichiarazione a verbale 2

Le parti si riservano di definire un modello di progetto individuale di inserimento da proporre per l'utilizzo nelle lavanderie industriali.

Dichiarazione a verbale 3

Le parti auspicano l'estensione anche ai lavoratori disabili, riconosciuti tali ai sensi della legge n. 68/1999 della disciplina del contratto di inserimento/reinserimento lavorativo e dei relativi benefici contributivi.

Art. 29

("Job sharing" - Lavoro ripartito)

Con il contratto di lavoro ripartito, di cui le parti riconoscono il ruolo nella ricerca di flessibilità e opportunità lavorative, due lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica ed identica obbligazione lavorativa restando singolarmente responsabili per l'adempimento dell'intero obbligo contrattuale.

Il contratto di lavoro ripartito si stipula per iscritto e deve recare espressamente il nominativo dei lavoratori interessati, nonché il consenso di ciascuno a questa particolare tipologia contrattuale.

Nel contratto di lavoro ripartito sono indicati la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati, ferma restando la possibilità per gli stessi di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro, previa comunicazione al datore di lavoro di norma con almeno una settimana di preavviso. Le sostituzioni o variazioni che non comportano modifiche durature all'orario concordato devono essere comunicate al datore di lavoro con un giorno di preavviso.

In ogni caso di assenza di uno dei lavoratori coobbligati, fatta eccezione per le ferie collettive, l'obbligo della prestazione si trasferisce sull'altro lavoratore coobbligato, che è pertanto tenuto a sostituire l'assente. L'avvicendamento tra i lavoratori coobbligati dovrà avvenire senza interruzioni dell'attività condivisa.

Solo in caso di oggettivo impedimento connesso a malattia o infortunio non sul lavoro per i quali uno dei lavoratori coobbligati non sia in grado di avvisare tempestivamente l'altro lavoratore coobbligato, la sostituzione è consentita entro il giorno successivo a quello in cui si è manifestata l'assenza.

Fermo restando quanto previsto al comma precedente, le assenze dovute al godimento di ferie, permessi (ivi compresi quelli di cui all'art. 37 "Banca delle ore"), permessi per riduzione di orario, ex festività ed aspettative dovranno essere comunicate anche all'azienda con almeno due giorni di preavviso. L'assenza per malattia o infortunio non sul lavoro deve altresì essere comunicata all'azienda con le stesse modalità previste per la generalità dei lavoratori dall'art. 55 del presente contratto.

La retribuzione mensile verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro prestato, con eventuale conguaglio annuale per gli scostamenti riferiti agli istituti indiretti e differiti. La retribuzione delle ore di assenza per il godimento dei vari istituti contrattuali e di legge viene calcolata sulla base della prestazione lavorativa concordata nel contratto di lavoro ripartito.

Viene considerata lavoro straordinario la prestazione lavorativa protrattasi oltre l'orario complessivo settimanale di 40 ore per il quale sono coobbligati i lavoratori. E' applicabile anche al lavoro ripartito la disciplina della flessibilità di orario di cui agli artt. 38 e 39 del presente contratto.

Le maggiorazioni per lavoro straordinario e per le flessibilità spettano al lavoratore che ha prolungato la propria prestazione oltre la durata dell'orario complessivo settimanale.

In caso di applicazione di sanzioni disciplinari concretatesi nella sospensione di uno dei lavoratori coobbligati, l'altro è tenuto a sostituire il lavoratore sospeso durante tutto il tempo di applicazione della sanzione.

In caso di risoluzione, per qualsiasi motivo, del rapporto di lavoro di uno dei lavoratori coobbligati, l'altro è tenuto ad effettuare la prestazione lavorativa fino alla concorrenza dell'orario per il quale i lavoratori erano coobbligati. In tal caso, qualora residui un solo lavoratore, le parti possono concordare la trasformazione del rapporto condiviso in rapporto di lavoro a tempo pieno. I lavoratori residui e il datore di lavoro possono altresì accordarsi per cooptare un altro lavoratore coobbligato, che sarà scelto di comune accordo. Il nuovo contratto, che non comporterà la risoluzione del rapporto col lavoratore residuo, dovrà rivestire i medesimi requisiti di cui al 3° comma del presente articolo.

In caso di assenza di lunga durata di uno dei lavoratori coobbligati, ad esempio per malattia, maternità o infortunio, fermo restando che il lavoratore residuo è tenuto ad effettuare la prestazione lavorativa fino a concorrenza dell'intero orario complessivamente pattuito, azienda e lavoratore potranno valutare la situazione venutasi a creare e potranno concordare il subentro temporaneo di un nuovo lavoratore nel contratto di lavoro ripartito.

In deroga a quanto specificatamente previsto dal presente contratto, la maturazione dei ratei mensili di tredicesima mensilità, di ferie, di permessi per ex festività e per riduzione di orario avverrà in misura direttamente proporzionale al lavoro svolto da ogni lavoratore coobbligato in ciascun mese.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che, qualora dovessero intervenire specifiche disposizioni inerenti il trattamento economico di malattia, si incontreranno per opportuni adattamenti della norma contrattuale.

Art. 30 (Telelavoro)

Le parti riconoscono nel telelavoro uno strumento finalizzato alla modernizzazione ed al miglioramento dei rapporti di lavoro, che permette anche ai lavoratori di conciliare l'attività lavorativa con la vita sociale attraverso una maggiore autonomia nell'assolvimento dei compiti affidati.

Pertanto, con il presente articolo le parti, recependo l'accordo interconfederale 9 giugno 2004, intendono regolamentare la disciplina del telelavoro nell'ambito del c.c.n.l. lavanderie industriali come segue.

Il telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Il presente articolo regola esclusivamente la prestazione di lavoro dipendente svolta in regime di telelavoro.

Il telelavoro costituisce una differente fattispecie rispetto al lavoro a domicilio ed ad esso si applica la disciplina qui di seguito prevista.

Per i dipendenti che operano in regime di telelavoro, le clausole normative ed economiche del presente contratto si intendono sostituite da quelle speciali riportate in questo articolo, limitatamente, però, alle particolari disposizioni in esse contemplate; per tutte le altre, si applicano le disposizioni contenute nel presente c.c.n.l.

Per telelavoro si intende la prestazione dell'attività lavorativa effettuata con regolarità e continuità dal lavoratore, tramite il supporto di strumenti telematici e tecnologie informatiche, presso il proprio domicilio ovvero in altro luogo fisso e predeterminato, esterno rispetto alla sede di lavoro aziendale.

Non è considerabile attività in telelavoro quella svolta, anche in via telematica, all'interno dei locali aziendali e quella che, sebbene svolta a distanza, non implichi l'impiego della strumentazione informatica come mezzo propedeutico allo svolgimento dell'attività lavorativa.

L'effettuazione di prestazione lavorativa in telelavoro consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessato.

La modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in regime di telelavoro può essere:

- a) prevista all'atto dell'assunzione;
- b) conseguente alla trasformazione di un normale rapporto di lavoro in essere.

Nell'ipotesi di cui alla lett. b) sopra indicata, il datore di lavoro può offrire al lavoratore la possibilità di svolgere la propria prestazione in regime di telelavoro e il lavoratore può accettare o respingere tale offerta.

Il rifiuto del lavoratore a tale offerta non costituisce di per sé motivo di risoluzione del rapporto di lavoro.

Analogamente, qualora il lavoratore richiedesse al datore di lavoro la trasformazione del rapporto di lavoro in regime di telelavoro, quest'ultimo può accettare o rifiutare tale richiesta.

Nel caso di prestazione lavorativa in regime di telelavoro, dovranno essere indicati al lavoratore, in forma scritta: l'unità produttiva di appartenenza, la sua collocazione all'interno dell'organico aziendale ed il responsabile di riferimento, la descrizione dell'attività lavorativa da svolgere e le clausole contrattuali applicabili (tale ultimo obbligo si intende assolto tramite la consegna al lavoratore che opera in regime di telelavoro di una copia del c.c.n.l. in vigore).

Inoltre, nel caso specifico di avvenuta trasformazione dell'attività lavorativa in regime di telelavoro, la decisione di passare al telelavoro è reversibile per effetto di accordo individuale e/o collettivo, indicando eventualmente le relative modalità.

Il telelavoratore fruisce dei medesimi diritti garantiti dalla legislazione e dal c.c.n.l. di categoria spettanti al lavoratore comparabile che svolge l'attività all'interno dei locali dell'impresa.

Analogamente, il carico di lavoro e i livelli di prestazione sono equivalenti a quelli dei lavoratori comparabili che svolgono l'attività nei locali dell'impresa.

Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori dell'azienda e può disporre rientri periodici di quest'ultimo nell'impresa per motivi di programmazione del lavoro, per riunioni di lavoro con i colleghi, per colloqui con il proprio responsabile, per partecipazione a corsi di formazione o aggiornamento, per svolgimento di specifiche attività considerate non telelavorabili e per l'esercizio dei diritti di cui al successivo punto 10 e per altre motivazioni definite a livello aziendale.

I telelavoratori ricevono una formazione specifica sugli strumenti tecnici di lavoro che vengono forniti e fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono l'attività all'interno dei locali dell'impresa. Essi sono altresì sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori.

La postazione di telelavoro ed i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico dell'impresa.

Il telelavoratore è tenuto a segnalare l'eventuale guasto al datore di lavoro con la massima tempestività.

Nel caso di perdita degli strumenti di lavoro ovvero di interruzioni del circuito telematico od eventuali fermi macchina dovuti a guasti o cause non imputabili al dipendente e tempestivamente segnalati, l'impresa si impegna a intervenire per una rapida risoluzione del guasto o per ripristinare la situazione originaria.

Qualora il guasto non sia risolvibile in tempi ragionevoli, l'impresa avrà facoltà di disporre il rientro del telelavoratore presso l'impresa stessa, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

Gli strumenti informatici concessi in uso al lavoratore sono di proprietà dell'impresa la quale ha diritto a rientrare immediatamente in possesso dei medesimi in caso di cessazione del rapporto di lavoro per qualunque motivo ovvero di reversione dell'attività lavorativa.

Al lavoratore in regime di telelavoro, si applica la disciplina prevista dalle vigenti disposizioni di legge e dal presente c.c.n.l. in materia di orario di lavoro, relativamente alla durata della prestazione complessivamente prevista.

Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro in regime di telelavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie in quanto, per la particolare natura del tipo di rapporto, al lavoratore è concessa una maggiore autonomia e libertà di gestione sia con riferimento alla collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata sia alla durata giornaliera della stessa.

Tuttavia, potrà essere concordata, a livello aziendale ovvero a livello individuale tra impresa e telelavoratore, una definita fascia di reperibilità nell'ambito dell'orario di lavoro in atto nell'impresa.

Ai lavoratori in regime di telelavoro, la cui prestazione non è misurata o predeterminata, non si applica la disciplina contrattuale relativa a straordinario, ROL, lavoro festivo e notturno.

In caso contrario, troveranno applicazione le disposizioni contrattuali riferite a tali istituti.

Ai lavoratori che prestano la loro attività in regime di telelavoro si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute previste per i lavoratori che svolgono analoga attività lavorativa in azienda.

Pertanto, l'impresa, con la cooperazione del dipendente, provvederà a garantire per quanto di sua competenza, nel rispetto del diritto alla riservatezza e alla inviolabilità del domicilio del dipendente, l'idoneità del posto di lavoro e la sua conformità alla legislazione in materia.

Il datore di lavoro informa il lavoratore delle politiche e direttive aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento ai rischi derivanti dall'utilizzo dei videoterminali, alle quali il lavoratore è tenuto ad attenersi.

Al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina in materia di salute e sicurezza, il datore di lavoro, il responsabile aziendale di prevenzione e protezione ovvero il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza hanno accesso ai luoghi in cui viene svolto il telelavoro.

Qualora il lavoratore svolga la propria attività presso il suo domicilio, tale accesso avverrà con un adeguato preavviso e con il suo consenso.

Il lavoratore, qualora lo ritenga necessario, può chiedere alla Direzione aziendale, per iscritto, che siano eseguite ispezioni presso la propria postazione di lavoro, specificandone i motivi.

In ogni caso il dipendente, ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 626/1994, deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni ricevute.

Il datore di lavoro adotta le misure appropriate, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore nell'ambito dello svolgimento della propria attività e si impegna ad informare quest'ultimo sulle norme di legge e sulle regole aziendali applicabili e relative alla protezione dei dati e all'utilizzo dei mezzi informatici.

Il dipendente è tenuto a prestare la sua attività con diligenza, a custodire il segreto su tutte le informazioni contenute nella banca dati di cui dovesse venire a conoscenza nonché ad attenersi alle istruzioni ricevute dall'impresa per l'esecuzione del lavoro.

Inoltre, il lavoratore deve attenersi alle direttive allo stesso impartite relativamente alle modalità e condizioni di utilizzo dei mezzi informatici forniti nonché alle regole previste all'interno di eventuali Codici di condotta presenti in azienda, con particolare riferimento all'utilizzo degli strumenti informatici.

In nessun caso il dipendente può eseguire, sulla postazione in dotazione, lavoro per conto proprio e/o per conto o a favore di soggetti terzi ovvero utilizzare i sistemi informatici concessi in uso per svolgere attività diverse da quelle connesse al rapporto di lavoro.

Le parti convengono che l'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto del D.Lgs. n. 626/1994 di recepimento della direttiva 90/270/CEE relativa ai videoterminali.

Al dipendente verrà riconosciuto il diritto di accesso alle cariche ed all'attività sindacale che si svolge nell'impresa.

Nel caso di ricorso al telelavoro, il datore di lavoro informerà e consulterà i rappresentanti dei lavoratori in merito all'introduzione del telelavoro in azienda.

E' possibile adottare il regime di telelavoro, secondo le disposizioni e le indicazioni sopra specificate, anche per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto a tempo parziale.

Art. 31

(Lavoro delle donne e dei minori)

Per il lavoro delle donne e dei fanciulli si rinvia alle disposizioni delle leggi vigenti in materia.

Art. 32

(Azioni positive per le pari opportunità)

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione delle raccomandazioni CEE del 13 dicembre 1984, n. 635 e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile.

In relazione a quanto sopra le parti costituiranno un gruppo di lavoro che, verificati i presupposti di fattibilità, potrà predisporre schemi di progetti di azioni positive a favore del personale femminile con l'obiettivo di valorizzarne l'impiego.

Gli schemi di progetto di azioni positive, qualora concordemente definiti a livello nazionale, sono considerati progetti concordati con le Organizzazioni sindacali e l'eventuale adesione ad uno di essi da parte delle aziende costituisce titolo per l'applicazione dei benefici previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Le parti promuoveranno la conoscenza dei progetti di azioni positive concordati alle proprie strutture associative.

Il gruppo di lavoro verificherà l'efficacia dei programmi applicati.

Art. 33

(Trattamento minori)

Per i prestatori d'opera di età non superiore ai 18 anni non ammessi ad apprendistato o che abbiano superato il periodo di apprendistato, valgono le disposizioni di legge, in quanto più favorevoli alle norme del presente contratto.

*Art. 34
(Inquadramento unico dei lavoratori)*

Ferma restando la ripartizione del personale nelle qualifiche operai, intermedi, impiegati e quadri - a tutti gli effetti legislativi, regolamentari, contrattuali - i lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria composta da 8 livelli.

Ai fini suddetti, il collegamento fra l'inquadramento e il trattamento normativo è il seguente:

7° livello - Quadri - impiegati

6° livello - a) impiegati - b) intermedi

5° livello S - a) impiegati - b) intermedi - c) operai

5° livello - a) impiegati - b) intermedi - c) operai

4° livello - a) impiegati - b) operai

3° livello - a) impiegati - b) operai

2° livello - Operai

1° livello - Operai

L'inquadramento dei lavoratori nei diversi livelli è determinato dalle declaratorie e dalle relative esemplificazioni riportate nell'Allegato 3 nelle quali sono comprese anche le valutazioni di ampiezza di contenuto del complesso delle mansioni non esemplificate nel testo saranno inquadrare per analogia nei vari livelli sulla base dei requisiti e delle caratteristiche professionali indicate nelle declaratorie.

Analogo criterio viene adottato per l'inquadramento di mansioni non esemplificate od obiettivamente nuove, derivanti da innovazioni tecnologiche o da nuove forme di organizzazione del lavoro.

Le eventuali controversie derivanti dalla attribuzione del livello formeranno oggetto di esame tra la Direzione aziendale e la R.S.U.

In caso di mancato accordo la controversia sarà in prima istanza esaminata a livello territoriale e in seconda istanza a livello nazionale.

Tale procedura si esaurirà entro 3 mesi dalla data di inizio e, qualora abbia esito positivo, al lavoratore interessato verranno riconosciuti i benefici derivanti dall'attribuzione del nuovo livello dalla data di inizio della procedura stessa.

In presenza di profonde innovazioni tecnologiche o di mutamenti strutturali nei processi produttivi ed organizzativi tali da evidenziare una sostanziale e complessiva inadeguatezza dell'inquadramento nazionale rispetto alla nuova realtà, la Direzione aziendale comunicherà alla R.S.U. le caratteristiche della nuova situazione per una verifica congiunta della eventuale necessità di ricorso a nuove figure professionali e/o dell'esistenza di mutamenti tali da determinare un diverso e nuovo contenuto professionale.

Tale nuova specifica situazione sarà valutata con l'intervento, a richiesta di una delle parti, delle rispettive Organizzazioni nazionali, allo scopo di definire, anche nell'ambito della contrattazione aziendale per obiettivi, ove ritenuto consensualmente opportuno, la collocazione delle nuove posizioni nell'assetto dell'inquadramento aziendale in atto, tenuto conto dei criteri fissati dalle declaratorie e sulla scorta dei possibili riferimenti analogici rispetto al sistema nazionale di classificazione.

In tale definizione verranno tenute presenti, ove oggettivamente compatibili, le possibilità di arricchire il contenuto professionale, avuto anche riguardo a quei requisiti professionali individuali utili, insieme al criterio delle pari opportunità, a concorrere agli obiettivi sopra richiamati.

Le parti contraenti dichiarano che sia da favorire, ove possibile e se funzionale al miglioramento della produttività e della produzione e del lavoro tendenti a ridurre la parcellizzazione, a ricomporre le operazioni, ad ampliare le mansioni e ad arricchirne il contenuto professionale per adeguare le modalità di svolgimento del lavoro alle accertate sostanziali innovazioni tecnologiche/di processo/organizzative.

A tal fine la Direzione aziendale comunicherà alla R.S.U., preventivamente alla loro introduzione, le nuove modalità di organizzazione del lavoro per verificare le conseguenze di tali mutamenti, che di per sé non implicano riconoscimenti di passaggio di livello, sui contenuti professionali.

Eventuali problematiche relative ai contenuti professionali saranno affrontate con riferimento ai criteri fissati dalle declaratorie e sulla scorta dei riferimenti analogici rispetto al sistema nazionale di classificazione.

In ogni caso saranno verificate le necessità di supporti formativi e di addestramento del personale interessato.

Le imprese dichiarano la loro disponibilità a favorire, ove possibile e compatibilmente con le esigenze di efficienza e produttività, l'introduzione di nuove modalità e organizzazione della produzione e del lavoro tendenti a ridurre la parcellizzazione, ricomporre le operazioni, ampliare le mansioni arricchendone il contenuto professionale.

Dichiarano inoltre la loro disponibilità a sperimentare forme di lavoro che consentano la responsabilità collettiva di gruppi di lavoratori, maggiore partecipazione ed autonomia nello svolgimento del lavoro.

Dichiarazione a verbale

Le parti concordano che l'attuale sistema classificatorio vada modificato adeguandolo ai mutamenti organizzativi che stanno interessando le imprese del settore.

Si condivide l'esigenza di riconsiderare l'attuale logica dell'inquadramento basata sulla mansione per costruire un nuovo sistema fondato sul concetto di ruolo in cui assumono rilevanza criteri quali competenza acquisita, autonomia, responsabilità, interdipendenza con altre funzioni, partecipazione ai processi, partecipazione a specifiche iniziative formative, professionalità derivante da mobilità verticale ed orizzontale dei lavoratori.

Le parti convengono sull'opportunità di definire un nuovo inquadramento articolato in aree professionali con diversi contenuti professionali e retributivi.

L'ipotesi del nuovo sistema classificatorio sarà predisposto dalla Commissione entro il 30 giugno 2005 in tutti i suoi aspetti, comprese le regole e le linee guida entro le quali, a livello aziendale, si procederà alla realizzazione del sistema predisposto a livello nazionale.

Il nuovo inquadramento sarà applicato con le modalità e la tempistica che saranno definiti in sede di rinnovo della parte economica del presente contratto, anche in riferimento ai relativi costi contrattuali.

A tale scopo viene costituita una Commissione paritetica composta da sei componenti.

Art. 35 (Passaggio di qualifica)

Salvo il caso di intervenuta effettiva risoluzione del rapporto di lavoro in conseguenza di novazione del rapporto stesso, il passaggio di qualifica (da operaio ad intermedio, da operaio ad impiegato, da intermedio ad impiegato, da impiegato a quadro) non costituisce di per sé motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.

Chiarimento a verbale

Per i passaggi di qualifica avvenuti in data anteriore a quella di stipulazione del c.c.n.l. 23 settembre 1983 si richiamano le disposizioni contrattuali vigenti al momento dei passaggi stessi.

Art. 36 (Cambiamento e cumulo di mansioni)

Il lavoratore che venga temporaneamente adibito a mansioni che comportano maggiore retribuzione ha diritto a quella prevista per la nuova mansione per tutto il tempo in cui vi rimane adibito.

Dopo 40 giorni di prestazione continuativa nelle mansioni superiori il lavoratore acquisisce automaticamente la qualifica corrispondente e la relativa retribuzione, fatto salvo quanto previsto dall'art. 102 per il conseguimento della qualifica di quadro.

Sono ammessi anche diversi passaggi, nell'arco dell'anno solare, a mansioni superiori purché la prestazione in tali mansioni non superi nella globalità i tre mesi di calendario.

Nel caso di passaggio per sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto anche in più riprese, la nuova qualifica sarà acquisita alla scadenza del termine di conservazione del posto al lavoratore assente previsto dal presente contratto. Il lavoratore che ritorna alle precedenti mansioni, dopo aver sostituito per almeno sei mesi un assente con diritto alla conservazione del posto, ha diritto a conservare la terza parte della differenza fra le due paghe.

Al lavoratore che venga temporaneamente adibito, per comprovate esigenze di ordine tecnico, a mansioni inferiori, la nuova mansione non deve comportare mutamento sostanziale nella posizione né modificare la qualifica e la retribuzione di competenza. La permanenza nelle nuove mansioni non può durare oltre tre mesi nell'anno, salvo i casi di forza maggiore. Le eventuali contestazioni saranno deferite all'esame delle componenti Organizzazioni territoriali.

Il lavoratore che venga adibito con carattere di continuità a mansioni multiple relative a diverse categorie, percepirà la retribuzione della qualifica superiore, quando la mansione inerente la qualifica superiore stessa abbia, per qualità e durata, rilievo sensibile, anche se non del tutto prevalente, nel complesso dell'attività svolta.

Art. 37 (Disciplina dell'orario di lavoro)

A) Parte generale

1) L'orario contrattuale di lavoro è di 40 settimanali e di 8 giornaliere.

2) Orario pluriperiodale

Nel caso si adottino regimi di orario pluriperiodali (modalità ordinaria giornaliera e a turni) l'orario normale settimanale sarà di 40 ore medie calcolate su un periodo massimo di 12 mesi.

Tale diversa distribuzione/articolazione dell'orario settimanale di lavoro, sarà concordata tra le parti a livello aziendale con le procedure di cui al successivo punto 4 (ex art. 34, lett. b).

3) La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le 48 h, comprese le ore di straordinario, calcolate con riferimento ad un periodo non superiore a 4 mesi (art. 4, comma 2, D.Lgs. n. 66/2003).

B) Rimodulazione degli orari di lavoro (lavorazioni non a turni)

Qualora per motivi organizzativi e/o tecnico-produttivi si rendessero necessarie altre distribuzioni di orario giornaliero, anche in maniera non uniforme, per singoli reparti o per stabilimento, su 5 o 6 gg e/o per periodi plurisettimanali queste saranno concordate tra le Direzioni aziendali e le R.S.U. e/o le OO.SS. territoriali.

La procedura sindacale, che non dovrà comportare oneri aggiuntivi per le aziende, dovrà esaurirsi entro due settimane dalla comunicazione dell'azienda.

Gli eventuali risultati conseguiti e derivanti dal miglioramento dell'efficacia ed efficienza aziendale, saranno definiti con le modalità e nei tempi determinati dall'art. 8 regolamentazione della contrattazione aziendale.

Le Rappresentanze sindacali dei lavoratori ai vari livelli sono impegnate a rimuovere gli ostacoli che si verificassero nella definizione di nuovi regimi di orario.

Sono fatte salve le disposizioni di legge per gli effetti da essa previsti e gli accordi aziendali che hanno già definito sistemi di orario diversi.

Per gli operai addetti al lavoro a squadre si applicheranno le norme previste all'art. 42, Parte generale. L'orario giornaliero di lavoro sarà esposto in apposita tabella da affiggersi secondo le norme di legge.

C) Lavoro a turni 6 x 6

Nel caso di introduzione di un'organizzazione del lavoro finalizzata al maggiore utilizzo degli impianti, comportante la distribuzione della prestazione singola su 6 giornate settimanali per lavoratore, l'orario viene ridotto a 36 ore settimanali per turno, a parità di retribuzione. In tal caso non compete la riduzione di orario prevista dal presente articolo. Tuttavia i lavoratori interessati fruiranno di una riduzione annua dell'orario di lavoro di complessive 12 ore. I compensi pari a 1/26 della retribuzione lorda mensile previsti dal presente contratto per la coincidenza della festività del 15 agosto con la domenica o il sabato o periodo feriale e per la festività del 4 novembre, anziché essere corrisposti nei periodi di paga di agosto e novembre saranno corrisposti in occasione del godimento delle predette riduzioni d'orario.

Nel caso di adozione di calendari aziendali che prevedano attività lavorativa nella settimana in cui cade la festività del 15 agosto e di conseguenza non rendano possibile l'assorbimento di cui al precedente comma, nella retribuzione della riduzione d'orario sarà trasferito 1/26 di retribuzione lorda mensile relativo a un'altra festività, definita al medesimo livello, dello stesso anno cadente di sabato o domenica.

Tali lavoratori inoltre fruiranno di un'ulteriore riduzione annua di complessive 12 ore, di cui 6 dal 1° gennaio 1995 e 6 dal 1° luglio 1995. La riduzione di orario di cui al comma precedente dovrà essere fruita con modalità che salvaguardino comunque la continuità produttiva e il pieno utilizzo degli impianti (pari a 144 ore settimanali nel caso di 4 turni giornalieri).

1) Modulazione e rimodulazione degli orari di lavoro nell'ipotesi di lavoro a turni 6 x 6

Qualora per motivi organizzativi e/o tecnico-produttivi si rendesse necessaria una distribuzione dell'orario di lavoro con passaggio da un regime a turni 6 x 6 e/o turni avvicendati a orario giornaliero ordinario e viceversa, questa sarà concordata tra la Direzione aziendale e la R.S.U. e/o le OO.SS.

La procedura sindacale, per la definizione di un nuovo regime orario, in assenza di procedura di riduzione di personale, dovrà esaurirsi entro 30 giorni.

Le Rappresentanze sindacali dei lavoratori, ai vari livelli, sono impegnate a rimuovere gli ostacoli che si verificassero nella definizione dei nuovi regimi di orario.

Su richiesta di una delle parti verranno chiamate a partecipare alla trattativa le OO.SS. nazionali firmatarie del c.c.n.l. e le Associazioni imprenditoriali di categoria.

Nell'ipotesi di parificazione-omologazione degli orari di singoli reparti all'orario di lavoro prevalente dell'impresa, la procedura non dovrà comportare oneri aggiuntivi per le aziende fatto salvo quanto previsto dalle norme contrattuali riferite al nuovo regime orario applicato.

C) Riduzione dell'orario di lavoro

Fermo restando l'orario di 40 ore settimanali, la riduzione di orario annua complessiva sarà pari, a decorrere dal 1° gennaio 1990, a:

- 56 ore annue per i lavoratori giornalieri.
- 52 ore annue per i lavoratori turnisti.

In tale trattamento viene corrispondentemente assorbito quello relativo alla ex festività nazionale del 2 giugno (*).

I lavoratori impiegati in lavoro a turni di 8 ore, se operanti su turno notturno, matureranno, al raggiungimento di n. 50 notti l'anno di prestazione effettiva, una ulteriore riduzione di orario pari ad 8 ore con

decorrenza dal 1° ottobre 1994. Ai fini del riferimento alla acquisizione del diritto si tiene conto della prestazione effettuata nell'anno solare precedente.

Il pacchetto di ore di cui ai commi precedenti potrà essere utilizzato, previo esame congiunto tra Direzione aziendale e R.S.U., o nei periodi di minore attività produttiva, o per permessi individuali. Nel caso di permessi individuali, il lavoratore ne farà richiesta con almeno 48 ore di preavviso ed il permesso sarà accordato tenendo presenti le esigenze di lavoro.

La riduzione di orario di cui ai commi precedenti non maturerà nei periodi di assenza per maternità e servizio militare, e maturerà pro-quota annuale per dodicesimi nei casi di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro, considerandosi come mese intero la frazione non inferiore alle due settimane.

Per i lavoratori non addetti a turni l'orario di lavoro settimanale, in relazione alle esigenze produttive e/o organizzative aziendali, potrà essere fissato a 39 ore assorbendo il monte-ore di riduzione annua di 48 ore.

In tal caso la distribuzione dell'orario settimanale suddetto sarà definita tempestivamente tra Direzione e R.S.U.

D) Banca individuale delle ore

Viene istituita a livello aziendale la "Banca delle ore individuale", dove confluiranno in forma volontaria le ore di straordinario che saranno prestate dal lavoratore e le percentuali di maggiorazioni della flessibilità trasformate in ore, di cui agli artt. 37, 38 e 40 del presente c.c.n.l.

I lavoratori dovranno dichiarare formalmente e preventivamente, sulla base delle modalità definite a livello aziendale, la volontà di inserire in detta banca:

- le ore che verranno prestate come orario straordinario;
- le ore derivanti dalla trasformazione delle maggiorazioni di flessibilità in orario.

Le maggiorazioni previste dal presente c.c.n.l. e riguardanti le ore di straordinario verranno comunque erogate con le percentuali e le modalità ivi previste.

I lavoratori avranno diritto al godimento certo ed individuale delle ore contenute nella banca.

I periodi di godimento di dette ore saranno stabiliti tra il lavoratore e l'azienda sulla base delle seguenti priorità:

- aspettative e congedi parentali;
- permessi contrattualmente non retribuiti e riguardanti il diritto allo studio;
- principali festività di altre religioni;
- aspettative per malattia oltre il periodo di trattamento economico da parte dell'azienda.

Negli altri casi è necessario un preavviso di almeno 10 giorni di calendario.

Il numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione non dovrà superare il 3% dei lavoratori in forza.

Le ore accantonate saranno evidenziate sulla busta paga.

Chiarimenti a verbale

1) Le riduzioni di orario non matureranno nei periodi d'assenza per maternità e servizio militare; matureranno per dodicesimi nei casi di inizio o cessazione del rapporto di lavoro, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

2) Le riduzioni di orario di cui al presente articolo saranno assorbite, fino a concorrenza, da eventuali riduzioni in atto aziendalmente, nonché da quelle che dovessero essere disposte da provvedimenti legislativi nazionali o comunitari.

3) Con la norma di cui sopra, le parti hanno inteso fornire uno strumento per la definizione e programmazione a livello aziendale di un orario rispondente al tipo di produzione, al mercato e all'organizzazione del lavoro al fine di realizzare una maggiore efficienza ed efficacia.

4) Nei casi di eventi non prevedibili e non programmabili, la procedura sindacale di cui al presente articolo (comma 2, lett. b) è ridotta a 36 ore.

(*) N.d.R.: Leggi: 4 novembre.

Art. 38

(Flessibilità dell'orario normale settimanale di lavoro)

L'orario settimanale di lavoro di cui al 1° comma dell'art. 37 potrà essere realizzato, in relazione alle esigenze produttive e/o organizzative aziendali, con diversi regimi su un arco di più settimane e potrà riguardare l'intera azienda, singoli reparti o uffici.

Le ore che ai sensi del precedente comma potranno essere lavorate oltre le 40 settimanali e non oltre le 48 settimanali saranno contenute nel limite di 96 per ciascun anno.

Il suddetto regime di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale comporterà prestazioni lavorative superiori all'orario medesimo, cui corrisponderà, nei periodi di minore intensità produttiva, una pari entità di ore di riduzione.

Le ore in tal modo lavorate oltre le 40 settimanali saranno compensate con le seguenti maggiorazioni:

- 15% per le ore prestate dal lunedì al venerdì;
- 20% per le ore prestate nella giornata del sabato;
- 25% in caso di modifica della precedente programmazione dei periodi di supero e/o recupero.

Tali maggiorazioni saranno corrisposte con la retribuzione del periodo di paga nel quale le ore suddette sono prestate.

La maggiore o minore durata della prestazione lavorativa rispetto all'orario contrattuale settimanale non comporteranno modifiche nè del divisore di cui all'art. 46 nè della retribuzione normale mensile.

La Direzione aziendale procederà, con periodicità annuale, semestrale o trimestrale, alla comunicazione alla R.S.U. del programma d'orario, con l'indicazione dei periodi previsti di superamento e di riduzione dell'orario contrattuale e delle ore necessarie.

Le modalità applicative, relative alla distribuzione delle ore nel periodo di superamento dell'orario contrattuale e all'utilizzo delle corrispondenti riduzioni, rapportate alle esigenze organizzative aziendali, saranno definite congiuntamente, in tempo utile, in sede di esame tra Direzione e R.S.U.

Gli eventuali scostamenti dal programma saranno tempestivamente portati a conoscenza della R.S.U.

L'attuazione della flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori interessati, salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

Ai sensi dell'art. 17 del decreto legislativo n. 66/2003, nel caso di adozione della flessibilità di orario al presente articolo, la durata del riposo giornaliero consecutivo tra la fine dell'orario normale e l'inizio dell'orario di flessibilità può risultare inferiore alle 11 ore.

Ai sensi dell'art. 9, comma 2, lett. d) del D.Lgs. n. 66/2003, nel caso di adozione della flessibilità di orario di cui al presente articolo, tra il termine della prestazione lavorativa in flessibilità e l'inizio del normale orario lavorativo settimanale il lavoratore può godere di un riposo inferiore alle 35 ore (24 più 11) stabilite dal citato art. 9, a condizione che a livello aziendale vengano definite congiuntamente le modalità di riposo compensativo.

Dichiarazione a verbale

Con l'articolo di cui sopra le parti hanno inteso fornire alle aziende il diritto a disporre di uno strumento certo ed effettivamente utilizzabile per far fronte al variare della domanda di prodotti o servizi nel corso dell'anno.

Le Rappresentanze sindacali dei lavoratori ai vari livelli sono impegnate a rimuovere tempestivamente, e comunque in tempi utili per il concreto utilizzo dello strumento, gli ostacoli che si verificassero.

Art. 39 (Flessibilità tempestiva)

Le modalità applicative, relative alla distribuzione delle ore nel periodo di supero o all'utilizzo delle riduzioni, saranno definite congiuntamente in sede di esame tra Direzione e R.S.U.

Tali modalità dovranno assicurare la soddisfazione tempestiva della domanda anche attraverso l'esistente utilizzo ottimale degli impianti, con svolgimento dei normali turni di lavoro nelle giornate di flessibilità.

Allo scadere del quinto giorno, esaurita la procedura di cui sopra, la flessibilità diventa operativa.

Analoga procedura verrà utilizzata in un momento successivo per individuare le modalità del recupero o del supero in funzione delle esigenze organizzative e tecnico-produttive aziendali.

La flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori interessati, salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

A fronte del superamento del normale orario contrattuale corrisponderà, nei periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione. La compensazione tra ore in supero ed ore in riduzione dovrà avvenire nell'arco di dodici mesi dall'inizio del ciclo di flessibilità e quindi nell'anno solare successivo. Il programma di flessibilità può iniziare indifferentemente con un periodo di supero o con un periodo di riduzione. I lavoratori interessati alla flessibilità percepiranno la retribuzione relativa al normale orario contrattuale settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione di orario.

Per le ore prestate oltre il normale orario contrattuale settimanale verrà corrisposta la maggiorazione del 25%. Tale maggiorazione è da liquidare con la retribuzione relativa al periodo di superamento.

La presente normativa sulla flessibilità non prevede prestazioni domenicali salvo accordi tra le parti.

Ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. n. 66/2003, nel caso di adozione della flessibilità di orario al presente articolo, la durata del riposo giornaliero consecutivo tra la fine dell'orario normale e l'inizio dell'orario di flessibilità può risultare inferiore alle 11 ore.

Ai sensi dell'art. 9, comma 2, lett. d) del D.Lgs. n. 66/2003, nel caso di adozione della flessibilità di orario di cui al presente articolo, tra il termine della prestazione lavorativa in flessibilità e l'inizio del normale orario lavorativo settimanale il lavoratore può godere di un riposo inferiore alle 35 ore (24 più 11) stabilite dal citato art. 9, a condizione che a livello aziendale vengano definite congiuntamente le modalità di riposo compensativo.

Chiarimento a verbale

Nel caso di utilizzo di ore di flessibilità tempestiva il monte ore complessivo non potrà superare le 96 ore su base annua.

Le ore di flessibilità tempestiva saranno assorbite dal monte ore previsto per la flessibilità dell'orario normale di lavoro (artt. 37 e 38).

Dichiarazione a verbale

In caso di mancata prestazione, per comprovati motivi, delle ore di supero pur partecipando alla riduzione, qualora le condizioni organizzative dell'azienda lo consentano, il lavoratore potrà essere chiamato ad effettuare il recupero della mancata attività lavorativa.

In caso non sia effettuabile il recupero, potranno essere effettuate compensazioni con altri istituti contrattuali, utilizzando in quanto disponibili, ore di riduzione dell'orario di lavoro, ore di ferie, ecc.

Art. 40

(Lavoro straordinario, notturno, festivo e relative percentuali)

E' considerato straordinario contrattuale o supplementare il lavoro prestato oltre l'orario contrattuale giornaliero e settimanale, ad eccezione di quello connesso ai regimi di flessibilità dell'orario di lavoro di cui agli artt. 38 e 39 ed al regime di rimodulazione di cui all'art. 37, lett. a), punto 4.

E' considerato straordinario, ai fini legali, il lavoro prestato oltre l'orario di legge.

Il lavoro straordinario ha carattere volontario e potrà essere effettuato entro il limite individuale di 200 ore annue sino al raggiungimento di un monte ore aziendale ragguagliato a 120 ore per dipendente.

Da dette regolamentazioni sono escluse le prestazioni per manutenzioni, nonché adempimenti amministrativi e/o di legge concentrati in determinati periodi dell'anno; sono fatti comunque salvi i comprovati motivi individuali di impedimento.

E' considerato lavoro notturno, ai soli effetti retributivi, quello compiuto tra le ore 22 e le ore 6.

E' considerato lavoro notturno agli effetti legali quello effettivamente prestato tra le ore 23 e le ore 6 in relazione all'ipotesi formulata alla lett. a) del punto 1 dell'art. 2 - Definizioni del decreto legislativo 26 novembre 1999, n. 532.

Agli effetti legali è considerato lavoratore notturno il lavoratore che:

- con riferimento al suo orario giornaliero svolga in via non eccezionale almeno tre ore del suo tempo di lavoro, in regime di normale continuativa assegnazione, durante il periodo tra le ore 23 e le ore 6; l'inserimento temporaneo in un orario notturno come qui specificato è considerato "adibizione eccezionale" e pertanto non comporta l'assunzione della qualifica di lavoratore notturno;

- con riferimento al suo orario complessivo annuale svolga in via non eccezionale la propria prestazione per almeno tre ore durante il periodo compreso tra le ore 23 e le ore 6, per un minimo di 50 giorni lavorativi all'anno. Si considera lavoro notturno svolto in via eccezionale:

- quello prestato in occasione delle sostituzioni dei lavoratori in relazione ai cambi di turno, in aggiunta alle prestazioni giornaliere ordinarie;

- quello trascorso al di fuori di schemi di orario predeterminati per la manutenzione degli impianti;

- quello effettuato a seguito di spostamento eccezionale dal lavoro a giornata o da turno diurno ed un turno notturno;

- le prestazioni rese in regime di flessibilità di orario;

- le prestazioni di lavoro straordinario per le causali elencate nel presente articolo e Lavoro straordinario - paragrafo "Procedura per il lavoro straordinario di produzione".

Sono adibiti al lavoro notturno con priorità assoluta i lavoratori e le lavoratrici che ne facciano richiesta, tenuto conto delle esigenze organizzative aziendali.

Ai sensi dell'art. 4 - Durata della prestazione - del citato decreto legislativo, in caso di adozione di un orario articolato su più settimane il periodo di riferimento sul quale calcolare il limite delle otto ore nelle 24 ore, in mancanza di una specifica regolamentazione a livello aziendale, è definito come media su base annuale.

Ai sensi dell'art. 6 del citato decreto legislativo, che garantisce il trasferimento dal lavoro notturno a quello diurno, si prevede che in caso di inidoneità al lavoro notturno sancita dal medico competente e in mancanza di soluzioni nell'ambito del medesimo livello, il lavoratore possa essere spostato a mansioni di livello inferiore al fine di agevolare soluzioni intese a tutelare l'occupazione. Le eventuali contestazioni saranno deferite all'esame delle competenti Organizzazioni territoriali, che dovrà essere esaurito entro 30 giorni.

Le riduzioni di orari previste nel presente contratto sia a titolo specifico per il lavoro notturno che in generale, nonché le maggiorazioni retributive di cui al presente articolo attuano l'indicazione contenuta nell'art. 7, comma 1 del decreto legislativo n. 532/1999.

L'introduzione del lavoro notturno è preceduta dalla consultazione delle R.S.U. e in mancanza delle Associazioni territoriali di categoria; la consultazione è effettuata e conclusa entro 7 giorni a decorrere dalla comunicazione del datore di lavoro.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nelle domeniche, nelle solennità nazionali e infrasettimanali e nei giorni destinati al riposo compensativo.

La qualificazione legale ed i relativi adempimenti per lavoro straordinario rimangono nei termini fissati dalle vigenti disposizioni di legge.

Le ore non lavorate in dipendenza di festività nazionale ed infrasettimanale cadenti in giorno lavorativo saranno computate al fine del raggiungimento dell'orario ordinario contrattuale.

Per il lavoro straordinario notturno e festivo saranno corrisposte al lavoratore, oltre la normale retribuzione, le maggiorazioni indicate in appresso:

Lavoro straordinario diurno:

- prime 8 ore sett. per i lavoratori a regime normale, prime 10 ore sett., per i discontinui 30%
- successive 40%

Lavoro notturno a turno e non a turno 35%

Lavoro straordinario notturno feriale 50%

Lavoro straordinario notturno festivo 75%

Lavoro festivo diurno straordinario 55%

Lavoro festivo diurno e notturno 50%

Le percentuali di cui sopra si applicano sulla retribuzione normale di fatto maggiorata, per gli operai addetti a lavoro a squadra, dell'1,05%.

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili nel senso che la maggiore assorbe la minore.

Per i lavoratori addetti a lavoro notturno, la percentuale di maggiorazione relativa verrà computata, agli effetti del trattamento per ferie e tredicesima mensilità, in ragione di tanti dodicesimi quanti sono stati - nell'anno di maturazione dei rispettivi istituti - i mesi nei quali vi è stata la corresponsione della percentuale di lavoro notturno. Le frazioni di ogni singolo mese non inferiori a due settimane verranno considerate come mese intero.

Dichiarazione a verbale

Le parti, preso atto che l'andamento delle attività di aziende del settore può manifestarsi, nell'arco dell'anno, con curve di maggiore o minore intensità produttiva, convengono che in sede aziendale, previo esame congiunto, vengano individuate soluzioni idonee a sopperire a tali esigenze produttive, dopo aver fatto ricorso a quanto previsto dagli artt. 38 e 39 del presente contratto.

Procedura per il lavoro straordinario di produzione

Al fine di soddisfare le esigenze aziendali determinate da stati di necessità (ad esempio: consegne urgenti, esigenze improvvise di enti o servizi pubblici, ospedali, forze armate, ecc., termine di lavorazioni in corso, allestimento dei campionari, recupero dei ritardi di produzione per cause tecniche), a fronte di disponibilità volontarie alle prestazioni di lavoro straordinario inadeguate, si seguirà la seguente procedura: la Direzione aziendale ne darà notizia in tempo utile alla R.S.U.. Le parti, nell'ambito della volontarietà individuale, procederanno all'esame della situazione per rimuovere le difficoltà esistenti, assicurando la disponibilità delle prestazioni straordinarie necessarie.

Dichiarazioni a verbale comuni agli artt. 37, 38, 39 e 40

1) Le parti riconoscono che le disposizioni introdotte con il presente contratto in materia sia di procedure per il ricorso al lavoro straordinario che di flessibilità dell'orario normale di lavoro sono state concordate al fine di migliorare il livello di competitività delle imprese, anche a sostegno dell'occupazione.

Le parti si danno inoltre atto che l'attuazione della flessibilità dell'orario normale di lavoro potrà favorire il contenimento, nei periodi di superamento dell'orario settimanale, del ricorso al lavoro straordinario o al decentramento anomalo per le fasi di lavorazione interessate.

2) Allo scopo di favorire una corretta applicazione della normativa inerente l'orario di lavoro (riduzione orario, flessibilità, straordinario) le parti convengono di verificarne la attuazione in occasione dell'incontro previsto nel capitolo "Sistema di informazioni" del presente contratto.

Art. 41

(Regime di orario a tempo parziale)

A) Disposizioni generali

Le parti riconoscono che il lavoro a tempo parziale, intendendosi per tale il rapporto ad orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto, può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità ed articolazione della prestazione lavorativa, in quanto sia applicato in rapporto alle esigenze delle aziende e del lavoratore.

Le parti intendono promuovere la valorizzazione e la diffusione del rapporto di lavoro a tempo parziale nell'ambito di un corretto utilizzo di questo istituto e nell'intento di agevolare la soluzione di problemi di carattere sociale per i lavoratori ed organizzativi per le aziende.

Con cadenza annuale il datore di lavoro informerà la R.S.U. sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale e la relativa tipologia ed esaminerà il ricorso al lavoro supplementare.

Pertanto, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, le aziende valuteranno positivamente, anche con modalità definite a livello aziendale, l'accoglimento di richieste per l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo parziale, entro il limite complessivo del 10% del personale in forza a tempo indeterminato.

A fronte di ostacoli di carattere organizzativo che impediscano l'accoglimento di tali richieste di lavoro a tempo parziale, sarà condotto a livello aziendale un esame congiunto delle parti interessate per individuare la possibilità di idonee soluzioni. Tra tali possibilità può rientrare il ricorso a particolari strumenti del mercato del lavoro, anche al fine di superare l'ostacolo dell'infungibilità delle mansioni.

In particolare le aziende, entro il limite complessivo del 10% accoglieranno le domande di trasformazione del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero da necessità di assistenza del coniuge o dei parenti di 1° grado per malattia che richieda assistenza continua, adeguatamente comprovata, nonché, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, per favorire la frequenza di corsi di formazione continua, correlati all'attività aziendale e per la durata degli stessi.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una Commissione medica istituita presso l'Azienda Unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

Le trasformazioni effettuate per tale causale non sono considerate ai fini del raggiungimento del limite del 10% di cui al comma 6 del presente articolo.

B) Instaurazione e trasformazione del rapporto

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore; tale requisito è necessario anche per il passaggio dal rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.

Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno.

La trasformazione può anche essere pattuita per una durata determinata.

Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale da parte di azienda, quest'ultima comunicherà al personale in forza, nella unità produttiva sita nello stesso ambito comunale in cui dovrà operare la nuova assunzione, la sua intenzione di procedere all'assunzione di personale a tempo parziale, dando priorità alle eventuali candidature da parte di personale in forza a tempo pieno in azienda.

La comunicazione potrà avvenire mediante affissione nei reparti interessati.

Il 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), verticale (quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno) o misto (quando si realizza secondo una combinazione di tali modalità, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro, specificamente indicati nella lettera d'assunzione ovvero nell'atto di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale o di modifica della precedente determinazione della durata o della collocazione temporale della prestazione).

Il contratto di lavoro a tempo parziale o la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto ai fini probatori. In esso devono essere indicate le mansioni, l'orario di lavoro e la sua distribuzione anche articolata nel corso dell'anno, nonché gli altri elementi previsti dal presente contratto per il rapporto a tempo pieno.

Per il personale assunto con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto, la durata del periodo di prova, di cui al 1° comma dell'art. 24 del presente contratto collettivo, dovrà essere computata in giornate lavorative, calcolandosi per ogni mese 22 giornate lavorative ovvero 26 giornate lavorative per cicli di 6 ore su 6 giorni e per ogni settimana 5 giornate lavorative, ovvero 6 giornate lavorative per i cicli di 6 ore su 6 giorni.

La retribuzione diretta ed indiretta e tutti gli istituti del presente contratto saranno proporzionati all'orario di lavoro concordato, con riferimento al trattamento contrattuale dei lavoratori a tempo pieno, o a quello superiore effettuato nell'ambito dell'orario ordinario contrattuale, ai sensi del precedente comma.

In caso di part-time verticale il periodo di comporta, con riferimento sia al periodo di 13 mesi di assenza del lavoratore sia al periodo di 30 mesi durante il quale esso è computato, verrà proporzionalmente ridotto in relazione al minor orario pattuito.

C) Lavoro supplementare e lavoro straordinario

In considerazione delle specifiche esigenze tecnico-organizzative, produttive e sostitutive che caratterizzano il settore delle lavanderie industriali è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare nel part-time orizzontale, verticale o misto, anche a tempo determinato, fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno settimanale di 40 ore, di cui all'art. 37 del presente contratto collettivo.

La prestazione di lavoro supplementare è ammessa, con il consenso del lavoratore interessato.

Le eventuali ore di lavoro supplementare prestate, per la parte eccedente il 15% delle ore annue di lavoro concordate, saranno compensate con la quota oraria di retribuzione diretta, maggiorata forfettariamente nella misura del 30% per comprendervi l'incidenza e i riflessi degli istituti indiretti e differiti.

Inoltre è facoltà delle parti apporre al contratto di lavoro a tempo parziale o all'accordo di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, clausole che consentano la variazione in aumento della prestazione lavorativa (clausole elastiche) e/o clausole che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausole flessibili). In tal caso, nell'accordo individuale datore di lavoro e prestatore di lavoro dovranno concordare: condizioni e modalità di adozione, preavviso e specifiche compensazioni e, per le sole clausole elastiche, limiti di massima variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa.

Il lavoratore può attivare la sospensione delle clausole elastiche e flessibili con un preavviso di un mese, quando ricorrano le seguenti documentate ragioni:

- a) necessità di assistenza al coniuge o ad un familiare di primo grado;
- b) esigenze di tutela della salute certificata dal competente Servizio sanitario pubblico;
- c) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma;
- d) necessità di frequentare corsi di studio e/o di formazione attinenti all'attività lavorativa svolta, per il

tempo necessario a soddisfare tali esigenze.

In caso di oggettiva impossibilità, nelle fattispecie di cui alle precedenti lett. a) e b), il periodo di preavviso di cui al comma precedente potrà essere ridotto.

Resta in ogni caso salva la possibilità, per il datore di lavoro e il lavoratore, di stipulare nuovi patti contenenti clausole elastiche. La sospensione avrà efficacia per tutto il periodo durante il quale sussistono le cause elencate alle precedenti lett. da a) a d).

Le clausole elastiche e flessibili non trovano applicazione nei casi di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale regolati dai commi 6 e 7 del presente articolo, per tutto il periodo durante il quale persistano le causali ivi contemplate.

Chiarimento a verbale

La frazione di unità derivante dall'applicazione della percentuale di cui al 4° comma si arrotonda all'unità superiore se è pari o maggiore di 0,5.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che la percentuale di cui al 4° comma del presente articolo potrà essere superata con il consenso dell'azienda e del lavoratore.

Art. 42 (Lavori a turni)

Il lavoro prestato dai lavoratori che avvicendano ad una stessa macchina o nelle medesime mansioni entro le 24 ore, anche se a turni non di eguale durata, è considerato lavoro a turni.

L'orario ordinario giornaliero del lavoro a squadre è di 8 ore per turno, ivi compreso il riposo, la cui durata è di mezz'ora.

Il lavoro a squadre verrà effettuato normalmente in cinque giorni, in relazione alle norme di cui all'art. 37. Altre distribuzioni di orario per singoli reparti o per stabilimento, nell'ambito della settimana o anche di cicli di più settimane, saranno concordate tra le Direzioni aziendali e le Rappresentanze sindacali dei lavoratori. La distribuzione dell'orario di lavoro viene comunicata ai lavoratori in apposita tabella da affiggersi all'entrata dello stabilimento.

In attuazione di quanto disposto dall'art. 37, Parte generale, l'orario ordinario contrattuale sarà ragguagliato a:

- 40 ore, ivi compresa la mezz'ora giornaliera di riposo.

Nel lavoro a squadre deve essere consentito, per ogni turno, l'intervallo di mezz'ora di riposo il cui compenso è già compreso nella retribuzione mensile.

Ai lavoratori cottimisti dovrà essere corrisposta, per la mezz'ora di riposo goduto, una mezza quota oraria dell'utile di cottimo realizzato nelle ore di effettivo lavoro.

Il riposo della squadra deve essere normalmente fruito fuori dal locale di lavoro o altrimenti a macchine ferme. Il lavoratore ha diritto di uscire dallo stabilimento durante la mezz'ora di riposo.

Per prestazioni di lavoro giornaliero fino a 6 ore non è previsto l'intervallo di riposo. La mezz'ora di riposo goduta non concorre al superamento delle sei ore di lavoro richieste. Ai soli fini del diritto alla maturazione della mezz'ora di riposo, vengono considerate come prestazioni di lavoro le assenze per permessi retribuiti.

Fermo restando per i minori l'osservanza delle disposizioni di legge che rendono obbligatorio il godimento della mezz'ora di riposo, le eventuali prestazioni del personale che eccedono le ore 7 e 30' giornaliere di lavoro effettivo saranno compensate con la retribuzione per il tempo eccedente, aumentata della maggiorazione di straordinario.

Le modificazioni dei turni devono essere notificate 24 ore prima mediante avviso collocato in luogo chiaramente visibile, salvo i casi di forza maggiore. Nel caso di modifica del turno assegnato, il lavoratore dovrà comunque fruire - all'atto del passaggio a diverso turno - di un adeguato periodo di riposo.

Il turno unico è soggetto alla disciplina del lavoro a squadre, anche se compiuto senza avvicendamenti, qualora si attui lo stesso intervallo di riposo delle squadre e inoltre il suo inizio o il suo termine coincidano con l'inizio o col termine dell'orario di una delle squadre, rimanendo comunque nel limite di uno spostamento massimo di trenta minuti.

Per le ore di lavoro a squadre, ivi compresa la mezz'ora di riposo, verrà corrisposta una maggiorazione pari all'1,05% della retribuzione di fatto.

La predetta maggiorazione verrà corrisposta sia nel caso di squadre composte di soli uomini o di sole donne, come nel caso di squadre promiscue di uomini e donne, e non è dovuta nelle riduzioni di orario fino a undici ore complessive se si tratta di lavoro a due squadre (ore cinque e mezza giornaliera per ciascuna squadra) e fino a tredici ore e mezza se si tratta di tre squadre (ore quattro e mezza giornaliera per ciascuna squadra).

In deroga a quanto sopra, nel caso che, per effetto della distribuzione dell'orario contrattuale di lavoro prevista dal 3° comma del presente articolo, sia effettuato in un solo giorno della settimana un orario inferiore alle sei ore, verrà ugualmente corrisposta la maggiorazione stessa.

Chiarimento a verbale

Qualora nella mezz'ora di riposo effettuata fuori dall'ambiente di lavoro le macchine siano rimaste funzionanti, le controversie sugli eventuali effetti che dovessero derivare ai lavoratori, saranno esaminate prima in sede aziendale e poi, occorrendo, in sede territoriale.

Art. 43 (Recuperi)

Le ore di lavoro perdute per cause indipendenti dalla volontà delle parti possono essere recuperate a regime normale con le seguenti modalità: il recupero deve essere contenuto nel limite massimo di un'ora giornaliera oltre il normale orario contrattuale o, in caso di orario ridotto, sino alla concorrenza di 8 ore nella giornata; nel caso di giornata feriale non lavorata il recupero stesso potrà essere effettuato trasferendo a tale giornata le ore perdute.

Tale recupero potrà essere effettuato solo entro i 30 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Per le interruzioni di lavoro concordate tra le parti, le ore di lavoro perdute possono essere recuperate a regime normale con modalità preventivamente stabilite d'intesa con le Rappresentanze sindacali unitarie.

Art. 44 (Definizione ed elementi della retribuzione)

1) "Minimo contrattuale di paga o stipendio": le parti hanno inteso indicare il minimo tabellare del presente contratto.

2) "Retribuzione di fatto": le parti hanno inteso indicare i seguenti compensi:

- minimo contrattuale;
- contingenza;
- eventuale superminimo individuale o collettivo;
- incentivo (cottimo) o mancato cottimo (concottimo);
- aumenti periodici di anzianità;
- percentuale di maggiorazione per lavoro a squadre (unicamente secondo le modalità contrattualmente previste per l'incidenza sui diversi istituti);
- premio di produzione (unicamente se calcolato e corrisposto in misura oraria o mensile);
- indennità di mensa;
- provvigioni e partecipazioni agli utili e ai prodotti (unicamente se calcolate e corrisposte in misura oraria o mensile);

- tutti gli altri elementi retributivi comunemente denominati di carattere continuativo corrisposti mensilmente o a periodi più brevi.

3) "Retribuzione globale di fatto": le parti hanno inteso indicare oltre ai compensi di cui al punto 2 quelli afferenti a elementi retributivi a carattere continuativo che vengono corrisposti o di cui il lavoratore beneficia a scadenze superiori al mese.

Art. 45 (Minimi contrattuali)

I minimi contrattuali afferenti a ciascun livello di classificazione di cui all'art. 34 sono riportati nella tabella allegata che è parte integrante del presente contratto (All. 1).

Art. 46 (Determinazione della retribuzione oraria)

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173.
Per procedere alle detrazioni si opererà secondo la seguente formula:

retribuzione mensile/ore lavorative del mese

Per ore lavorative del mese si intendono quelle che si sarebbero prestate secondo l'intero orario contrattuale come se non ci fossero assenze di alcun genere (malattia, ferie, festività, ecc.).

Chiarimento a verbale

Resta fermo, per i lavoratori operai, quanto previsto all'art. 75, Parte operai: "Modalità di corresponsione della retribuzione".

Art. 47 (Corresponsione della retribuzione)

La retribuzione deve essere corrisposta ai lavoratori nei termini e con le modalità in atto nelle singole aziende.

Il pagamento deve essere comunque effettuato entro 7 giorni dalla scadenza del periodo di paga; in linea eccezionale e in caso di comprovata necessità, il termine può essere elevato sino a un massimo di 10 giorni.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata una busta o prospetto equivalente, in cui dovranno essere distintamente specificati: il nome, cognome e qualifica professionale del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e i rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa (paga o stipendio, cottimo, contingenza, assegni familiari, ecc.) e la elencazione delle trattenute.

Tale busta o prospetto paga deve portare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

Il lavoratore ha diritto di reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o prospetto, nonché sulla qualità legale della moneta, a condizione che avanzi tale reclamo all'atto del pagamento. Tale diritto al reclamo non è necessario che sia esercitato all'atto del pagamento per gli errori contabili o di inquadramento professionale.

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

Cessione di quote della retribuzione

Preso atto dell'insussistenza di norme legali che vincolino in modo diretto i datori di lavoro privati all'effettuazione della trattenuta di una quota della retribuzione a favore di un creditore terzo nelle ipotesi diverse da quelle che si verificano a seguito di provvedimenti della Magistratura regolarmente notificati, le parti concordano che il prelievo e la cessione di quote della retribuzione avvenga con le seguenti modalità:

a) la trattenuta non potrà essere superiore ad un quinto della retribuzione e sarà calcolata mensilmente sulle competenze spettanti al netto, escludendo dal computo le somme corrisposte a titolo di assegno per il nucleo familiare e indennità di infortunio;

b) l'onere di acquisizione delle trattenute grava sul soggetto creditore;

c) il prelievo sarà interrotto in qualsiasi caso di sospensione, anche parziale durante il mese, del rapporto di lavoro;

d) in caso di risoluzione, per qualsiasi causa, del rapporto di lavoro, il prelievo del debito residuo verrà effettuato e messo a disposizione del creditore entro il limite massimo del quinto del trattamento di fine rapporto spettante in quel momento;

e) in caso di decesso del lavoratore il datore di lavoro sospenderà qualsiasi trattenuta e ne darà comunicazione al soggetto creditore.

Dichiarazione a verbale

In relazione alle dimensioni medie delle aziende del settore, qualora le pratiche di cessione di quote della retribuzione risultassero troppo onerose per l'amministrazione, la questione sarà esaminata da azienda e R.S.U. al fine di limitare le richieste.

Art. 48 (Aumenti periodici di anzianità)

I lavoratori, per l'anzianità maturata presso una stessa azienda a partire dal 1° ottobre 1979, avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a maturare cinque aumenti biennali periodici di anzianità fissati nelle misure seguenti:

7° livello	€	11,00
6° livello	€	9,81
5° e 5° livello S	€	8,26
4° livello	€	8,00
3° livello	€	7,23
2° livello	€	6,97
1° livello	€	6,71

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Essi non assorbono nè possono essere assorbiti da eventuali aumenti di merito o superminimi, salvo, per questi ultimi, i casi in cui tale assorbimento sia previsto.

Gli aumenti periodici fanno parte della retribuzione di fatto e per gli operai non saranno considerati agli effetti dei cottimi e delle altre forme di retribuzione a incentivo.

In caso di passaggio di livello successivamente all'entrata in vigore della nuova regolamentazione, il lavoratore conserverà in cifra l'importo maturato e avrà diritto a ulteriori aumenti periodici di anzianità biennali del nuovo livello fino a concorrenza con l'importo massimo raggiungibile nel nuovo livello.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello, sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

Chiarimento a verbale

Il vigente regime normativo degli aumenti periodici di anzianità è sostitutivo di quello stabilito, per ogni singola qualifica di lavoratori, dai cc.cc.nn.l. 1° novembre 1978 e 21 luglio 1979; la disciplina normativa del passaggio dal vecchio al nuovo regime è stabilita dalle norme transitorie di cui all'art. 35 del c.c.n.l. 2 agosto 1979.

Art. 49 (Trasferte)

I lavoratori che, per ragioni di lavoro, siano inviati fuori dai limiti del comune in cui svolgono normalmente la loro attività, avranno diritto al rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio, in base a nota documentata e comunque nei limiti della normalità, oppure in misura da convenirsi preventivamente fra le parti o in difetto con l'intervento delle Rappresentanze sindacali unitarie o delle Organizzazioni territoriali competenti.

Ai lavoratori occasionalmente inviati in trasferta, le ore di viaggio eccedenti l'orario normale di lavoro verranno retribuite con il 37,5% del minimo contrattuale di paga o stipendio.

Sono esclusi da detto trattamento i lavoratori che non sono soggetti alla limitazione dell'orario di lavoro.

Detto trattamento non è cumulabile con quanto comunque concesso allo stesso titolo aziendalmente o individualmente.

Art. 50 (Trasferimenti)

Il lavoratore trasferito per comprovate ragioni tecniche, organizzative o produttive conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni svolte nella località di origine e che non ricorrono nella nuova destinazione.

Al lavoratore trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese sostenute durante il viaggio per trasporto, vitto ed eventuale alloggio per sé e le persone di famiglia, nonché il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobili, bagagli, ecc.), previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E' dovuta, inoltre, un'indennità di trasferimento commisurata a mezza mensilità di retribuzione di fatto per il lavoratore senza familiari conviventi a carico, ovvero a una mensilità di retribuzione di fatto per il lavoratore avente familiari a carico con lui conviventi e semprechè questi lo seguano nel trasferimento.

Quando per causa di trasferimento il lavoratore debba risolvere anticipatamente il contratto d'affitto (purchè quest'ultimo risulti registrato o comunque documentabile) o altri contratti di fornitura di gas, luce, ecc. e per questa risoluzione anticipata debbano essere corrisposti gli indennizzi, questi saranno a carico dell'azienda.

Le indennità di cui sopra non competono al lavoratore trasferito dietro sua richiesta.

Il lavoratore che non accetta il trasferimento ha diritto, qualora ne derivi la risoluzione del rapporto di lavoro, oltre alle sue competenze, alla indennità sostitutiva del preavviso.

Il lavoratore già trasferito dalla sede ove aveva residenza ad altra sede, qualora entro 5 anni dal suo trasferimento venga licenziato o si renda dimissionario per giusta causa, ha diritto all'intera indennità che gli sarebbe spettata a norma del presente articolo in caso di trasferimento nella primitiva sede.

Tale diritto è però subordinato all'effettivo rientro del lavoratore alla sede di originaria assunzione entro e non oltre i sei mesi dalla data di risoluzione del rapporto. Se il lavoratore invece di ritornare alla sede di origine si trasferisce altrove, avrà diritto al rimborso dell'indennità di trasferimento con il limite massimo che avrebbe comportato il rientro alla sua sede di origine.

Art. 51 (Trattamento per invenzioni)

Si richiamano le disposizioni dell'art. 2590 cod. civ. e delle altre norme di legge in vigore.

Art. 52 (Permessi, assenze ed aspettativa)

Tutte le assenze devono essere comunicate all'azienda nella giornata in cui si verificano entro il normale orario di prevista presenza al lavoro, e devono essere giustificate entro i due giorni successivi, salvo i casi di comprovato impedimento. Nel caso di lavoro a turni, solo per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative, la comunicazione deve avvenire prima dell'inizio del previsto orario di lavoro, salvo i casi di comprovato impedimento, e semprechè l'azienda sia in condizione di ricevere le comunicazioni.

Per le assenze dovute a malattia od infortunio trovano applicazione le norme di cui agli artt. 55, Parte generale; 82, Parte operai; 89, Parte intermedi; 99, Parte impiegati.

Al lavoratore verrà concesso un permesso retribuito di massimo 3 (tre) giorni nell'arco di un anno in caso di decesso o documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il 2° grado nonchè del convivente purchè la convivenza risulti da certificazione anagrafica.

Al lavoratore che ne faccia richiesta sarà inoltre concesso, per gravi e documentati motivi familiari, un periodo di aspettativa, continuativo o frazionato, non superiore ai due anni.

Nell'ambito del periodo di cui sopra al lavoratore, assunto a tempo indeterminato ed avente un'anzianità di servizio non inferiore ad un anno, sarà altresì concessa un'aspettativa da un minimo di quindici giorni ad un massimo di tre mesi per gravi e comprovate necessità personali di carattere oggettivamente straordinario.

Il lavoratore, al termine del periodo di aspettativa di cui al comma precedente, potrà partecipare a corsi di qualificazione o di aggiornamento professionale al di fuori dell'orario di lavoro.

L'azienda, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, inserirà il lavoratore in turni di lavoro che ne agevolino la frequenza ai corsi.

Alla lavoratrice madre adibita al lavoro a squadre che comprenda turni anche notturni può essere concessa, a richiesta, una aspettativa per necessità di assistenza al proprio bambino di età non superiore a 18 mesi.

In alternativa all'aspettativa, e per il medesimo periodo, la predetta lavoratrice può essere assegnata a prestazioni che non comportino il lavoro notturno, a condizione che venga definita la soluzione compatibile per la sua sostituzione per l'intero periodo, e non ostino impedimenti di ordine legale o contrattuale.

Nella determinazione del periodo di aspettativa, anche in relazione alla posizione professionale del richiedente, qualora insorgessero comprovate difficoltà di ordine tecnico-produttivo o di sostituzione, si darà luogo ad un esame congiunto tra le parti interessate.

Potrà essere richiesto l'intervento della R.S.U.

Per quanto riguarda le aspettative per i lavoratori tossicodipendenti e per i loro familiari, si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 52, Parte generale del presente contratto. I periodi di aspettativa sopra individuati non sono retribuiti e non devono comportare alcun onere per l'azienda, incluso il trattamento di fine rapporto.

Tutti i periodi di aspettativa di cui al presente articolo, nonché i periodi di astensione dei genitori nei primi otto anni di vita del bambino, previsti dall'art. 7, commi 1 e 2, della legge n. 1204/1971, modificato dall'art. 3, comma 2 della legge 8 marzo 2000, n. 53, dovranno essere comunicati all'azienda salvo i casi di oggettiva impossibilità con un preavviso non inferiore a 15 giorni di calendario.

Per sostituire i lavoratori assenti per aspettativa possono essere assunti altrettanti lavoratori a tempo determinato, come disposto dall'art. 26 del presente contratto.

I lavoratori che ne facciano richiesta per giustificati motivi, possono ottenere brevi permessi per assentarsi dall'azienda durante l'orario di lavoro. La richiesta di cui al comma precedente sarà avanzata con preavviso di 48 ore, salvo i casi di comprovata urgenza.

Le aspettative, di qualsiasi genere, non debbono comportare l'assenza contemporanea di oltre il 2% dei lavoratori.

La determinazione dei lavoratori aventi titolo verrà fatta con arrotondamento all'unità superiore.

Per i donatori di midollo osseo, nonché ai donatori in vita di organi, si conviene che il trattamento economico complessivo sia pari al 100% della retribuzione netta.

Analogamente verrà estesa la normativa prevista dall'art. 54 anche ai lavoratori in dipendenza da alcool o altre sostanze, purché debitamente accertate dai servizi sanitari.

A livello aziendale si potrà concordare di prolungare di un ulteriore anno il periodo di aspettativa previsto dalla normativa nazionale per quei lavoratori che non abbiano ancora concluso il programma di cura e riabilitazione.

Nota a verbale

Agli effetti del 7° comma del presente articolo, in caso di turnazione 6 x 6, per lavoro notturno si intende quello effettuato nel turno tra mezzanotte e le sei del mattino.

Art. 53

(Portatori di handicap ed invalidi)

Le parti stipulanti il presente contratto, sensibili al problema degli invalidi e dei portatori di handicap, nell'intento di facilitare il loro inserimento in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative, convengono di favorirne la idonea collocazione nelle strutture aziendali, anche con contratto di formazione e lavoro, compatibilmente con le possibilità tecnico-organizzative delle unità produttive.

In tale contesto, in occasione di avviamenti operati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia, a livello aziendale, tra le Direzioni aziendali e la R.S.U., saranno verificate tutte le opportunità per attivi inserimenti, al fine di agevolarne la migliore integrazione, anche mediante la frequenza ai corsi di formazione o di riqualificazione professionale promossi o autorizzati dalla regione.

Nel caso in cui non vengano riscontrate concrete possibilità di idonea occupazione nella struttura organizzativa aziendale, si opereranno gli opportuni interventi presso gli Organi di collocamento affinché sia realizzato l'avviamento in altra unità produttiva.

Per quanto riguarda i permessi per genitori, parenti e affidatari di portatori di handicap ed i permessi fruiti direttamente dai lavoratori portatori di handicap, le aziende daranno applicazione a quanto previsto dalla legge n. 104/1992.

Dichiarazione a verbale

1) Le parti convengono di intervenire presso gli Organi di Governo per l'emanazione di appositi provvedimenti in materia, che equiparino "in toto" ai collocati obbligatoriamente il personale già assunto, rimasto invalido e mantenuto in servizio, ai fini della computabilità nella quota d'obbligo; le parti concordano inoltre di intervenire anche per ottenere il riconoscimento della fiscalizzazione in capo ai medesimi soggetti.

Le parti riconoscono altresì opportuna la partecipazione ai corsi che gli enti pubblici preposti alla formazione professionale organizzano, intesi a recuperare al mercato del lavoro soggetti invalidi o handicappati allo scopo di favorirne la utile collocazione in posti confacenti le loro attitudini ed acquisite capacità lavorative.

2) Qualora per i lavoratori tutori di portatori di handicap ed invalidi sorgessero comprovate esigenze di assistenza ai soggetti sopra indicati, le parti valuteranno in sede aziendale la possibilità di individuare idonee soluzioni.

Art. 54

(Conservazione del posto per l'accesso ai programmi di cura e riabilitazione della tossicodipendenza)

In attuazione del D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309, il lavoratore, assunto a tempo indeterminato, del quale sia stato accertato lo stato di tossicodipendenza e che si sottoponga ad un trattamento di terapia e riabilitazione, ha diritto alla conservazione del posto per il tempo necessario all'esecuzione del trattamento riabilitativo.

La durata massima della conservazione del posto è di tre anni.

Lo stato di tossicodipendenza dovrà essere accertato dal Servizio pubblico di assistenza ai tossicodipendenti.

Per usufruire dell'aspettativa, il lavoratore è tenuto a presentare al datore di lavoro apposita richiesta corredata dalla documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza e dal programma di terapia e riabilitazione da svolgere presso i servizi sanitari delle Unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali.

Mensilmente, inoltre, il lavoratore dovrà presentare al datore di lavoro la documentazione rilasciata dalla struttura di cura e riabilitazione attestante l'effettivo svolgimento e la prosecuzione del programma terapeutico.

Il lavoratore è tenuto a riprendere il servizio entro sette giorni dal termine del programma di riabilitazione.

I lavoratori, assunti a tempo indeterminato, che siano genitori o tutori di tossicodipendenti, per i quali il Servizio pubblico per le tossicodipendenze attesti la necessità di concorrere al programma di riabilitazione, hanno diritto, a richiesta, ad un periodo di aspettativa, compatibilmente alle esigenze organizzative e produttive aziendali.

Per usufruire dell'aspettativa, il lavoratore deve presentare al datore di lavoro le attestazioni dello stato di tossicodipendenza del soggetto e della necessità di concorrere al programma di cura e riabilitazione. Entrambe le attestazioni saranno rilasciate dal Servizio pubblico di assistenza ai tossicodipendenti.

La durata massima dell'aspettativa per i lavoratori genitori o tutori di tossicodipendenti è di tre mesi e può essere concessa per una sola volta per ogni soggetto assistito.

I periodi di aspettativa di cui al presente articolo non comportano alcun trattamento retributivo e non sono utili ai fini di alcun trattamento contrattuale e di legge.

Dichiarazione a verbale

Tenuto conto di quanto disposto dall'art. 1, 2° comma, lett. b), della legge 18 aprile 1962, n. 230, le parti stipulanti si danno atto che, per la sostituzione dei lavoratori in aspettativa di cui al presente articolo, sussiste la possibilità di assunzione con contratto a tempo determinato.

Art. 55

(Assenza per malattia e infortunio non sul lavoro)

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda nella giornata in cui si verifica, entro il normale orario di prevista presenza al lavoro, salvo il caso di accertato impedimento. Nel caso di lavoro a turni, solo per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative, la comunicazione deve avvenire prima dell'inizio del previsto orario di lavoro, salvo i casi di comprovato impedimento, e semprechè l'azienda sia in condizione di ricevere le comunicazioni.

Inoltre, il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda, non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza, il certificato medico attestante la malattia.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'azienda entro il normale orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici, che il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro indicata nel certificato medico precedente.

In mancanza delle comunicazioni di cui al 1° e 3° comma o in caso di ritardo oltre i termini indicati al 2° e 3° comma, salvo casi di giustificato impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.

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

Il lavoratore deve rendersi reperibile al proprio domicilio fin dal primo giorno di malattia, durante le fasce orarie stabilite dalla legge (attualmente dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19) per consentire il controllo della incapacità lavorativa, indipendentemente dalla natura dello stato morboso.

Nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate, su iniziativa dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate ai criteri organizzativi locali.

Sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici, nonchè per le visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda, salvo casi di forza maggiore.

Qualora il lavoratore risulti assente, senza giustificata ragione sanitaria, all'accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda.

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia deve essere tempestivamente comunicato all'azienda.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro.

Al lavoratore ammalato, non in prova, sarà conservato il posto di lavoro con decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali per 13 mesi.

Qualora a seguito di grave evento morboso o di infortunio non sul lavoro l'assenza si prolunghi oltre il detto termine di conservazione del posto, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata massima di 6 mesi, durante il quale non decorreranno retribuzioni od oneri a carico dell'azienda, nè si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto contrattuale.

L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque ove nell'arco di 30 mesi si superi il predetto limite di 369 gg anche con più malattie, con esclusione, per entrambi i limiti, dei periodi di ricovero ospedaliero.

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

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta di riprendere il servizio, il lavoratore può risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso a tutti gli effetti.

L'assenza per malattia, nei limiti fissati per la conservazione del posto, è considerata utile per il trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali; la maturazione del trattamento di fine rapporto e dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali opera nei limiti di 13 mesi.

Per la conservazione del posto in caso di Tbc si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

Il trattamento economico dovuto al lavoratore in caso di malattia sarà corrisposto per un massimo di 13 mesi secondo la disciplina di cui agli artt. 82, 89, 99, ai quali si rinvia.

Chiarimento a verbale

Le disposizioni di cui al comma 15 si interpretano nel senso che in caso di più assenze il periodo di conservazione del posto si considera nell'ambito di un periodo mobile da determinare con riferimento ai 912 giorni di calendario immediatamente precedenti.

Nota a verbale

Il trattamento assistenziale integrativo della indennità di malattia, posto a carico dell'azienda, di cui al 1° comma del presente articolo, non è comprensivo delle quote afferenti la tredicesima mensilità e le eventuali retribuzioni differite ad essa equiparate, che sono invece a carico dell'INPS.

Le parti si danno atto che quanto previsto al precedente comma non ha carattere innovativo.

Art. 56

(Infortunio sul lavoro e malattie professionali)

In caso di infortunio sul lavoro e di malattia professionale al lavoratore saranno conservati il posto e l'anzianità, a tutti gli effetti contrattuali, fino alla guarigione clinica, documentata dall'apposito certificato rilasciato dall'Istituto assicuratore. In tale caso, ove per postumi invalidanti il lavoratore non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, l'azienda dovrà cercare di adibirlo a mansioni più adatte alla di lui capacità lavorativa.

L'assenza deve essere comunicata alla ditta nello spazio di 24 ore, salvo il caso di accertato impedimento; il certificato medico relativo deve essere consegnato o fatto pervenire entro 3 giorni dall'inizio dell'assenza stessa.

Il lavoratore infortunato o colpito da malattia professionale non può essere considerato in ferie nè in preavviso di licenziamento nè in congedo matrimoniale.

Al lavoratore sarà riconosciuto inoltre, a partire dal primo giorno di assenza e fino a guarigione clinica, un trattamento assistenziale a integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL, fino a raggiungere il 100% della retribuzione netta di fatto.

Il diritto a percepire il trattamento previsto dal presente articolo è subordinato al riconoscimento dell'infortunio o della malattia professionale da parte dell'Istituto assicuratore, nonchè alla denuncia nei termini e con le modalità previste dalla normativa vigente in materia.

In caso di ricovero ospedaliero il lavoratore è tenuto a presentare o il certificato di ricovero rilasciato dall'amministrazione ospedaliera, o l'attestato del medico che ne ha ordinato il ricovero, facendo conoscere successivamente la data di dimissione. Il conteggio finale della integrazione sarà effettuato in base ai certificati definitivi rilasciati dall'Istituto assicuratore.

Il trattamento economico predetto assorbe fino a concorrenza eventuali integrazioni aziendali in atto e non sarà cumulabile con altri trattamenti, presenti o futuri, convenzionalmente o legalmente dovuti.

Chiarimento a verbale

Nella retribuzione normale di fatto si intende compresa la percentuale di lavoro notturno nonché la maggiorazione per lavoro a squadre, qualora tali prestazioni siano state già programmate prima dell'insorgere dell'infortunio o della malattia professionale.

Per il lavoratore a cottimo si farà riferimento al guadagno del mese in corso se vi è stata prestazione lavorativa di almeno 10 giorni; diversamente si farà riferimento al guadagno delle ultime quattro settimane o due quindicine.

Art. 57 (Congedo matrimoniale)

Ferme restando le norme di legge e di accordo interconfederale vigenti in materia, in caso di matrimonio compete al lavoratore non in prova un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi con decorrenza della retribuzione di fatto, comprendente la prescritta maggiorazione per gli operai che nel corso dei 12 mesi precedenti siano stati addetti al lavoro a squadre per almeno sei mesi, ivi compreso il periodo feriale eventualmente coincidente.

Per gli operai e gli intermedi il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'INPS ed è subordinato al riconoscimento del diritto da parte dell'Istituto stesso.

Nel caso che l'istituto in questione subisca variazioni per nuovi accordi interconfederali sia in rapporto alla durata del permesso che in rapporto al trattamento economico, il trattamento previsto dal presente articolo si intenderà sostituito fino a concorrenza dal nuovo trattamento.

Le festività nazionali infrasettimanali di cui agli artt. 79, Parte operai; 86, Parte intermedi; 95, Parte impiegati, cadenti nel corso del congedo matrimoniale, danno luogo al pagamento, in aggiunta alla retribuzione mensile, di 1/26 della retribuzione normale di fatto ivi compresa la percentuale di maggiorazione di lavoro a squadre e notturno qualora ne ricorrano gli estremi e senza prolungamento del congedo stesso.

Chiarimento a verbale

Nella retribuzione di fatto si intende compresa la percentuale di lavoro notturno nonché la maggiorazione per lavoro a squadre qualora tali prestazioni siano state già programmate per i giorni di permesso concessi.

Per il lavoratore a cottimo si farà riferimento al guadagno del mese in corso se vi è stata prestazione lavorativa di almeno 10 giorni; diversamente si farà riferimento al guadagno delle ultime quattro settimane o due quindicine.

Art. 58 (Servizio militare)

Per il caso di chiamata alle armi per servizio di leva e di richiamo alle armi si rinvia alle norme di legge che regolano la materia.

La chiamata alle armi per obblighi di leva ed il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

Il periodo di servizio militare per leva vale quale anzianità a tutti gli effetti contrattuali ad essi connessi, ad eccezione del trattamento di fine rapporto; il periodo del richiamo alle armi vale solo quale anzianità di servizio.

Terminato il servizio di leva, il lavoratore dovrà presentarsi a riprendere servizio entro 30 giorni dal congedamento, o dall'invio in licenza illimitata, salvo il caso di comprovato impedimento. Alla fine del richiamo il lavoratore deve presentarsi in azienda, sempre salvo il caso di comprovato impedimento, entro il termine di otto giorni se il richiamo ha avuto durata sino ad un mese, di quindici giorni se ha avuto durata superiore ad un mese, ma non a sei, di trenta se ha avuto durata superiore a sei mesi. Non presentandosi nei termini suddetti il lavoratore sarà considerato dimissionario.

Il lavoratore richiamato alle armi non potrà essere licenziato, sempreché non si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, prima che siano trascorsi tre mesi dalla ripresa dell'occupazione.

Il trattamento di cui sopra viene applicato anche a quei lavoratori che anziché il servizio militare compiano un servizio sostitutivo previsto dalla legge.

I lavoratori cui sia attribuita la qualifica di volontario in servizio civile, che beneficiano del rinvio del servizio militare, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro secondo le norme di legge previste per la chiamata alle armi per il servizio di leva.

Sono considerati in servizio civile i cittadini italiani maggiorenni i quali, in possesso dei requisiti richiesti e prescindendo da fini di lucro, assumano un impiego di lavoro nei Paesi in via di sviluppo della durata di almeno due anni, per l'esercizio di attività dirette alla realizzazione di programmi di cooperazione internazionale.

Art. 59

(Diritto allo studio e facilitazioni ai lavoratori studenti)

I lavoratori che, al fine di migliorare la propria cultura, anche in relazione all'attività dell'azienda, intendono frequentare, presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti e con la loro collaborazione, corsi di studio, corsi monografici, corsi di formazione professionale, hanno diritto, con le precisazioni indicate ai commi successivi, di usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore triennale messo a disposizione di tutti i dipendenti.

Analogo diritto ad usufruire dei medesimi permessi a carico del monte ore triennale è riconosciuto ai lavoratori che abbiano richiesto all'azienda la frequenza ai corsi di formazione professionale, qualificazione, riqualificazione e/o formazione continua concordati a livello aziendale.

Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno. All'inizio di ogni triennio verrà determinato il monte ore a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, moltiplicando ore 10 annue per 3 e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'azienda o nell'unità produttiva in quella data, fatti salvi i conguagli successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti; all'inizio di ogni anno, a richiesta di una delle parti, saranno esaminate, tra Direzione aziendale e R.S.U., le modalità di utilizzo del monte ore aziendale disponibile, tenendo conto del tipo di scuola che i lavoratori dell'azienda intendono frequentare.

I lavoratori di cui al 1° comma che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il 2,5% del totale della forza occupata; dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva mediante accordi con la Rappresentanza sindacale unitaria. Nelle aziende fino a 200 dipendenti, gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale, saranno arrotondati all'unità superiore.

I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore "pro-capite" per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

Fermo restando il monte ore di cui sopra, nel caso di frequenza dei corsi sperimentali per il recupero dell'attuale scuola dell'obbligo o di studio della lingua italiana per i lavoratori stranieri, le ore di permesso retribuito "pro-capite" nel triennio, comprensive delle prove di esame, sono 250, elevabili a 300 nel caso di frequenza a corsi di alfabetizzazione.

Il rapporto fra ore di permesso retribuito e ore di frequenza ai corsi è elevato a 2/3 sino a concorrenza.

A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate a livello aziendale.

Qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento di un terzo del monte ore triennale o determini l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al 4° comma, la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria stabiliranno, tenendo presente le istanze espresse dai lavoratori in ordine alla frequenza dei corsi, i criteri obiettivi per la identificazione dei beneficiari dei permessi, fermo restando quanto previsto al 4° comma, quali età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio, ecc.

Saranno ammessi ai corsi coloro che siano in possesso dei necessari requisiti e sempre che ricorrano le condizioni oggettive indicate ai commi precedenti.

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

Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria. Le aziende erogheranno, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili conguagliabili, commisurati alle ore di permesso usufruito, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti e alle condizioni indicate al 4° comma, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso.

Chiarimento a verbale 1

Agli effetti della presente normativa per anno scolastico si intende il periodo dal 1° ottobre al 30 settembre dell'anno solare successivo.

Chiarimento a verbale 2

Nella retribuzione di fatto si intende compresa la prescritta maggiorazione nel caso in cui, per l'operaio interessato, il lavoro a squadre sia già stato programmato per i giorni di permesso concessi.

Per il lavoratore a cottimo si farà riferimento al guadagno del mese in corso se vi è stata prestazione lavorativa di almeno 10 giorni; diversamente si farà riferimento al guadagno delle ultime quattro settimane o due quindicine.

*Art. 60
(Facilitazioni particolari ai lavoratori studenti)*

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

Sempre su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

Per i lavoratori di nuova assunzione impiegati in regolari corsi di studio, di cui al 1° comma, all'atto della costituzione del rapporto di lavoro, si prevede la possibilità di concordare un orario di lavoro a tempo parziale.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per i due giorni lavorativi precedenti ciascun esame nel caso di esami universitari, ovvero la sessione di esami negli altri casi. Il diritto ai permessi per i giorni precedenti resta fissato nel numero di due anche nel caso di un unico esame universitario che si articoli su più prove in giorni diversi. Questi permessi non intaccano il monte ore a disposizione in base alla norma del diritto allo studio di cui all'art. 59, Parte generale.

Inoltre i lavoratori studenti ad orario contrattuale potranno richiedere nel corso dell'anno solare 120 ore di permesso non retribuito il cui utilizzo verrà programmato trimestralmente "pro-quota", in sede aziendale, compatibilmente con le esigenze produttive e organizzative dell'azienda.

I permessi non saranno retribuiti per gli esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

A richiesta dell'azienda il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

Rimangono salve le condizioni di miglior favore stabilite da accordi aziendali.

Chiarimento a verbale 1

Agli effetti della presente normativa per anno scolastico si intende il periodo dal 1° ottobre al 30 settembre dell'anno solare successivo.

Chiarimento a verbale 2

Nella retribuzione di fatto si intende compresa la prescritta maggiorazione nel caso in cui, per l'operaio interessato, il lavoro a squadre sia già stato programmato per i giorni di permesso concessi.

Per il lavoratore a cottimo si farà riferimento al guadagno del mese in corso se vi è stata prestazione lavorativa di almeno 10 giorni; diversamente si farà riferimento al guadagno delle ultime quattro settimane o due quindicine.

*Art. 61
(Ambiente di lavoro - Doveri delle aziende e dei lavoratori - Rappresentanti per la sicurezza)*

1. Premessa - Doveri delle aziende e dei lavoratori

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ed il rispetto delle relative norme di legge costituiscono un preciso dovere delle aziende e dei lavoratori, così come previsto dagli artt. 4 e 5 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

I datori di lavoro, i lavoratori, il medico competente, il responsabile del Servizio di prevenzione e protezione, i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza collaborano, nell'ambito delle rispettive competenze e responsabilità, per ridurre progressivamente i rischi e migliorare le condizioni ambientali di igiene e sicurezza.

In particolare:

- il datore di lavoro è tenuto all'osservanza delle misure generali di tutela come previsto dall'art. 3 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626; in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti i gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari;

- il lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni ed ai mezzi forniti dal datore di lavoro. In particolare i lavoratori sono tenuti agli obblighi contemplati dal 2° comma dell'art. 5 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626

relativamente all'osservanza delle disposizioni ed istruzioni loro impartite dai rispettivi superiori, ai fini della protezione collettiva ed individuale, ed all'utilizzo corretto dei macchinari, delle apparecchiature, degli utensili, delle sostanze e dei preparati pericolosi, dei mezzi di trasporto e delle attrezzature di lavoro, nonché dei dispositivi di sicurezza;

- l'adozione e l'uso appropriato dei mezzi di prevenzione e protezione individuali e collettivi, in quanto derivanti da disposizioni normative o dalla consultazione tra datori di lavoro, dirigenti e preposti con i Rappresentanti per la sicurezza, deve essere scrupolosamente osservata dai lavoratori interessati;

- il lavoratore segnalerà, tempestivamente, al proprio capo diretto, le anomalie che dovesse rilevare durante il lavoro nel corretto funzionamento di impianti, macchinari ed attrezzature o nello stato di conservazione e condizioni di utilizzo di sostanze nocive e pericolose, ed ogni altro evento suscettibile di generare situazioni di pericolo;

- nella valutazione del rischio si terrà conto della documentazione raccolta dalle aziende nel "Registro dei dati ambientali per unità con caratteristiche omogenee" e del "Registro dei dati biostatistici per unità con caratteristiche omogenee".

2. Rappresentanti per la sicurezza

In applicazione dell'art. 18 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 e dell'accordo interconfederale 22 giugno 1995, i Rappresentanti per la sicurezza sono eletti, di norma, con esclusivo riferimento alle singole unità produttive, in ragione di:

- a) unità produttive che occupano sino a 15 dipendenti: 1 Rappresentante per la sicurezza;
- b) unità produttive che occupano da 16 a 120 dipendenti: 1 Rappresentante per la sicurezza;
- c) unità produttive che occupano da 121 a 200 dipendenti: 2 Rappresentanti per la sicurezza;
- d) unità produttive che occupano da 201 a 1.000 dipendenti: 3 Rappresentanti per la sicurezza;
- e) unità produttive che occupano oltre 1.000 dipendenti: 6 Rappresentanti per la sicurezza.

Nelle unità produttive di cui alla lett. a), limitatamente a quelle che occupano da 5 a 15 dipendenti, i compiti e le attribuzioni di Rappresentante per la sicurezza vengono assunti dal delegato di impresa, di cui all'art. 15 del vigente contratto nazionale di lavoro, ove tale carica sindacale risulti attivata.

Nelle unità produttive di cui alle lett. b), c), d) ed e) i Rappresentanti per la sicurezza sono individuati tra i soggetti eletti nella Rappresentanza sindacale unitaria.

3. Procedure per l'elezione o designazione del Rappresentante per la sicurezza

Nelle unità produttive di cui alla lett. a), fatta eccezione per il caso di assunzione della carica da parte del delegato di impresa, il Rappresentante per la sicurezza viene eletto direttamente dai lavoratori al loro interno.

L'elezione avviene nel corso dell'assemblea prevista dall'art. 17 del vigente c.c.n.l.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggiore numero di voti espressi.

Prima dell'elezione, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori iscritti a libro matricola e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato che prestano la propria attività nell'azienda o unità produttiva.

La durata dell'incarico è di tre anni.

Nelle unità produttive di cui alle lett. b), c), d) ed e) i Rappresentanti per la sicurezza vengono eletti in occasione della elezione della Rappresentanza sindacale unitaria con le modalità previste dal vigente c.c.n.l.

All'atto della costituzione della R.S.U. i candidati a Rappresentanti per la sicurezza vengono indicati specificatamente tra i candidati proposti per l'elezione della R.S.U.

Nei casi in cui si è già costituita la R.S.U., per la designazione dei Rappresentanti per la sicurezza si applica la procedura che segue.

Entro novanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto i Rappresentanti per la sicurezza sono designati dai componenti della R.S.U. al loro interno.

Tale designazione verrà ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori.

Nel caso di dimissioni della R.S.U. il Rappresentante per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni. In tale ipotesi allo stesso competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, ma in relazione al periodo di esercizio della funzione medesima.

In assenza di Rappresentanze sindacali in azienda, il Rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno secondo le procedure sopra richiamate; per il caso delle aziende con un numero di dipendenti inferiori a 16, su iniziativa delle OO.SS.

Il verbale contenente i nominativi dei Rappresentanti per la sicurezza deve essere comunicato alla Direzione aziendale che a sua volta ne dà comunicazione, per il tramite dell'Associazione territoriale di appartenenza, all'Organismo paritetico provinciale che terrà il relativo elenco.

I Rappresentanti per la sicurezza restano in carica per la durata prevista dall'accordo interconfederale 20 dicembre 1993 sulla costituzione delle R.S.U.

4. Permessi retribuiti per l'espletamento dell'attività di Rappresentante per la sicurezza

Nelle unità produttive di cui al par. 2, al Rappresentante per la sicurezza spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, permessi retribuiti pari a 40 ore annue.

Nelle unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti, nel caso in cui, in relazione ad avvenute o progettate modificazioni tali da variare significativamente le condizioni del rischio, qualora l'entità dei permessi risulti insufficiente, potrà essere anticipato l'utilizzo di ore di competenza dell'anno solare susseguente, fatti salvi i successivi conguagli.

Nelle unità produttive di cui alla lett. c), per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, i Rappresentanti per la sicurezza eletti o designati ai sensi della presente normativa, oltre i permessi già previsti per le R.S.U., utilizzano un monte ore specifico pari a 70 ore annue complessive.

Nelle unità produttive di cui alle lett. b), d) ed e), per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, i Rappresentanti per la sicurezza eletti o designati ai sensi della presente normativa, oltre ai permessi già previsti per le R.S.U., utilizzano permessi retribuiti pari a 40 ore annue per ogni Rappresentante.

I permessi di cui ai commi precedenti potranno essere assorbiti fino a concorrenza delle ore di permesso riconosciute al medesimo titolo.

In tutte le unità produttive di cui al par. 2, per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art. 19 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, non vengono utilizzate le ore sopra specificate.

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

5. Attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza

Con riferimento alle attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 19 del D.Lgs. n. 626/1994, le parti concordano sulle seguenti indicazioni.

a) Accesso ai luoghi di lavoro

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

Il Rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende 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.

b) Modalità di consultazione

Laddove il D.Lgs. n. 626/1994 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del Rappresentante per la sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività.

Il datore di lavoro, pertanto, consulta il Rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il Rappresentante, in occasione della consultazione, avendone il tempo necessario, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal Rappresentante per la sicurezza.

Il Rappresentante per la sicurezza conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa.

In fase di prima applicazione del D.Lgs. n. 626/1994, e comunque non oltre il 30 giugno 1996, nelle realtà in cui non sia stata ancora individuata la Rappresentanza per la sicurezza, le procedure di consultazione si rivolgono alle Rappresentanze sindacali in azienda delle OO.SS. aderenti alle Confederazioni firmatarie.

A tal fine, la Rappresentanza sindacale in azienda può designare uno o più soggetti, al proprio interno, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 18, comma 6 del D.Lgs. n. 626/1994.

c) Informazioni e documentazione aziendale

Il Rappresentante per la sicurezza ha il diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lett. e) ed f) del comma 1 dell'art. 19 del citato D.Lgs. n. 626/1994.

Lo stesso Rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, comma 3 della medesima disposizione di legge.

Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del Rappresentante, 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 Rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto industriale.

In caso di divergenza con il responsabile della sicurezza in merito alle misure di prevenzione e protezione dei rischi, i Rappresentanti per la sicurezza segnaleranno le proprie osservazioni di norma in forma scritta al datore di lavoro ed in caso di ulteriore divergenza comunicheranno tali osservazioni e deduzioni all'Organismo paritetico territoriale competente ex art. 20, comma 1 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

6. Formazione dei Rappresentanti per la sicurezza

Il Rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 19, comma 1, lett. g) del D.Lgs. n. 626/1994.

La formazione dei Rappresentanti per la sicurezza, 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.

Tale formazione deve comunque prevedere un programma base di 32 ore che, nelle aziende con un numero di dipendenti inferiore a 16, si svolgerà in due moduli; tale programma deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;

- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;

- metodologie sulla valutazione del rischio;

- metodologie minime di comunicazione.

Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede una integrazione della formazione.

In ogni caso, laddove le parti concordassero sulla necessità di un più elevato ricorso alla formazione rispetto ai programmi base di 32 ore, potranno essere definiti progetti privilegiando l'utilizzo delle 150 ore di diritto allo studio di cui al vigente c.c.n.l. Per tale utilizzo è escluso il requisito della durata del corso per un numero di ore doppio rispetto a quello prelevato dal monte ore per il diritto allo studio.

7. Riunioni periodiche

In applicazione all'art. 11 del decreto legislativo n. 626/1994, le riunioni periodiche previste dal comma 1 sono convocate con almeno cinque giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

Il Rappresentante per la sicurezza 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.

Della riunione viene redatto verbale.

8. Registro degli infortuni - Cartella sanitaria e di rischio

I datori di lavoro tengono un registro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro superiore a 3 giorni, compreso quello dell'evento.

Nel registro sono annotati il nome, il cognome, la qualifica professionale dell'infortunato, le cause e le circostanze dell'infortunio, nonché la data di abbandono e di ripresa del lavoro. Il registro degli infortuni sul luogo di lavoro è tenuto conformemente al modello approvato con decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale ed è conservato nel luogo di lavoro, a disposizione dell'Organo di vigilanza.

Verrà istituita la cartella sanitaria e di rischio, come contributo e partecipazione ad una assistenza sanitaria che abbia per oggetto la prevenzione e la cura della salute sui luoghi di lavoro, con riferimento all'art. 27 della legge 23 dicembre 1978, n. 833 integrato dalle disposizioni del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626. La cartella sanitaria e di rischio viene custodita dal datore di lavoro con vincoli di riservatezza; nella cartella vengono anche indicati i dati relativi alla maternità; il lavoratore interessato può prendere visione, chiederne copia su espressa richiesta del suo medico curante o dello specialista; l'originale deve essere mantenuto presso l'azienda.

9. Lavoratori addetti ai videoterminali

S'intendono per lavoratori addetti ai videoterminali quelli individuati dall'art. 51, 1° comma, lett. c) del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

Il lavoratore addetto ai videoterminali ha diritto ad una interruzione della sua attività mediante pause ovvero cambiamento di attività, qualora svolga la sua attività per almeno 4 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 minuti ogni 120 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, allorché coincidenti, fermo restando il divieto di usufruire delle pause cumulativamente all'inizio ed al termine dell'orario di lavoro.

10. Per quanto non espressamente regolamentato dal presente articolo, si fa riferimento al D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 ed all'accordo interconfederale 22 giugno 1995.

Dichiarazione a verbale

Le parti convengono di realizzare un appuntamento ordinario annuale, cui far partecipare gli R.L.S., che abbia per oggetto il monitoraggio della situazione ambientale interna ed esterna e di sicurezza sul lavoro.

A tal fine sarà predisposto attraverso l'Ente bilaterale, un rapporto sulla evoluzione della situazione intervenuta rispetto alla precedente analoga iniziativa.

I risultati saranno oggetto di valutazioni ed utile riferimento al fine di adottare le adeguate decisioni per migliorare la situazione.

*Art. 62
(Disciplina del lavoro)*

I rapporti tra i lavoratori, ai diversi livelli di responsabilità nella organizzazione aziendale, saranno improntati a reciproca correttezza.

Nell'esecuzione del lavoro il lavoratore dipende dai rispettivi superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

L'azienda avrà cura di indicare ai lavoratori le persone dalle quali, oltre che dal superiore diretto, ciascun lavoratore dipende e alle quali è tenuto a rivolgersi in caso di necessità.

Il lavoratore deve svolgere le mansioni affidategli con la dovuta diligenza.

Per le raccolte di fondi, di firme, di quote di qualunque genere, la vendita di merci, oggetti, biglietti e simili, durante l'orario di lavoro e comunque nell'ambiente di lavoro, si fa esclusivamente riferimento all'art. 26 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

*Art. 63
(Regolamento interno)*

Laddove già esista o dove, comunque, si proceda alla emanazione di un regolamento interno, nessuna parte di esso potrà derogare o risultare in contrasto con le norme di legge, del presente contratto o con le norme interconfederali che siano vigenti sui compiti delle Commissioni interne.

Il regolamento interno, esposto in modo chiaramente visibile nell'interno della fabbrica, dovrà essere rispettato dalle maestranze.

*Art. 64
(Modalità per l'esercizio del diritto di sciopero nelle aziende di lavanderie industriali del settore sanitario ed ospedaliero)*

Le parti, allo scopo di contemperare l'esercizio del diritto di sciopero con la tutela dei diritti della persona costituzionalmente tutelati, convengono quanto segue:

1) il diritto di sciopero è esercitato adottando procedure e misure dirette a consentire l'erogazione delle prestazioni indispensabili come di seguito individuate.

2) Individuazione delle prestazioni indispensabile

Si considerano prestazioni indispensabili quelle relative al servizio di lavaggio e/o lavanolo per sale operatorie, sale di degenza, pronto soccorso, servizio di guardaroba presso le strutture sanitarie, servizi di sterilizzazione per sale operatorie.

Il servizio di lavaggio e/o lavanolo strumentale all'erogazione dei servizi minimi essenziali sarà assicurato, tenuto conto delle specifiche condizioni organizzative aziendali e delle disponibilità di magazzino, in modo da garantire il 50% della fornitura di biancheria e/o kit sterili destinata agli utenti. Il servizio di guardaroba presso le strutture sanitarie strumentale all'erogazione della biancheria ai reparti ed al ritiro della biancheria sporca sarà assicurato in modo da garantire la funzionalità del 50% del servizio con particolare attenzione al ritiro dello sporco e distribuzione del pulito ai reparti.

3) Proclamazione e preavviso

Al fine di predisporre le condizioni tecnico-organizzative per realizzare l'erogazione delle prestazioni indispensabili, nonché favorire lo svolgimento di tentativi di composizione del conflitto nel caso di vertenze aziendali, le proclamazioni degli scioperi e delle modalità di svolgimento dovrà avvenire con un preavviso di 10 giorni.

Tali condizioni tecnico-organizzative, saranno definite preliminarmente in sede aziendale, entro 60 giorni dalla firma del presente c.c.n.l., tenuto conto degli accordi sindacali eventualmente già definiti a riguardo e/o della prassi esistente ricorrendo agli istituti contrattuali disponibili.

Scaduto il termine di cui sopra, in assenza di accordo, le parti, a tutti i livelli si impegnano a rimuovere gli ostacoli che hanno impedito il raggiungimento dell'intesa in sede aziendale.

Gli scioperi dichiarati o in corso saranno sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità.

4) Adempimenti dell'impresa

L'impresa, almeno 5 giorni prima dell'inizio dell'astensione dal lavoro provvede a dare comunicazione agli utenti, nelle forme adeguate in relazione alla proclamazione sindacale, di cui al precedente punto 1, dei modi e dei tempi di erogazione dei servizi nel corso dello sciopero e delle misure per la riattivazione integrale degli stessi.

In caso di servizio appaltato, la comunicazione di cui sopra è indirizzata dall'impresa committente.

5) Verifica dell'applicazione dell'accordo

Previa convocazione di una delle parti, e comunque entro il 31 dicembre 2004, si procederà ad una verifica a livello nazionale sullo stato di applicazione dell'accordo. In tale sede verrà verificata altresì l'ipotesi di apportare modifiche alla presente intesa.

Art. 65 (Abiti da lavoro)

L'azienda fornirà gratuitamente gli abiti da lavoro, quando essa ne prescriva l'adozione.

Se il carattere delle lavorazioni accelera l'usura dell'abito di lavoro o di parte di esso, l'azienda concorrerà in ragione del 40% alla spesa necessaria per il rinnovamento dell'abito stesso o delle parti logore.

Art. 66 (Conservazione del materiale)

Ai fini della sicurezza sul lavoro, il lavoratore ha il dovere di comunicare alla Direzione aziendale ogni irregolarità di funzionamento degli automezzi, macchinari ed attrezzature a lui affidati, che ha il diritto di ricevere in buono stato di uso.

D'altra parte il lavoratore deve essere messo in grado di conservare quanto affidatogli; in caso contrario ha diritto di declinare la propria responsabilità informandone però tempestivamente la Direzione dell'azienda.

Anche in funzione della sicurezza sul lavoro il lavoratore non può apportare nessuna modifica a quanto affidatogli senza aver avuto autorizzazione dal suo superiore.

Art. 67 (Provvedimenti disciplinari)

I provvedimenti che si indicano in appresso, costituiscono soltanto una obbiettiva indicazione nel senso di garantire un rapporto quanto più possibile definitivo tra sanzione e mancanza. In tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, le eventuali sanzioni dell'Organo di vigilanza competente comminate ai lavoratori ai sensi dell'art. 93 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 non escludono la possibilità di irrogare provvedimenti disciplinari; l'applicazione di provvedimenti disciplinari, motivati da trasgressioni agli obblighi di rispetto delle norme e prescrizioni in tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, è correlata alla corretta applicazione, da parte del datore di lavoro, delle norme riguardanti la sorveglianza sanitaria, l'informazione e la formazione dei lavoratori.

1) L'ammonizione verbale, che potrà avere, a seconda dei casi, carattere di appunto o di rimprovero, interverrà quando nell'osservanza degli orari, nel contegno verso i superiori e i compagni di lavoro, nella diligenza del lavoratore siano riscontrate lacune non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere. All'ammonizione scritta, che avrà più specifico carattere ammonitorio, si ricorrerà quando le mancanze, anche se lievi, tenderanno a ripetersi e sia quindi necessario preavvisare, in forma meno labile del rimprovero verbale, più gravi sanzioni.

2) Ove l'ammonizione verbale o scritta non abbia sortito l'effetto voluto o la mancanza abbia tale carattere da far ritenere il rimprovero inadeguato, potranno essere inflitte al lavoratore o una multa, fino a un importo equivalente a due ore del minimo contrattuale di paga o stipendio e della indennità di contingenza, oppure, nei casi di maggiore gravità o di recidiva, la sospensione dal lavoro per un massimo di tre giorni.

A titolo di indicazione, si stabilisce che la multa o la sospensione potranno essere inflitte al lavoratore:

- a) che non si presenti al lavoro e non giustifichi l'assenza;
- b) che, senza legittima giustificazione, ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione o abbandoni il proprio posto di lavoro non avendone ottenuta autorizzazione dal diretto superiore;
- c) che, per negligenza, esegua male il lavoro affidatogli;
- d) che, nell'interno della fabbrica, esegua lavoro per suo conto, senza tuttavia recare grave pregiudizio all'azienda per la poca entità del lavoro stesso e del materiale eventualmente impiegato;
- e) che, per disattenzione, provochi danni alle macchine o al materiale o determini sprechi oppure ritardi l'esecuzione del lavoro o ne pregiudichi la riuscita;
- f) che, a conoscenza di guasti alle macchine o di irregolarità nell'andamento del lavoro, non ne avverta il proprio superiore diretto;

g) che, nel proprio interesse o di un compagno di lavoro, escluso ogni preventivo concerto con altri, alteri i sistemi di controllo predisposti dall'azienda (medaglie, schede, scritturazioni) allo scopo di accertare la presenza dei lavoratori e il rispetto dell'orario;

h) che contravvenga al divieto di fumare nell'interno dello stabilimento, ove tale divieto esista e sia reso noto con appositi cartelli;

i) che contravvenga alle disposizioni in tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, previste dall'art. 5 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

L'importo delle multe dovrà essere devoluto alle istituzioni assistenziali dell'azienda o, in mancanza di queste, all'INPS.

Art. 68

(Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari)

1) Le norme di cui ai precedenti articoli, nonché quelle del presente articolo, dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione nell'albo aziendale.

Parimenti dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, sempre mediante affissioni nello stesso albo aziendale, altre norme previste dal regolamento interno predisposto ai sensi dell'art. 63, Parte generale.

2) L'azienda non può applicare nei confronti del lavoratore alcun provvedimento disciplinare, ad eccezione di quello del rimprovero verbale, senza avergli preventivamente contestato l'addebito per iscritto, sentite le sue difese. Nella contestazione scritta di cui sopra dovranno essere indicati dall'azienda i fatti specifici che costituiscono l'infrazione imputata. Il provvedimento che l'azienda intende adottare non potrà essere applicato se non trascorsi 5 giorni dalla documentata notificazione della contestazione dell'infrazione.

Nel corso del detto termine il lavoratore potrà presentare verbalmente o per iscritto le sue controdeduzioni o giustificazioni e potrà farsi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale a cui aderisce o conferisce mandato o da un Rappresentante sindacale unitario.

Trascorso il predetto termine di 5 giorni l'azienda, ove non abbia ritenuto valide le giustificazioni addotte dal lavoratore o in assenza di controdeduzioni e giustificazioni da parte del lavoratore, potrà dare applicazione alla sanzione disciplinare di cui aveva dichiarata l'adozione.

Per contro, qualora tale provvedimento non venga applicato dall'azienda entro i sei giorni successivi a quello della presentazione delle controdeduzioni, le stesse si riterranno accolte.

3) Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare - salva la sua facoltà di adire l'autorità giudiziaria - può promuovere nei venti giorni successivi - anche per mezzo della Associazione sindacale cui aderisce o ha conferito mandato - la costituzione, tramite l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, la Direzione provinciale del lavoro, di un Collegio di conciliazione e arbitrato composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo, o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'Ufficio del lavoro.

In tal caso, la sanzione disciplinare resterà sospesa sino alla definizione del predetto giudizio di arbitrato.

Art. 69

(Norme per il licenziamento)

Per i licenziamenti individuali ha applicazione la legge 15 luglio 1996, n. 604, integrata da quanto previsto dall'art. 18 dello Statuto dei lavoratori (legge 20 maggio 1970, n. 300) e l'art. 2119 del codice civile.

In particolare possono costituire causa di licenziamento:

a) inosservanza al divieto di fumare quando tale divieto sia posto per evitare pericoli alle persone, agli impianti, ai materiali;

b) assenze ingiustificate per oltre tre giorni lavorativi consecutivi, oppure assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno, nei giorni susseguenti a quelli festivi o alle ferie. Non interrompono la predetta consecutività i giorni festivi e non lavorativi eventualmente intercorrenti;

c) abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione di lavoro o di ordini che implicino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;

d) litigi di particolare gravità e seguiti da vie di fatto, entro il recinto dello stabilimento, quando mostrino o confermino una tendenza agli atti violenti;

e) recidività nelle mancanze che abbiano già dato luogo a una sospensione per la medesima mancanza o a una sospensione per mancanza diversa nei quattro mesi precedenti;

f) furto, trafugamento di materiali, di modelli, di disegni, perchè il fatto sia provato, anche se non esista danno rilevante e non sia intervenuta l'autorità giudiziaria. Limitatamente ai modelli e ai disegni si terrà conto dell'elemento costituito dalla loro originalità;

g) quando il lavoratore non sospeso accetti di produrre o contribuisca a produrre per conto di terze persone fuori dallo stabilimento, articoli o parti di essi, analoghi a quelli prodotti nell'azienda;

h) quando, lavorando solo o in comunione con altri operai, nell'interno dello stabilimento, per proprio tornaconto, e introducendo o asportando materiale anche di sua proprietà, abbia, per il carattere continuativo di questa attività e per l'estensione della stessa, recato nocumento all'azienda;

i) insubordinazione nei confronti dell'impresa o degli elementi da essa delegati, quando non vi siano ragioni largamente attenuanti o l'insubordinazione, per la poca gravità degli atti, non abbia nuociuto alla disciplina della fabbrica;

j) trattare affari per conto proprio o di terzi in concorrenza con l'imprenditore.

La predetta elencazione non esclude quegli altri comportamenti o fatti che per la loro natura o gravità configurano giusta causa o giustificato motivo di licenziamento.

Nel caso del verificarsi dei casi sopra esposti, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare, non disciplinare, del lavoratore con effetto immediato per un periodo massimo di 5 giorni. Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali controdeduzioni.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante della Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato e/o da un Rappresentante sindacale unitario.

Art. 70

(Trattenuta per risarcimento danni)

I danni che comportino trattenute per risarcimento devono essere contestati al lavoratore non appena l'azienda ne sia venuta a conoscenza.

Le trattenute per risarcimento danni devono essere rateizzate, in modo che la retribuzione non subisca riduzioni superiori al 10% del suo importo, salvo caso di risoluzione del rapporto di lavoro, nella quale ipotesi si seguono le disposizioni di legge in materia.

Art. 71

(Cessione, trasformazione e trapasso di azienda)

La cessione, la trasformazione o il trapasso di azienda non determinano di per sè la risoluzione del rapporto di lavoro. Ove non si addivenga, d'accordo fra le parti, alla risoluzione del rapporto di lavoro e alla liquidazione delle spettanze al personale dipendente, il lavoratore conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti (anzianità di servizio, categoria, mansioni, ecc.) e gli obblighi derivanti dal presente contratto di lavoro.

Art. 72

(Restituzione dei documenti di lavoro)

Cessato il rapporto di lavoro, l'azienda, nel giorno successivo, dovrà consegnare al lavoratore, che ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro ed ogni altro documento di appartenenza dell'interessato.

Art. 73

(Trattamento di fine rapporto)

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalle norme della legge 29 maggio 1982, n. 297.

Ai sensi dell'art. 5 della legge sopracitata il trattamento di fine rapporto spettante ai lavoratori con qualifica operaia sino al 31 dicembre 1989 è commisurato alle seguenti aliquote:

- 11/30 fino a 4 anni compiuti;
- 14/30 dal 5° al 12° anno compiuto;
- 20/30 dal 13° al 18° anno compiuto;
- 30/30 oltre il 18° anno compiuto.

Dal 1° gennaio 1990 gli scaglioni del trattamento di fine rapporto per la qualifica operaia saranno equiparati allo scaglione della qualifica impiegatizia (30/30).

Chiarimento a verbale

Ai sensi dell'art. 5 della legge n. 297/1982 l'indennità di anzianità maturata dai lavoratori in forza al 31 maggio 1982 è determinata, in relazione alla qualifica di appartenenza, sulla base delle disposizioni di cui agli artt. 12, Parte operai, 8, Parte intermedi, 10, Parte impiegati del c.c.n.l. 2 agosto 1979.

Dichiarazione a verbale

Ai lavoratori assunti precedentemente al 1° gennaio 1989, per i quali veniva applicata altra normativa rispetto a quella del presente articolo, vengono mantenute le condizioni contrattuali già poste in essere.

Art. 74
(Indennità in caso di morte)

In caso di morte del lavoratore il trattamento previsto per il licenziamento - ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso - spetterà alle persone indicate nell'art. 2122 del codice civile.

Parte operai

Art. 75
(Modalità di corresponsione della retribuzione)

La retribuzione normale sarà corrisposta agli operai in misura mensile, fermo restando che il lavoro prestato dagli stessi è compensato in base ai giorni di effettiva prestazione e, nell'ambito dei giorni, in base alle ore effettivamente lavorate.

Al riguardo valgono pertanto le seguenti norme:

a) Agli operai che, nel corso del mese, avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro o che si saranno assentati soltanto per ferie, per festività, per congedo matrimoniale o per altre cause che comportano il diritto alla retribuzione, verrà liquidata l'intera retribuzione mensile. In tal modo si intenderanno compensati, oltre al lavoro ordinario, le ferie, il congedo matrimoniale, le altre assenze retribuibili e le festività di cui all'art. 79, Parte operai, escluse solo quelle coincidenti con la domenica o con il sabato o con il periodo feriale.

b) Agli operai che abbiano prestato la loro opera per un periodo inferiore ad un mese, o comunque per parte dell'orario contrattuale, verrà detratta una quota di retribuzione proporzionale alle ore non lavorate.

Le quote relative alle ore normali non lavorate, o comunque non retribuibili, nell'ambito dell'orario contrattuale, saranno calcolate applicando il seguente rapporto (riferito al singolo lavoratore):

retribuzione di fatto mensile/ore lavorative del mese

Per ore lavorative si intendono quelle che si sarebbero prestate secondo l'intero orario contrattuale come se non ci fossero assenze di alcun genere (malattia, ferie, festività, ecc.).

Art. 76
(Sospensione e interruzione del lavoro)

In caso di interruzione di lavoro, dovuta a causa di forza maggiore, sempre che l'operaio sia trattenuto nello stabilimento, nel conteggio della retribuzione non verrà dedotto l'importo relativo alla interruzione stessa.

In caso di sospensione dal lavoro che oltrepassi i 15 giorni lavorativi consecutivi, salvo eventuale accordo fra le Organizzazioni sindacali territoriali per il prolungamento di tale termine, l'operaio ha facoltà di dimettersi con diritto a tutte le indennità spettanti, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 77
(Lavoro discontinuo)

L'orario normale degli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, di cui alla tabella annessa al R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657, non può superare le 50 ore medie settimanali.

In funzione della peculiare tipologia e delle caratteristiche delle mansioni svolte, tale durata media dell'orario di lavoro è calcolata con riferimento ad un periodo di dodici mesi.

Agli effetti della presente normativa si considerano lavoratori discontinui: i portinai, i guardiani diurni e notturni, gli uscieri, gli autisti addetti al trasporto di persone.

Agli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia non fruanti, nello stabilimento o immediate dipendenze, di alloggio e di altre agevolazioni a esso pertinenti, chiamati a prestare servizio in giorni di domenica con riposo compensativo, verrà corrisposta la percentuale di maggiorazione del 38%.

Per i lavoratori discontinui le ore prestate oltre il normale orario contrattuale di 40 ore settimanali della generalità degli altri lavoratori e nell'ambito del loro orario normale contrattuale saranno compensate con quote orarie di retribuzione ordinaria fino alla 50^a ora settimanale compresa, ovvero 72^a ora settimanale per i custodi e portieri fruanti, nello stabilimento o immediate dipendenze, di alloggio e di altre eventuali agevolazioni a esso pertinenti, e con quote orarie di retribuzione maggiorate delle percentuali di straordinario di cui all'art. 40 del presente contratto, per le ulteriori ore prestate. Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento ai criteri indicati allo stesso articolo.

Ai fini del trattamento economico per festività, ferie e tredicesima mensilità sarà tenuto conto della normale retribuzione percepita dal discontinuo in relazione al proprio orario.

Ai lavoratori discontinui è estesa la medesima riduzione di orario prevista dall'art. 37 del presente contratto per gli altri lavoratori dell'azienda.

Ai lavoratori discontinui operanti su turni avvicendati nell'arco delle 24 ore si applica la normativa dell'art. 42 (Lavoro a squadre), ai soli fini della maggiorazione dell'1,05%.

Chiarimento a verbale

Gli addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia saranno considerati alla stregua degli operai addetti a mansioni continue qualora il complesso delle mansioni da essi espletate tolga di fatto il carattere della discontinuità.

Art. 78 (Lavoro a cottimo)

E' ammesso il sistema di lavoro a cottimo, sia collettivo che individuale, nelle varie forme.

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'azienda in modo da garantire, nei periodi normalmente considerati, un guadagno non inferiore al 10% della retribuzione, alla pluralità degli operai di normale capacità ed operosità, lavoratori a cottimo una medesima lavorazione.

Nel caso in cui, per motivi da esso non dipendenti, l'operaio lavorante a cottimo non realizza il guadagno minimo di cui sopra, questo gli sarà integrato fino al raggiungimento di detto limite.

Quando l'operaio passi dal lavoro a cottimo al lavoro ad economia avrà diritto alla conservazione della sua media individuale di cottimo, sempre che restino inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale.

Il periodo di assestamento delle tariffe non potrà superare il termine di due mesi e sarà concordato dalle parti interessate.

Durante il periodo di assestamento delle tariffe di cottimo, all'operaio già cottimista sarà garantito, oltre la paga base, il 75% dell'utile di cottimo realizzato nei precedenti periodi di paga.

Nel caso in cui la valutazione del lavoro richiesto all'operaio sia risultato della misurazione dei tempi di lavorazione e sia richiesta una resa di produzione superiore a quella normale ad economia, all'operaio dovrà essere corrisposta una percentuale non inferiore a quella minima di cottimo.

Le aziende dovranno preventivamente, per iscritto o mediante affissione, mettere a conoscenza degli operai le tariffe di cottimo.

I datori di lavoro, nel corso di ciascun periodo di paga e con i mezzi più opportuni, dovranno informare gli operai della quantità di lavoro eseguito e del guadagno conseguito.

Per l'esame di eventuali contestazioni relative alla applicazione del presente articolo si richiama la procedura circa la risoluzione della controversia.

Art. 79 (Giorni festivi - Riposo settimanale)

1) Sono giorni festivi i seguenti:

1) Capodanno 1° gennaio

2) Epifania 6 gennaio

3) Giorno dell'Angelo -

4) Anniversario Liberazione 25 aprile

5) Festa del lavoro 1° maggio

6) Festa della Repubblica 2 giugno

7) Assunzione Maria Vergine 15 agosto

8) Ognissanti 1° novembre

9) Immacolata Concezione 8 dicembre

10) Santo Natale 25 dicembre

11) Santo Stefano 26 dicembre

12) Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento, nel giorno di ricorrenza in calendario

Per i giorni festivi anzidetti verrà applicato il seguente trattamento economico:

a) quando non vi sia prestazione lavorativa il trattamento è compreso nella retribuzione di fatto mensile;

b) in caso di prestazione di lavoro saranno corrisposte oltre la retribuzione mensile tante quote orarie di retribuzione di fatto quante sono le ore prestate, con la maggiorazione prevista dall'art. 40, Parte generale;

c) in caso di festività coincidente con la domenica o con il sabato o con il periodo feriale, verrà corrisposto un trattamento economico corrispondente a 1/26 della retribuzione di fatto mensile ivi compresa, per coloro che nella settimana in cui cadono le suddette festività abbiano prestato lavoro a squadre, la relativa percentuale dell'1,05%.

La festività del Santo Patrono coincidente con altra festività sarà retribuita in aggiunta alla retribuzione mensile sulla base di 2/26. Qualora tali due festività oltre che tra loro coincidano anche con il sabato o con la domenica, verranno aggiunti alla retribuzione mensile 2/26.

La retribuzione degli operai pagati a cottimo, o con altre forme di compensi mobili, sarà calcolata con riferimento al guadagno del mese in corso se vi è stata prestazione lavorativa di almeno 10 giorni; diversamente si farà riferimento al guadagno delle ultime quattro settimane o due quindicine.

Il trattamento stabilito nel presente articolo dovrà essere ugualmente corrisposto per intero all'operaio o all'apprendista, anche se risulti assente dal lavoro per i seguenti motivi:

- infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;
- riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro;
- sospensione dal lavoro - a qualunque causa dovuta - indipendentemente dalla volontà dell'operaio, a esclusione delle sospensioni durante le quali l'operaio fruisca dell'indennità di disoccupazione da oltre due settimane, nonchè - eccezione fatta per le festività di cui ai numeri 4 e 5 - delle sospensioni dal lavoro, in atto da oltre 2 settimane;

- sospensione dal lavoro dovuta a coincidenza della festività con la domenica;

- sospensione dal lavoro dovuta a coincidenza della festività con un altro giorno festivo elencato nella prima parte del presente articolo; in tale caso sarà corrisposto agli operai il trattamento previsto per ciascuna delle due festività.

2) Il giorno di riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salvo che la domenica ricada in turni regolari o periodici di lavoro; il riposo compensativo in altro giorno della settimana; per lavoro domenicale non compreso in turni regolari o periodici, è consentito soltanto nei casi previsti dalla legge.

In caso di modificazioni dei turni di riposo, l'operaio dovrà venire preavvisato entro il terzo giorno precedente quello fissato per il riposo stesso, con diritto di recuperare entro il periodo di due settimane il giorno di riposo non effettuato.

3) A decorrere dal 1° gennaio 1980 il regime retributivo aggiunto previsto dall'accordo interconfederale 26 gennaio 1977 per le 4 festività di cui al punto b), S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo viene trasformato in corrispondenti giornate di riposo compensativo.

Il godimento delle suddette giornate di riposo compensativo avverrà a titolo di permesso individuale a rotazione, da richiedersi con almeno 48 ore di preavviso, nei periodi di minore attività produttiva, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori.

Le aziende potranno stabilire, previo esame congiunto con la R.S.U., diverse modalità di utilizzazione compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.

La maturazione delle suddette giornate di riposo compensativo avverrà con i criteri previsti dal presente contratto per la maturazione delle ferie.

4) Restano ferme le modalità retributive previste dall'accordo interconfederale 26 gennaio 1977, punto a), per la festività nazionale abolita.

Il trattamento economico per le festività del 2 giugno (*) e del 4 novembre (quest'ultimo con effetto dal gennaio 2001) non sarà più corrisposto, in quanto convenzionalmente assorbito nella riduzione dell'orario di lavoro di cui all'art. 37, Parte generale.

Chiarimento a verbale

Per le unità produttive aventi sede nel comune di Roma, secondo quanto disposto dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, la festività del Santo Patrono coincide con la ricorrenza dei SS. Pietro e Paolo (29 giugno).

(*) N.d.R.: Il riferimento al 2 giugno deve ritenersi superato a seguito del suo ripristino come festività operata dalla legge n. 336/2000.

Art. 80 (Ferie)

Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto a un periodo di riposo di 4 settimane con decorrenza della retribuzione di fatto corrispondente all'orario settimanale contrattuale.

Per gli operai cottimisti si farà riferimento al guadagno del mese in corso se vi è stata prestazione lavorativa di almeno 10 giorni; diversamente si farà riferimento al guadagno delle ultime quattro settimane o due quindicine.

Per gli operai addetti al lavoro a squadre, la maggiorazione relativa (1,05%) verrà computata, agli effetti del trattamento delle ferie, in ragione di tanti dodicesimi quanti sono stati, nell'anno di maturazione delle ferie, i mesi nei quali vi è stata la corresponsione della percentuale di lavoro a squadre. Le frazioni di ogni singolo mese non inferiori a due settimane verranno considerate come un mese intero.

Tre settimane saranno normalmente consecutive, mentre la quarta settimana verrà goduta in separato periodo. Eventualmente diversa distribuzione della terza settimana, anche se motivata da esigenze tecnico-

produttive, dovrà essere concordata fra Direzione e Rappresentanza sindacale unitaria. La quarta settimana potrà essere goduta collettivamente in periodo da concordare tra la Direzione aziendale e Rappresentanza sindacale unitaria o individualmente con accordo tra le parti interessate.

In relazione alle caratteristiche del settore, al tipo di attività richiesto e alle esigenze di distribuzione della prestazione lavorativa nell'arco annuale, anche con riferimento alla ubicazione delle aziende ed al loro mercato, il periodo di godimento delle ferie sarà opportunamente ed adeguatamente scaglionato al fine di garantire la presenza al lavoro del personale necessario anche nei periodi di più intensa attività lavorativa.

Tale scaglionamento per settimane intere sarà oggetto di esame preventivo tra Direzione aziendale e R.S.U. che è impegnata a favorire la concreta attuazione di quanto sopra.

L'epoca delle ferie verrà fissata dalla Direzione previo esame, ai sensi del vigente accordo interconfederale, con la Rappresentanza sindacale unitaria o la Commissione interna.

Per le festività elencate nella prima parte dell'art. 79 cadenti nel corso delle ferie, verrà corrisposto il trattamento economico relativo alle festività stesse senza prolungamento del periodo di riposo.

Ogni periodo settimanale, in presenza di un orario di lavoro distribuito su 5 giorni, in caso di godimento frazionato equivarrà a 5 giorni lavorativi.

Il diritto alle ferie si intende maturato quando sia decorso un anno dalla data di precedente maturazione. In caso di anticipo della concessione delle ferie, l'anzianità, agli effetti della decorrenza del nuovo periodo feriale, decorrerà ugualmente dalla data di maturazione.

All'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere spetterà 1/12 delle ferie per ogni mese o frazione di mese non inferiore a due settimane.

Agli effetti della maturazione delle ferie verranno computate le sospensioni della prestazione del lavoro dovute a malattia, infortunio, congedo matrimoniale - nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto - e le assenze giustificate, nonché i periodi di assenza per gravidanza e puerperio, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge.

Chiarimento a verbale alla norma sulle ferie

Al fine di consentire al personale la possibilità di godere le proprie ferie anche nel periodo compreso tra giugno e settembre, in relazione a quanto stabilito al comma 5, il periodo di godimento delle ferie potrà essere opportunamente fissato per periodi inferiori a quello stabilito al comma 4.

Art. 81 (Tredicesima mensilità)

La liquidazione della tredicesima mensilità sarà effettuata nella misura annua di una mensilità della retribuzione di fatto.

Per gli operai addetti al lavoro a squadre, la maggiorazione relativa (1,05%) verrà computata agli effetti del trattamento della tredicesima mensilità, in ragione di tanti dodicesimi quanti sono stati, nell'anno di maturazione della tredicesima mensilità, i mesi nei quali vi è stata corresponsione della percentuale di lavoro a squadre. Le frazioni di ogni singolo mese non inferiori a due settimane verranno considerate come un mese intero.

Per gli operai cottimisti si farà riferimento al guadagno del mese di dicembre se vi è stata prestazione lavorativa di almeno 10 giorni; diversamente si farà riferimento al guadagno delle ultime quattro settimane o due quindicine.

Agli effetti della liquidazione della tredicesima mensilità verranno computate le sospensioni della prestazione di lavoro dovute a malattia, infortunio, congedo matrimoniale, nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto, le assenze giustificate, nonché i periodi di assenza per gravidanza e puerperio in applicazione delle specifiche disposizioni di legge.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro o di sospensione dell'attività lavorativa nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di anzianità di servizio nell'azienda. La frazione di mese non inferiore a due settimane verrà considerata come un mese intero.

Art 82 (Trattamento economico di malattia e di infortunio non sul lavoro)

In caso di malattia, all'operaio non in prova saranno corrisposti trattamenti assistenziali, a integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'INPS, fino al raggiungimento dei seguenti limiti massimi:

- dal 1° al 3° giorno di malattia, il 50% della retribuzione normale di fatto;
- dal 4° al 180° giorno di malattia, il 100% della retribuzione normale di fatto.

In aggiunta a quanto sopra, all'operaio ammalato, ove venisse a cessare il trattamento mutualistico INPS, l'azienda riconoscerà una indennità pari al 50% della retribuzione normale di fatto, per i periodi di

malattia eccedenti il 6° mese compiuto e fino al termine del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 55, Parte generale.

Il trattamento economico di cui sopra sarà corrisposto al lavoratore semprechè la malattia sia riconosciuta dall'INPS e vengano presentate entro i termini stabiliti le prescritte certificazioni mediche.

L'azienda si rivarrà nei confronti del lavoratore di quanto corrispostogli, a norma del presente articolo, nel caso in cui il riconoscimento dell'indennità da parte dell'INPS non abbia avuto luogo o venga a mancare per inadempienza del lavoratore stesso.

Agli apprendisti verranno corrisposti trattamenti assistenziali economici che determinino per l'azienda oneri economici della stessa misura di quelli sostenuti per gli operai.

In caso di ricovero ospedaliero il lavoratore è tenuto a presentare o il certificato di ricovero rilasciato dall'amministrazione ospedaliera, o l'attestato del medico che ne ha ordinato il ricovero, facendo conoscere successivamente la data di dimissione.

I conteggi finali della integrazione saranno effettuati in base ai certificati definitivi rilasciati dagli Istituti assicuratori.

Tali trattamenti assorbiranno fino a concorrenza eventuali integrazioni aziendali in atto e non saranno cumulabili con altri trattamenti, presenti o futuri, convenzionalmente o legalmente dovuti.

Il trattamento economico di cui al presente articolo si applica, nell'ambito del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 55, Parte generale, anche in caso di Tbc. In tal caso, il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'INPS.

Nell'ipotesi in cui l'infortunio, non sul lavoro, sia ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte (retribuzione diretta, indiretta, differita e contributi) per il trattamento come sopra regolato, restando a essa ceduta la corrispondente azione nei limiti del detto importo; il lavoratore è tenuto a comunicare tempestivamente all'azienda ogni informazione utile al riguardo.

Il lavoratore che sia stato risarcito dal terzo responsabile ed abbia ricevuto l'integrazione del trattamento INPS da parte dell'azienda è tenuto a rimborsare all'azienda stessa l'importo dell'integrazione percepita.

Dichiarazione a verbale

La presente norma decorre per le malattie insorte a partire dal 1° maggio 2000. Sino al 30 aprile 2000 vengono applicate le condizioni preesistenti.

Trattamento economico di malattia - Cassa integrazione

Nel caso di malattia insorta durante un periodo di riduzione o sospensione del lavoro con intervento della Cassa integrazione sia ordinaria che straordinaria, il trattamento economico a carico del datore di lavoro sarà commisurato a quanto di volta in volta riconosciuto da parte dell'INPS.

Pertanto se l'INPS corrisponde al lavoratore l'indennità di malattia, il datore di lavoro erogherà la preventiva integrazione contrattuale di malattia. Tale integrazione sarà effettuata fino al limite del trattamento economico netto che il dipendente avrebbe percepito dall'INPS per Cassa integrazione, se non fosse stato malato. L'integrazione sarà quindi effettuata entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge relative alla C.i.g.

Se l'INPS, al contrario, corrisponde al lavoratore ammalato il trattamento di integrazione salariale, il datore di lavoro non erogherà alcun trattamento integrativo di malattia.

Ai lavoratori per i quali non è prevista l'indennità di malattia INPS, il datore di lavoro erogherà la stessa percentuale di trattamento economico netto che sarebbe spettata ad un dipendente con la qualifica di operaio nelle medesime condizioni. L'intero trattamento di malattia, entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge in materia di integrazione salariale, è a carico del datore di lavoro.

Chiarimento a verbale 1

Nella retribuzione normale di fatto si intende compresa la percentuale di lavoro notturno nonché la maggiorazione per lavoro a squadre, qualora tali prestazioni siano state già programmate prima dell'insorgere della malattia.

Per gli operai cottimisti si farà riferimento al guadagno del mese in corso se vi è stata prestazione lavorativa di almeno 10 giorni; diversamente si farà riferimento al guadagno delle ultime quattro settimane o due quindicine.

Chiarimento a verbale 2

Le parti, in riferimento a quanto stabilito al 6° comma, convengono che i trattamenti assistenziali sono convenzionalmente riferiti alle seguenti percentuali:

- dal 1° al 3° giorno di malattia: 50%;

- dal 4° al 20° giorno di malattia: 46%;
 - dal 21° al 180° giorno di malattia: 29%;
 - per i periodi di malattia eccedenti il 6° mese compiuto, nell'anno solare, il 50%.
- I predetti trattamenti saranno sostituiti da eventuali disposizioni di legge che intervenissero in materia.

Art. 83
(Trattamento in caso di gravidanza e puerperio)

In caso di gravidanza e puerperio, ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, l'azienda, con decorrenza 1° luglio 1996, deve integrare il trattamento mutualistico per il periodo di assenza fino al 90% della retribuzione mensile lorda di fatto per i primi 5 mesi.

Con decorrenza dal 1° luglio 2005 verrà integrato fino al 100% della retribuzione netta normale mensile per il periodo di assenza obbligatoria.

E' vietato adibire al trasporto e al sollevamento di pesi nonché ai lavori pericolosi, faticosi e insalubri di cui all'art. 5, D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026, le lavoratrici durante il periodo di gestazione e fino a sette mesi dopo il parto. Per tale periodo le lavoratrici saranno addette ad altre mansioni.

Le lavoratrici che vengano adibite a mansioni inferiori a quelle abituali conservano la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale.

Qualora la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, vale il disposto dell'art. 5, lett. c), della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 sulla tutela della lavoratrici madri.

Nota a verbale

Il trattamento integrativo, di cui al 1° comma del presente articolo, non è comprensivo delle quote afferenti la tredicesima mensilità e le eventuali retribuzioni differite ad essa equiparate, che sono invece a carico dell'INPS.

Art. 84
(Risoluzione del rapporto di lavoro e preavviso)

Il licenziamento dell'operaio non in prova, attuato non ai sensi dell'art. 67, Parte generale, o le dimissioni, possono aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di una settimana lavorativa (ad orario normale, secondo il presente contratto).

La parte che risolve il rapporto di lavoro, senza l'osservanza del predetto termine di preavviso, o di parte di esso, deve corrispondere all'altra un'indennità pari alla retribuzione di fatto della suddetta settimana lavorativa o la differenza al suo completamento.

Parte intermedi

Art. 85
(Sospensioni e riduzioni di lavoro)

Fatte salve le disposizioni vigenti in materia di Cassa integrazione guadagni, in caso di diversa sospensione di lavoro o riduzione della durata dell'orario di lavoro, disposte dall'azienda, la retribuzione mensile di fatto non subirà riduzioni.

Art. 86
(Giorni festivi - Riposo settimanale)

- 1) Sono giorni festivi i seguenti:
- a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;
 - b):
- 1) Capodanno 1° gennaio
 - 2) Epifania 6 gennaio
 - 3) Giorno dell'Angelo -
 - 4) Anniversario Liberazione 25 aprile
 - 5) Festa del lavoro 1° maggio
 - 6) Assunzione Maria Vergine 15 agosto
 - 7) Assunzione Maria Vergine 15 agosto
 - 8) Ognissanti 1° novembre
 - 9) Immacolata Concezione 8 dicembre

10) Santo Natale 25 dicembre

11) Santo Stefano 26 dicembre

12) Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento, nel giorno di ricorrenza in calendario

La festività del Patrono potrà essere sostituita, di comune accordo fra le Organizzazioni sindacali territoriali, tenuto conto delle eventuali consuetudini locali.

Nel caso di coincidenza di uno dei giorni festivi di cui alla lett. b) con la domenica o con altro giorno festivo o con il sabato o con il periodo feriale, verrà corrisposto in aggiunta alla retribuzione di fatto un importo pari a 1/23 della retribuzione stessa, ivi compresa, per coloro che nella settimana in cui cadono le suddette festività abbiano prestato lavoro a squadra, la relativa percentuale dell'1,05%.

Nel caso di coincidenza della festa del Santo Patrono con altra festività cadente in domenica o in sabato, verranno corrisposti, in aggiunta alla retribuzione di fatto, 2/26 di tale retribuzione.

Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi di cui sopra saranno compensate in aggiunta alla retribuzione di fatto con quote orarie della retribuzione stessa aumentate delle percentuali di maggiorazione di cui all'art. 40, Parte generale.

Il giorno di riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salvo che la domenica ricada in turni regolari o periodici di lavoro; il riposo compensativo in altro giorno della settimana; il lavoro domenicale non compreso in turni regolari o periodici, è consentito soltanto nei casi previsti dalla legge.

Non è consentito il riposo compensativo per il lavoro prestato da un intermedio nella giornata del sabato, quando questa sia stata precedentemente considerata di riposo nell'orario di lavoro aziendale.

In caso di modificazioni dei turni di riposo, l'intermedio dovrà venire preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto di recuperare entro il periodo di due settimane il giorno di riposo non effettuato.

2) A decorrere dal 1° gennaio 1980 il regime retributivo aggiuntivo previsto dall'accordo interconfederale 26 gennaio 1977 per le 4 festività (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) di cui al punto b) viene trasformato in corrispondenti giornate di riposo compensativo.

Il godimento delle suddette giornate di riposo compensativo avverrà a titolo di permesso individuale a rotazione, da richiedersi con almeno 48 ore di preavviso, nei periodi di minore attività produttiva, tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative dell'azienda e delle esigenze dei lavoratori.

Le aziende potranno stabilire, previo esame congiunto con le R.S.U., diverse modalità di utilizzazione compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.

La maturazione delle suddette giornate di riposo compensativo avverrà con i criteri previsti dal presente contratto per la maturazione delle ferie.

3) Restano ferme le modalità retributive previste dall'accordo interconfederale 26 gennaio 1977, punto a), per la festività nazionale abolita.

A decorrere dal 1985 il trattamento economico per le festività del 2 giugno (*) e del 4 novembre (quest'ultima con effetto dal gennaio 2001) non sarà più corrisposto, in quanto convenzionalmente assorbito nella riduzione dell'orario di lavoro di cui all'art. 37, Parte generale.

Chiarimento a verbale

Per le unità produttive aventi sede nel comune di Roma, secondo quanto disposto dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, la festività del Santo Patrono coincide con la ricorrenza dei SS. Pietro e Paolo (29 giugno).

(*) N.d.R.: Il riferimento al 2 giugno deve ritenersi superato a seguito del suo ripristino come festività operato dalla legge n. 336/2000.

Art. 87 (Ferie)

L'intermedio ha diritto, per ogni anno intero di anzianità presso la stessa azienda, ad un periodo di ferie, con decorrenza della retribuzione normale di fatto, pari a 4 settimane.

Tre settimane saranno normalmente consecutive, mentre la quarta settimana e le eventuali eccedenze verranno godute in separato periodo. Eventualmente diversa distribuzione della terza settimana, anche se motivata da esigenze tecnico-produttive, dovrà essere concordata fra la Direzione e Rappresentanza sindacale unitaria. La quarta settimana e le eventuali eccedenze potranno essere godute collettivamente in periodo da concordare tra Direzione aziendale e Rappresentanza sindacale unitaria o individualmente con accordo tra le parti interessate.

L'epoca delle ferie verrà fissata dalla Direzione previo esame, ai sensi del vigente accordo interconfederale, con la Rappresentanza sindacale unitaria o la Commissione interna.

Per la festività di cui alla lett. b) dell'art. 86 cadenti nel corso delle ferie, verrà corrisposto il trattamento economico relativo alle festività stesse senza prolungamento del periodo di riposo.

In relazione alle caratteristiche del settore, al tipo di attività richiesto e alle esigenze di distribuzione della prestazione lavorativa nell'arco annuale, anche con riferimento alla ubicazione delle aziende ed al loro

mercato, il periodo di godimento delle ferie sarà opportunamente e adeguatamente scaglionato al fine di garantire la presenza al lavoro del personale necessario anche nei periodi di più intensa attività lavorativa.

Tale scaglionamento per settimane intere sarà oggetto di esame preventivo tra Direzione aziendale e R.S.U. che è impegnata a favorire la concreta attuazione di quanto sopra.

Ogni periodo settimanale, in presenza di un orario di lavoro distribuito su 5 giorni, in caso di godimento frazionato equivarrà a 5 giorni lavorativi.

Per gli intermedi addetti al lavoro a squadre, la maggiorazione relativa (1,05%) verrà computata, agli effetti del trattamento delle ferie, in ragione di tanti dodicesimi quanti sono stati nell'anno di maturazione delle stesse, i mesi nei quali vi è stata la corresponsione della percentuale di lavoro a squadre. La frazione di ogni singolo mese non inferiore a due settimane verrà considerata come un mese intero.

All'intermedio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere spetterà 1/12 delle ferie per ogni mese o frazione di mese non inferiore a due settimane.

Agli effetti della maturazione delle ferie verranno computate le sospensioni della prestazione del lavoro dovute a malattia, infortunio, congedo matrimoniale - nell'ambito dei previsti periodi di assenza per gravidanza e puerperio - in applicazione delle specifiche disposizioni di legge.

Chiarimento a verbale alla norma sulle ferie

Al fine di consentire al personale la possibilità di godere le proprie ferie anche nel periodo compreso tra giugno e settembre, in relazione a quanto stabilito al comma 5, il periodo di godimento delle ferie potrà essere opportunamente fissato per periodi inferiori a quello stabilito al comma 2.

Art. 88 (Tredicesima mensilità)

L'azienda corrisponderà, per ciascun anno, al lavoratore, una tredicesima mensilità, pari alla retribuzione normale di fatto mensile percepita dal lavoratore stesso.

La corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente l'ultimo giorno lavorativo prima di Natale.

Nel caso di inizio, o di cessazione, del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità, quanti sono i mesi di anzianità di servizio presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni va considerata, a questi effetti, come un mese intero.

Per gli intermedi addetti al lavoro a squadre, la maggiorazione relativa (1,05%) verrà computata, agli effetti del trattamento della tredicesima mensilità, in ragione di tanti dodicesimi quanti sono stati, nell'anno di maturazione della tredicesima mensilità, i mesi nei quali vi è stata la corresponsione della percentuale di lavoro a squadre. La frazione di ogni singolo mese non inferiore a due settimane verrà considerata come mese intero.

Il periodo di prova, seguito da conferma, è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 89 (Trattamento di malattia e di infortunio non sul lavoro)

In caso di malattia, l'intermedio non in prova, nell'ambito della conservazione del posto prevista dall'art. 55, Parte generale, avrà diritto al seguente trattamento economico:

- corresponsione dell'intera retribuzione di fatto per i primi 4 mesi di ogni malattia;
- corresponsione di metà retribuzione di fatto per i successivi mesi.

Il trattamento economico di cui al presente articolo è corrisposto dall'azienda con deduzione delle somme che l'intermedio ha diritto di riscuotere da parte degli Istituti assicuratori, oppure per atti di previdenza dell'azienda.

Il trattamento economico di cui al presente articolo si applica, nell'ambito del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 55, Parte generale, anche in caso di Tbc. In tal caso, il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'INPS.

Nell'ipotesi in cui l'infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte (retribuzione diretta, indiretta, differita e contributi) per il trattamento come sopra regolato, restando a essa ceduta la corrispondente azione nei limiti del detto importo; il lavoratore è tenuto a comunicare tempestivamente all'azienda ogni informazione utile al riguardo.

Il lavoratore che sia stato risarcito dal terzo responsabile ed abbia ricevuto l'integrazione del trattamento INPS da parte dell'azienda è tenuto a rimborsare all'azienda stessa l'importo dell'integrazione percepita.

Trattamento economico di malattia - Cassa integrazione

Nel caso di malattia insorta durante un periodo di riduzione o sospensione del lavoro con intervento della Cassa integrazione sia ordinaria che straordinaria, il trattamento economico a carico del datore di lavoro sarà commisurato a quanto di volta in volta riconosciuto da parte dell'INPS.

Pertanto se l'INPS corrisponde al lavoratore l'indennità di malattia, il datore di lavoro erogherà la prevista integrazione contrattuale di malattia. Tale integrazione sarà effettuata fino al limite del trattamento economico netto che il dipendente avrebbe percepito dall'INPS per Cassa integrazione, se non fosse stato malato. L'integrazione sarà quindi effettuata entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge relative alla C.i.g.

Se l'INPS, al contrario, corrisponde al lavoratore ammalato il trattamento di integrazione salariale, il datore di lavoro non erogherà alcun trattamento integrativo di malattia.

Ai lavoratori per i quali non è prevista l'indennità di malattia INPS, il datore di lavoro erogherà la stessa percentuale di trattamento economico netto che sarebbe spettata ad un dipendente con la qualifica di operaio nelle medesime condizioni. L'intero trattamento di malattia, entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge in materia di integrazione salariale, è a carico del datore di lavoro.

Chiarimento a verbale

Nella retribuzione di fatto si intende compresa la percentuale di lavoro notturno nonché la maggiorazione per lavoro a squadre, qualora tali prestazioni siano state già programmate prima dell'insorgere della malattia.

Art. 90

(Trattamento in caso di gravidanza e puerperio)

Per quanto riguarda il trattamento in caso di gravidanza e puerperio, si fa riferimento alla legge 30 dicembre 1971, n. 1204 sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri ed eventuali successive disposizioni legislative.

Durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro di cui al comma precedente le lavoratrici hanno diritto alla retribuzione intera; con decorrenza 1° luglio 2005, tale retribuzione, per il periodo di assenza obbligatoria, fa riferimento al 100% della retribuzione netta normale mensile.

Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza o puerperio intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 89 della presente regolamentazione a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e semprechè dette disposizioni risultino più favorevoli alle lavoratrici.

E' vietato adibire al trasporto e al sollevamento di pesi nonché ai lavori pericolosi, faticosi e insalubri di cui all'art. 5, D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026, le lavoratrici durante il periodo di gestazione e fino a sette mesi dopo il parto. Per tale periodo le lavoratrici saranno addette ad altre mansioni.

Le lavoratrici che vengano adibite a mansioni inferiori a quelle abituali conservano la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale.

Qualora la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, vale il disposto dell'art. 5, lett. c), della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 sulla tutela delle lavoratrici madri.

Nota a verbale

Il trattamento integrativo, di cui al 2° comma del presente articolo, non è comprensivo delle quote afferenti la tredicesima mensilità e le eventuali retribuzioni differite ad essa equiparate, che sono invece a carico dell'INPS.

Le parti si danno atto che quanto previsto al precedente comma non ha carattere innovativo.

Art. 91

(Preavviso in caso di risoluzione del rapporto di lavoro)

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza previa disdetta, che decorrerà dalla metà o dalla fine di ciascun mese e che deve essere comunicata per iscritto.

I termini di preavviso sono stabiliti come segue:

	<i>6° livello</i>	<i>5° livello</i>
Fino a 5 anni compiuti	1 mese	Mezzo mese
Oltre 5 e fino a 10 anni compiuti	1 mese e mezzo	1 mese
Oltre i 10 anni compiuti	2 mesi	1 mese e mezzo

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere l'indennizzo spettantegli, a norma di quanto sopra detto, sulle competenze dovute al lavoratore.

E' facoltà della parte che riceve la disdetta, ai sensi del 1° comma, di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia in corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso, non compiuto.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie; il periodo di preavviso compiuto in servizio sarà computato a tutti gli effetti contrattuali.

Durante il periodo di preavviso il datore di lavoro deve concedere al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Parte impiegati

Art. 92

(Trattamento laureati e diplomati)

L'impiegato laureato, assunto in primo impiego per mansioni specificatamente attinenti al proprio titolo di studio di laurea specialistica, non potrà essere assegnato a un livello inferiore al 6° qualora sia adibito a mansioni che - pur non essendo esemplificate nel mansionario del presente contratto - ricadano comunque per il loro contenuto nella declaratoria del 6° livello.

L'impiegato diplomato, assunto in primo impiego per mansioni specificatamente attinenti al proprio titolo di studio conseguito, non potrà essere assegnato a un livello inferiore al 5° qualora sia adibito a mansioni che - pur non essendo esemplificate nel mansionario del presente contratto - ricadano comunque per il loro contenuto nella declaratoria del 5° livello.

Art. 93

(Lavoratori con funzioni direttive)

Ai lavoratori che svolgono funzioni direttive per l'attuazione delle disposizioni generali aziendali, si conviene di riconoscere 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.

Art. 94

(Sospensioni e riduzioni di lavoro)

Fatte salve le disposizioni vigenti in materia di Cassa integrazione guadagni, in caso di diversa sospensione di lavoro o riduzione della durata dell'orario di lavoro, disposte dall'azienda, la retribuzione mensile di fatto non subirà riduzioni.

Art. 95

(Giorni festivi - Riposo settimanale)

1) Sono giorni festivi i seguenti:

a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;

b):

1) Capodanno 1° gennaio

2) Epifania 6 gennaio

3) Giorno dell'Angelo -

4) Anniversario Liberazione 25 aprile

5) Festa del lavoro 1° maggio

6) Assunzione Maria Vergine 15 agosto

7) Assunzione Maria Vergine 15 agosto

8) Ognissanti 1° novembre

9) Immacolata Concezione 8 dicembre

10) Santo Natale 25 dicembre

11) Santo Stefano 26 dicembre

12) Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento, nel giorno di ricorrenza in calendario

Nel caso di coincidenza di uno dei giorni festivi di cui alla lett. b) con la domenica o con altro giorno festivo o con il sabato o con il periodo feriale, verrà corrisposto in aggiunta alla retribuzione di fatto un importo

pari a 1/26 della retribuzione stessa, ivi compresa, per coloro che nella settimana in cui cadono le suddette festività abbiano prestato lavoro a squadre, la relativa percentuale dell'1,05%.

Nel caso di coincidenza della festa del Santo Patrono con altra festività cadente in domenica o in sabato, verranno corrisposti, in aggiunta alla retribuzione di fatto, 2/26 di tale retribuzione.

Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi di cui sopra saranno compensate in aggiunta alla retribuzione di fatto con quote orarie della retribuzione stessa aumentata delle percentuali di maggiorazione di cui all'art. 40, Parte generale.

Il giorno di riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salvo che la domenica ricada in turni regolari o periodici di lavoro; il riposo compensativo in altro giorno della settimana; il lavoro domenicale non compreso in turni regolari o periodici, è consentito soltanto nei casi previsti dalla legge.

Non è consentito il riposo compensativo per il lavoro prestato da un impiegato nella giornata del sabato, quando questa sia stata precedentemente considerata di riposo nell'orario di lavoro aziendale.

In caso di modificazioni dei turni di riposo l'impiegato dovrà venire preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto di recuperare entro il periodo di due settimane il giorno di riposo non effettuato.

2) A decorrere dal 1° gennaio 1980 il regime retributivo aggiunto previsto dall'accordo interconfederale 26 gennaio 1977 per le 4 ex festività di cui al punto b) (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) viene trasformato in corrispondenti giornate di riposo compensativo.

Il godimento delle suddette giornate di riposo compensativo avverrà a titolo di permesso individuale a rotazione, da richiedersi con almeno 48 ore di preavviso, nei periodi di minore attività produttiva, tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative dell'azienda e delle esigenze aziendali.

Le aziende potranno stabilire, previo esame congiunto con le R.S.U., diverse modalità di utilizzazione compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.

La maturazione delle suddette giornate di riposo compensativo avverrà con i criteri previsti dal presente contratto per la maturazione delle ferie.

3) Restano ferme le modalità retributive previste dall'accordo interconfederale 26 gennaio 1977, punto a), per la festività nazionale abolita.

A decorrere dal 1985 il trattamento economico per le festività del 2 giugno (*) e del 4 novembre (quest'ultima con effetto dal gennaio 2001) non sarà più corrisposto, in quanto convenzionalmente assorbito nella riduzione dell'orario di lavoro di cui all'art. 37, Parte generale.

Chiarimento a verbale

Per le unità produttive aventi sede nel comune di Roma, secondo quanto disposto dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, la festività del Santo Patrono coincide con la ricorrenza dei SS. Pietro e Paolo (29 giugno).

(*) N.d.R.: Il riferimento al 2 giugno deve ritenersi superato a seguito del suo ripristino come festività operato dalla legge n. 336/2000.

Art. 96 (Ferie)

L'impiegato ha diritto per ogni anno a un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione, non inferiore a:

- 4 settimane in caso di anzianità di servizio fino a 10 anni compiuti;
- 4 settimane più un giorno lavorativo, in caso di anzianità di servizio da oltre 10 anni fino a 18 compiuti;
- 5 settimane in caso di anzianità di servizio di oltre 18 anni.

L'epoca delle ferie verrà fissata dalla Direzione previo esame, ai sensi del vigente accordo interconfederale, con la Rappresentanza sindacale unitaria o la Commissione interna.

Per le festività di cui alla lett. b) dell'art. 95 cadenti nel corso delle ferie, verrà corrisposto il trattamento economico relativo alle festività stesse senza prolungamento del periodo di riposo.

Per gli impiegati addetti al lavoro a squadre, la maggiorazione relativa (1,05%) verrà computata, agli effetti del trattamento delle ferie, in ragione di tanti dodicesimi quanti sono stati, nell'anno di maturazione delle ferie, i mesi nei quali vi è stata la corresponsione della percentuale di lavoro a squadre. La frazione di ogni singolo mese non inferiore a due settimane verrà considerata come mese intero.

In relazione alle caratteristiche del settore, al tipo di attività richiesto e alle esigenze di distribuzione della prestazione lavorativa nell'arco annuale, anche con riferimento alla ubicazione delle aziende ed al loro mercato, il periodo di godimento delle ferie sarà opportunamente e adeguatamente scaglionato al fine di garantire la presenza al lavoro del personale necessario anche nei periodi di più intensa attività lavorativa.

Tale scaglionamento per settimane intere sarà oggetto di esame preventivo tra Direzione aziendale e R.S.U. che è impegnata a favorire la concreta attuazione di quanto sopra.

Ogni periodo settimanale, in presenza di un orario di lavoro distribuito su 5 giorni, in caso di godimento frazionato equivarrà a 5 giorni lavorativi.

Il diritto alle ferie si intende maturato quando sia decorso un anno dalla data di precedente maturazione. In caso di anticipo della concessione delle ferie, l'anzianità, agli effetti della decorrenza del nuovo periodo feriale, decorrerà ugualmente dalla data di maturazione.

All'impiegato che non abbia maturato il diritto alle ferie intere spetterà 1/12 delle ferie per ogni mese o frazione di mese non inferiore a due settimane.

Agli effetti della maturazione delle ferie verranno computate le sospensioni della prestazione del lavoro dovute a malattia, infortunio, congedo matrimoniale - nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto - le assenze giustificate, nonché i periodi di assenza per gravidanza e puerperio, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge.

Art. 97 (Tredicesima mensilità)

L'azienda corrisponderà, per ciascun anno, all'impiegato, una tredicesima mensilità, pari alla retribuzione mensile normale di fatto percepita dall'impiegato stesso.

La corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente l'ultimo giorno lavorativo prima di Natale.

Nel caso di inizio, o di cessazione del rapporto di impiego durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità, quanti sono i mesi di anzianità di servizio presso l'azienda. La frazione di mese superiore a 15 giorni va considerata, a questi effetti, come mese intero.

Per gli impiegati addetti al lavoro a squadre, la maggiorazione relativa (1,05%) verrà computata, agli effetti del trattamento della tredicesima mensilità, in ragione di tanti dodicesimi quanti sono stati, nell'anno di maturazione della tredicesima mensilità, i mesi nei quali vi è stata la corresponsione della percentuale di lavoro a squadre. La frazione di ogni singolo mese non inferiore a due settimane verrà considerata come mese intero.

Il periodo di prova, seguito da conferma, è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 98 (Indennità per maneggio denaro)

L'impiegato, la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto a una particolare indennità mensile pari al 6% del minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria di appartenenza e della indennità di contingenza.

Art. 99 (Trattamento economico di malattia e di infortunio non sul lavoro)

In caso di malattia, l'impiegato non in prova, nell'ambito della conservazione del posto prevista dall'art. 55, Parte generale, avrà diritto al seguente trattamento economico:

- corresponsione dell'intera retribuzione di fatto per i primi 4 mesi di ogni malattia;
- corresponsione di metà retribuzione di fatto per i successivi mesi.

Il trattamento economico di cui al presente articolo si applica, nell'ambito del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 55, Parte generale, anche in caso di Tbc. In tal caso, il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'INPS.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperto da assicurazione obbligatoria.

Nell'ipotesi in cui l'infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte (retribuzione diretta, indiretta, differita e contributi), restando ad essa ceduta la corrispondente azione; il lavoratore è tenuto a comunicare tempestivamente all'azienda ogni informazione utile al riguardo.

Trattamento economico di malattia - Cassa integrazione

Nel caso di malattia insorta durante un periodo di riduzione o sospensione del lavoro con intervento della Cassa integrazione sia ordinaria che straordinaria, il trattamento economico a carico del datore di lavoro sarà commisurato a quanto di volta in volta riconosciuto da parte dell'INPS.

Pertanto se l'INPS corrisponde al lavoratore l'indennità di malattia il datore di lavoro erogherà la prevista integrazione contrattuale di malattia. Tale integrazione sarà effettuata fino al limite del trattamento economico netto che il dipendente avrebbe percepito dall'INPS per Cassa integrazione, se non fosse stato malato. L'integrazione sarà quindi effettuata entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge relative alla C.i.g.

Se l'INPS, al contrario, corrisponde al lavoratore ammalato il trattamento di integrazione salariale, il datore di lavoro non erogherà la stessa percentuale di trattamento economico netto che sarebbe spettata ad un dipendente con la qualifica di operaio nelle medesime condizioni. L'intero trattamento di malattia, entro i limiti di

copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge in materia di integrazione salariale, è a carico del datore di lavoro.

Chiarimento a verbale

Nella retribuzione di fatto si intende compresa la percentuale di lavoro notturno nonchè la maggiorazione per lavoro a squadre, qualora tali prestazioni siano state già programmate prima dell'insorgere della malattia.

Art. 100

(Trattamento in caso di gravidanza e puerperio)

Per quanto riguarda il trattamento in caso di gravidanza e puerperio, si fa riferimento alla legge 30 dicembre 1971, n. 1204 sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri ed eventuali successive disposizioni legislative.

Durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro di cui al comma precedente le lavoratrici hanno diritto alla retribuzione intera; con decorrenza 1° luglio 2005, tale retribuzione, per il periodo di assenza obbligatoria, fa riferimento al 100% della retribuzione netta normale mensile. Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza o puerperio intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 55 della presente regolamentazione a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e semprechè dette disposizioni risultino più favorevoli alle lavoratrici.

E' vietato adibire al trasporto e al sollevamento di pesi nonchè ai lavori pericolosi, faticosi e insalubri di cui all'art. 5, D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026, le lavoratrici durante il periodo di gestazione e fino a sette mesi dopo il parto. Per tale periodo le lavoratrici saranno addette ad altre mansioni.

Le lavoratrici che vengano adibite a mansioni inferiori a quelle abituali conservano la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonchè la qualifica originale.

Qualora la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, vale il disposto dell'art. 5, lett. c), della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 sulla tutela delle lavoratrici madri.

Nota a verbale

Il trattamento integrativo, di cui al 2° comma del presente articolo, non è comprensivo delle quote afferenti la tredicesima mensilità e le eventuali retribuzioni differite ad essa equiparate, che sono invece a carico dell'INPS.

Le parti si danno atto che quanto previsto al precedente comma non ha carattere innovativo.

Art. 101

(Preavviso)

Il rapporto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue per l'impiegato che abbia superato il periodo di prova:

<i>Anzianità di servizio</i>	<i>7° livello</i>	<i>6° livello</i>	<i>3°, 4° e 5° livello</i>
Fino a 5 anni compiuti	2 mesi	1 mese e mezzo	1 mese
Oltre 5 e fino a 10 anni compiuti	3 mesi	2 mesi	1 mese e mezzo
Oltre 10 anni compiuti	4 mesi	2 mesi e mezzo	2 mesi

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate o confermate per iscritto, a mezzo biglietto postale raccomandato. La data della disdetta è quella di spedizione del biglietto di comunicazione.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie nè di congedo matrimoniale.

Durante il compimento del periodo di preavviso, l'azienda concederà all'impiegato licenziato dei congrui permessi per la ricerca di una nuova occupazione. La distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalle parti in rapporto alle esigenze dell'azienda e dell'impiegato.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di preavviso di cui al presente articolo deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione globale di fatto per il periodo di mancato preavviso.

L'azienda ha diritto di trattenere su quanto sia da essa dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione globale di fatto per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato o non completato.

Art. 102

(Norme particolari per i quadri)

Ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190, ha qualifica di quadro il personale con funzioni direttive che, pur non appartenendo alla categoria dirigenti, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa attribuito e per l'elevata preparazione specialistica conseguita, è chiamato a fornire contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa e svolge, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi.

Ai lavoratori con la qualifica di quadro viene riconosciuta, anche 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 ad assicurare il personale con la qualifica di quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Le imprese promuoveranno la partecipazione dei quadri ad iniziative di formazione ed aggiornamento professionale dirette al miglioramento delle capacità professionali in riferimento alle specifiche attività svolte.

Fermi restando i diritti derivanti dalle vigenti normative in materia di brevetti e diritti di autore, è riconosciuta al quadro, previa espressa autorizzazione aziendale, la possibilità di pubblicazione nominativa e di effettuazione di relazioni su esperienze e lavori compiuti in riferimento alle specifiche attività svolte. Ai sensi dell'art. 4 della legge 13 maggio 1985, n. 190, in materia di riconoscimento economico delle innovazioni ed invenzioni, si richiamano le disposizioni dell'art. 2590 cod. civ. e del R.D. 29 giugno 1932.

In caso di svolgimento temporaneo di mansioni di quadro, che non sia determinato dalla sostituzione di altro lavoratore assente con diritto della conservazione del posto, l'attribuzione della qualifica di quadro sarà effettuata trascorso un periodo di 6 mesi.

Al personale con qualifica di quadro è riconosciuta una indennità di funzione di euro 83,63, che è elevata, a far data dal 1° gennaio 2004, ad euro 130,00.

Per il lavoro straordinario o supplementare, si farà riferimento al generale trattamento economico riconosciuto al quadro a livello aziendale.

Per l'inquadramento dei quadri si fa riferimento a quanto contenuto nell'Allegato 3, 7° livello.

ALLEGATI

Allegato 1

Tabelle retributive

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Tabella A
Aumento dei minimi contrattuali

<i>Livelli c.c.n.l.</i>	<i>Aumento dall'1.1.2004</i>	<i>Aumento dall'1.7.2004</i>	<i>Aumento dall'1.5.2004</i>	<i>Totale aumenti</i>
7°	60,86	57,48	33,81	152,15
6°	53,61	50,63	29,78	134,02
5°S	47,40	44,76	26,33	118,49
5°	42,73	40,36	23,74	106,83
4°	38,33	36,20	21,29	95,82
3°	36,00	34,00	20,00	90,00
2°	33,67	31,80	18,70	84,17
1°	25,90	24,46	14,39	64,75

1) Conseguentemente alle date sottoindicate troveranno applicazione i seguenti nuovi minimi tabellari:

Tabella B

<i>Livelli c.c.n.l.</i>	<i>Dall'1.1.2004</i>	<i>Dall'1.7.2004</i>	<i>Dall'1.5.2005</i>
7°	1.016,31	1.073,79	1.107,60
6°	874,00	924,63	954,41
5° s	774,05	818,81	845,14
5°	732,20	772,57	796,30

4°	670,47	706,67	727,96
3°	615,46	649,46	669,46
2°	569,60	601,40	620,10
1°	452,75	477,21	491,60

2) "Una tantum"

Con la retribuzione relativa alla mensilità di gennaio 2004 verrà corrisposta ai dipendenti una "una tantum" pari a:

Livelli	"Una tantum" gennaio 2004
7°	426,02
6°	375,21
5°S	331,80
5°	299,11
4°	268,31
3°	252,00
2°	235,69
1°	181,30

L'importo "una tantum" verrà erogato con la retribuzione del mese di gennaio 2004 e sarà corrisposto ai lavoratori in forza alla data del 31 dicembre 2003.

Tale importo è commisurato all'anzianità di servizio maturata nel periodo 1° luglio 2003-31 dicembre 2003, con riduzione proporzionale per i casi di:

- servizio militare;
- aspettativa a qualsiasi titolo;
- assenza facoltativa "post-partum";
- assunzione nel periodo dal 1° luglio al 31 dicembre 2003;
- Cassa integrazione guadagni a zero ore.

L'importo "una tantum" non è utile agli effetti del computo di nessun istituto contrattuale e del t.f.r.

N.d.R.: L'accordo 26 ottobre 2005 prevede quanto segue:

Parte salariale riferita dal 1° luglio 2005 al 30 giugno 2007

Art. 1

(Rinnovo parte economica)

Livelli c.c.n.l.	Totale aumenti	Dal 1.11.2005 40%	Dal 1.6.2006 38%	Dal 1.4.2007 22%
7	126,80	50,72	48,18	27,90
6	111,69	44,68	42,44	24,57
5S	98,74	39,50	37,52	21,72
5	89,03	35,61	33,83	19,59
4	79,86	31,94	30,35	17,57
3	75,00	30,00	28,50	16,50
2	70,14	28,06	26,65	15,43
1	53,96	21,58	20,50	11,88

Conseguentemente alle date sotto indicate troveranno applicazione i seguenti nuovi minimi tabellari:

Livelli c.c.n.l.	All'1.5.2005	Dal 1.11.2005	Dal 1.6.2006	Dal 1.4.2007
7	1.107,60	1.158,32	1.206,50	1.234,40
6	954,41	999,09	1.041,53	1.066,10
5S	845,14	884,64	922,16	943,88
5	796,30	831,91	865,74	885,33
4	727,96	759,90	790,25	807,82
3	669,46	699,46	727,96	744,46
2	620,10	648,16	674,81	690,24
1	491,60	513,18	533,68	545,56

Criteri generali

a) Il tasso d'inflazione utilizzato per il biennio 1/7/2005-30/6/2007 corrisponde al 4,2%. Tale percentuale sarà presa come parametro di confronto con il tasso di inflazione reale per determinare l'eventuale recupero in sede di rinnovo del c.c.n.l. 16 dicembre 2003.

b) La retribuzione media mensile del settore è stabilita in € 1.510.

Dichiarazione a verbale

Le parti convengono che sin tanto che non venga attuata la norma convenuta all'atto della sottoscrizione del c.c.n.l. 16 dicembre 2003 (punto 9 - Patto economico - lettera c), il calcolo della retribuzione media di settore continuerà ad essere effettuato secondo la prassi corrente.

Nel caso in cui l'indagine, che sarà svolta dall'Ente bilaterale nazionale, sulle retribuzioni effettive evidenziasse una retribuzione media diversa da quella adottata per la definizione del corrente biennio (€ 1.510), le parti si impegnano a dare attuazione ai dati rilevati.

Le parti si impegnano inoltre a sollecitare l'Ente bilaterale nazionale alla conclusione dell'indagine conoscitiva di cui al predetto punto 9) e a definire quanto previsto al punto 10) - inquadramento - comma 3, dell'accordo 16 dicembre 2003.

Allegato 2

Lettera tra le parti in tema di flessibilità

A fronte di eventi eccezionali e non ripetibili nell'arco dell'anno, per ulteriori esigenze aziendali in termini di utilizzo della flessibilità dell'orario di lavoro, le parti a livello aziendale, verificata l'eccezionalità dell'evento, potranno concordare deroghe.

Si dovranno altresì concordare le modalità di recupero delle ore eccedenti.

Allegato 3

Declaratorie ed esemplificazioni

7° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori con mansioni direttive e facoltà di decisione, di organizzazione, possibilità di iniziativa e discrezionalità di poteri, nonché i lavoratori svolgenti mansioni fondamentali per l'attività dell'azienda ed equivalenti per importanza a quelle sopra specificate, sulla base delle direttive generali del dirigente di azienda o del titolare.

Appartengono altresì a questo livello i lavoratori con mansioni direttive, di responsabilità e con facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, sulla base delle direttive del dirigente di azienda o del titolare.

Quadri

La categoria si colloca in una posizione intermedia tra la struttura dirigenziale e il restante personale dell'azienda.

In applicazione della legge 13 maggio 1985, n. 190, così come modificata dalla legge 2 aprile 1986, n. 106 ed agli effetti classificatori, tale categoria viene individuata all'interno del livello 7° con reciproca presa d'atto tra le parti che caratteristiche indispensabili della categoria nell'ambito del settore lavanderie sono costituite, oltre che dai requisiti indicati nel livello 7°, dallo svolgimento con carattere continuativo sulla base di notevole esperienza, di mansioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa con responsabilità ed ampi poteri di coordinamento, guida e controllo di più unità organizzative di fondamentale rilevanza o che svolgono attività di alta specializzazione di analoga fondamentale rilevanza ai fini della realizzazione e sviluppo degli obiettivi dell'impresa.

6° livello

Appartengono a questo livello:

a) i lavoratori di concetto con mansioni di elaborazione, sviluppo e completamento di un determinato lavoro o procedimento tecnico e/o amministrativo, con facoltà di iniziativa per ciò che concerne l'organizzazione nei limiti dei propri compiti, svolti in conformità alle indicazioni di massima ricevute dai propri superiori, nonché i lavoratori con mansioni per le quali si richiede una particolare preparazione professionale, tecnica e/o amministrativa, svolte in conformità di specifiche direttive dei propri superiori;

b) i lavoratori che guidano e controllano il lavoro di un gruppo di operai con apporto di competenza tecnico-pratica e per le quali lo svolgimento delle mansioni predette comporti il necessario esercizio di certo potere di iniziativa in rapporto alla condotta e ai risultati della lavorazione, nonché i lavoratori che esplicino mansioni di particolare rilievo e complessità rispetto a quelle dei lavoratori appartenenti ai livelli inferiori;

- specialista in elettronica addetto alla riparazione e manutenzione di circuiti particolarmente complessi: stribie, termoregolatori elettronici, programmatori elettronici di macchina.

5° livello S

Nell'ambito del presente livello sono identificati profili da considerare esaustivi ai fini dell'individuazione dei lavoratori che vi appartengono:

- addetto alla conduzione, riparazione e manutenzione degli impianti di depurazione con capacità di prelievo, misurazione e programmazione e con responsabilità dei cicli di depurazione;
- addetto al lavaggio ad acqua di ogni genere di tessuto, con responsabilità di programmazione delle macchine ed esecuzione dei cicli di lavaggio;
- conduttore responsabile di centrale termica che richieda patente di 1° grado.

5° livello

a) Appartengono a questo livello i seguenti profili impiegatizi:

- impiegato addetto all'assistenza clienti con funzioni amministrative-commerciali che opera con notevole autonomia esecutiva nel rispetto delle direttive ricevute ed è in possesso di specifica preparazione professionale ed approfondita esperienza;
- impiegato che sulla base di istruzioni e metodologie in uso, anche con riferimento alla documentazione in atto, effettua prove per il controllo delle caratteristiche fisiche, chimiche, tecnologiche, funzionali e dimensionali di sostanze chimiche e di materiali, definendo le operazioni, le formule, la strumentazione da utilizzare e le relative modalità di impiego;
- impiegato addetto al centro elaborazione dati che provvede in base a procedure standardizzate alla raccolta e verifica del materiale input, all'inoltro dello stesso alla sala operativa, al ricevimento dei documenti elaborati, alla verifica degli stessi ed al successivo inoltro agli utenti;
- impiegato traduttore corrispondente in una o più lingue estere con completa padronanza delle stesse.

b) Appartengono a questo livello i lavoratori che guidano e controllano il lavoro di un gruppo di operai con apporto di competenza tecnico-pratica.

c) Appartengono infine a questo livello i seguenti profili operai:

- tintori a campione;
- addetti alla tintura con qualsiasi procedimento;
- addetti alla formatura e finitura cappelli;
- addetti alla guarnitura, montatura marocchini, nastri e fodere;
- addetti al rammento a mano con ricostruzione dell'ordito e/o della trama;
- personale ausiliario specialista di reparto o di officina che, con interpretazione critica di disegni e schemi funzionali, esegue con autonomia operativa lavori di particolare impegno e complessità relativi alla riparazione, costruzione, modifica su impianti o macchinari (per personale ausiliario si intende esclusivamente: tornitori, fresatori, meccanici, elettricisti, saldatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti).

4° livello

a) Appartengono a questo livello gli impiegati che svolgono mansioni esecutive nel rispetto delle direttive ricevute e che richiedono una energica preparazione professionale o una specifica esperienza e competenza.

b) Appartengono a questo livello gli operai addetti a mansioni che richiedono interventi di particolare complessità e/o variabilità effettuati con autonomia operativa ai fini dei risultati qualitativi richiesti, comportanti conoscenze delle macchine e/o del processo operativo e/o del materiale.

Appartengono altresì a questo livello gli operai addetti a compiti di particolare delicatezza e difficoltà che richiedono l'applicazione di specifiche tecniche produttive e conoscenze del materiale trattato.

Esemplificazioni:

- addetti alle macchine a secco con formulazione di uso dei prodotti chimici e dei cicli di lavorazione e di selezionatura delle varie fibre;
- addetti alla smacchiatura o pulitura a mano e a macchina che distinguono le varie fibre e trattano le varie macchie con prodotti chimici più idonei;
- addetti al funzionamento delle macchine per il lavaggio a secco, presso i recapiti dell'azienda, con specifica capacità di formulazione di uso dei prodotti chimici e dei cicli di lavorazione e di selezionatura delle varie fibre;
- addetti alla stiratura e plissettatura, di ogni genere di indumenti compresi quelli di biancheria fine e di pieghettato, a mano e a macchina;
- addetti al lavaggio ad acqua, con macchine, di ogni genere di tessuto, con responsabilità di esecuzione del ciclo di lavaggio assegnato;
- addetti al lavoro di riconfezione in sartoria;
- addetto al controllo di qualità nell'ambito del ciclo di lavorazione tessile;
- commessa lavorante presso recapiti (dopo 18 mesi di servizio al 3° livello).

Ausiliari:

- conduttori di caldaie a vapore patentati;

- autisti che eseguono la manutenzione straordinaria e/o interventi meccanici sull'automezzo;
- autisti addetti al ritiro e consegna di materiale con responsabilità del controllo, conteggio e compilazione della relativa documentazione;
- infermieri patentati;
- ausiliari specializzati che eseguono lavori di manutenzione programmata o preventiva su impianti o macchine.

3° livello

a) Appartengono a questo livello gli impiegati che, nel rispetto di procedure prestabilite, compiono operazioni che richiedono conoscenze eventualmente acquisibili in seguito a frequenza di corsi specifici o a pratica di ufficio.

Esemplificazioni:

- stenodattilografo;
- addetto a mansioni semplici di segreteria;
- addetto controllo fatture;
- addetto controllo documenti contabili relativi al movimento dei materiali;
- addetto alla perforazione e/o verifica schede;
- centralinista;
- addetto registrazione dati.

b) Appartengono a questo livello gli operai addetti a mansioni che richiedono interventi di normale complessità e/o variabilità effettuati con una relativa discrezionalità operativa, comportanti conoscenze delle macchine e/o del materiale.

Appartengono altresì a questo livello gli operai che svolgono mansioni di una certa delicatezza e precisione comportanti l'applicazione di determinate metodologie.

Esemplificazioni:

- addetti alla tintura con solo alcune tinte e con colori semplici;
- addetti alle macchine per lavaggio a secco con controllo del funzionamento e responsabilità di esecuzione del ciclo di lavaggio assegnato;
- addetti al lavaggio di lana sucida da materasso;
- addetti alla stiratura a mano dei capi fini (tovaglie e tende) in qualsiasi fibra;
- addetti allo smistamento con controllo e verifica delle varie lavorazioni;
- addetti presso i recapiti dell'azienda con raccolta e distribuzione senza specifica responsabilità tecnica, anche con l'utilizzo di supporti informatici;
- addetti al lavaggio ad acqua con macchine lavatrici e/o lavacontinua;
- addetti alla cernita dei capi sporchi nel lavaggio a secco con scelta del programma di lavaggio;
- commessa lavorante presso recapiti (i primi 18 mesi di servizio);
- addetto controllo selezione/piegatura teleria e confezioni camici S.O.;
- addetto composizione confezionamento Kit sterile (dispositivo medico);
- addetto alla sabbiatura, spazzolatura, graffiatura e lavorazioni speciali varie dei capi di abbigliamento nuovi.

Ausiliari:

- elettricisti qualificati addetti alla manutenzione;
- meccanici qualificati addetti alla manutenzione;
- autisti addetti al carico e scarico.

Discontinui:

- autisti non addetti al carico e scarico ma unicamente alla guida del mezzo.

Dopo 18 mesi di servizio prestato in azienda nel 2° livello:

- aiuto presso i recapiti numeristi;
- addetti al lavaggio a mano;
- addetti alla stiratura comune a macchina (manichini-presse) e stiratura a mano di fodere;
- addetti alle operazioni di finissaggio (cucitura, sbastitura) ripiegatura a mano o con ferro di indumenti già stirati;
- addetti alla cernita di capi sporchi ed alla spedizione;
- addetti alle riparazioni comuni a mano o a macchina;
- addetti allo smistamento;

- aiuto al magazzino e addetti alla marcatura;
- addetti al mangano;
- addetti a carico e scarico di biancheria da carrelli, essiccatoi, condizionatori;
- addetti a piegatura e impaccatura della biancheria;
- addetti a sciacquatura, lisatura, centrifugazione, stendaggio, sciorinatura;
- addetti a qualsiasi operazione di preparazione della biancheria per le presse e il mangano;
- addetti a spazzolatura e pulizia in genere;

Discontinui:

- portinai, custodi, uscieri.

2° livello

Appartengono a questo livello gli operai addetti a mansioni che richiedono interventi di relativa complessità che possono essere eseguiti dopo adeguata esperienza di lavoro.

Appartengono altresì a questo livello gli operai che svolgono lavori anche senza utilizzo di macchine, che richiedono una relativa abilità acquisibile con adeguata esperienza di lavoro.

Esemplificazioni:

- aiuto presso i recapiti numeristi;
- addetti al lavaggio a mano;
- addetti alla stiratura comune a macchina (manichini-presse) e stiratura a mano di fodere;
- addetti alle operazioni di finissaggio (cucitura, sbastitura) ripiegatura a mano o con ferro di indumenti già stirati;
- addetti alla cernita di capi sporchi ed alla spedizione;
- addetti alle riparazioni comuni a mano o a macchina;
- addetti allo smistamento;
- aiuto al magazzino e addetti alla marcatura;
- addetti al mangano;
- addetti a carico e scarico di biancheria da carrelli, essiccatoi, condizionatori;
- addetti a piegatura e impaccatura della biancheria;
- addetti a sciacquatura, lisatura, centrifugazione, stendaggio, sciorinatura;
- addetti a qualsiasi operazione di preparazione della biancheria per le presse e il mangano;
- addetti a spazzolatura e pulizia in genere;
- addetto controllo selezione/piegatura teleria e confezioni camici S.O.;
- addetto composizione confezionamento Kit sterile (dispositivo medico);
- addetto alla sabbiatura, spazzolatura, graffiatura e lavorazioni speciali varie dei capi di abbigliamento nuovi.

Discontinui:

- portinai, custodi, uscieri.

Dopo 18 mesi di servizio prestato in azienda nel 2° livello, i lavoratori saranno inquadrati al 3° livello.

1° livello

Appartengono al 1° livello gli operai addetti ad operazioni di manovalanza e pulizia anche se per l'esecuzione delle stesse vengono utilizzati appositi attrezzi.

Vi appartengono inoltre, per un periodo non superiore a 12 mesi, gli operai di prima assunzione nel settore.

Dichiarazione a verbale

Le parti dichiarano che con la individuazione dei criteri per attribuzione della qualifica di quadro, e con la presente disciplina, per tale personale, è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190.

Chiarimento a verbale

Al lavoratore con qualifica di quadro si applicano le norme contrattuali e di legge disposte per gli impiegati.

Allegato 4

Mensilizzazione operai - Criteri operativi

La trasformazione contabile della paga oraria in paga mensile per gli operai è stata effettuata senza oneri o vantaggi per l'azienda o i lavoratori e i criteri adottati consentono di estendere la mensilizzazione al maggior numero possibile di elementi retributivi.

Pertanto:

1) il minimo di paga contrattuale mensilizzato è quello di cui alle tabelle allegate ottenute moltiplicando la quota oraria per 173;

2) eventuali emolumenti diversi dalla paga base e dall'indennità di contingenza, qualora la loro natura e le loro caratteristiche lo consentano, possono essere mensilizzati, in ogni caso fermo restando il principio di cui in premessa;

3) le festività cadenti in giorno lavorativo sono comprese nella retribuzione mensile, mentre quelle coincidenti con le giornate di sabato e domenica o con il periodo feriale, saranno compensate in base a 1/26 della retribuzione mensile;

4) le detrazioni per le ore non lavorate, o comunque non retribuibili, avvengono sulla base di quanto disposto dall'art. 46, Parte generale.

Allegato 5

Regolamento del lavoro a domicilio

1. Definizione del lavoratore a domicilio

E' lavoratore a domicilio chiunque, con vincolo di subordinazione, esegue nel proprio domicilio o in locale di cui abbia disponibilità, anche con l'aiuto accessorio di membri della sua famiglia conviventi e a carico, ma con esclusione di manodopera salariata e di apprendisti, lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori, utilizzando materie prime o accessorie e attrezzature proprie e dello stesso imprenditore, anche se fornite per il tramite di terzi.

La subordinazione, agli effetti del presente regolamento e a miglioramento di quanto stabilito dall'art. 2094 cod. civ., ricorre quando il lavoratore a domicilio è tenuto a osservare le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche e i requisiti del lavoro da eseguire, e il suo lavoro consiste nella esecuzione parziale, nel completamento dell'attività dell'imprenditore committente.

Non è lavoratore a domicilio e deve a tutti gli effetti considerarsi dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato chiunque esegue, nelle condizioni di cui al comma precedente, lavori in locali di pertinenza dello stesso imprenditore, anche se per l'uso di tali locali e dei mezzi di lavoro in esso esistenti corrisponde al datore di lavoro un compenso di qualsiasi natura.

1 bis.

Non è ammessa l'esecuzione di lavoro a domicilio per attività le quali comportino l'impiego di sostanze o materiali nocivi o pericolosi per la salute o la incolumità del lavoratore e dei suoi familiari.

E' fatto divieto alle aziende interessate da programmi di ristrutturazione, riorganizzazione e di conversione che abbiano comportato licenziamenti o sospensioni dal lavoro, di affidare lavoro a domicilio per la durata di un anno rispettivamente dall'ultimo provvedimento di licenziamento e dalla cessazione delle sospensioni.

E' fatto divieto ai committenti di lavoro a domicilio di valersi dell'opera di mediatori o di intermediari comunque denominati i quali, unitamente alle persone alle quali hanno commesso lavoro a domicilio, sono considerati, a tutti gli effetti, alle dipendenze del datore di lavoro per conto e nell'interesse del quale hanno svolto la loro attività.

2. Libretto personale di controllo

Il lavoratore a domicilio, oltre al libretto di lavoro di cui alla legge 1° gennaio 1935, n. 112, deve essere munito di uno speciale libretto di controllo, conforme al modello ministeriale.

A richiesta del committente l'operaio comunicherà al datore di lavoro, quando ne ricorra la circostanza, se e per quali altri datori di lavoro egli presti contemporaneamente la sua opera, nonché quanto altro previsto dalla vigente legislazione in materia e ciò ai fini degli adempimenti per le assicurazioni sociali.

3. Responsabilità del lavoratore a domicilio

Il lavoratore a domicilio assume nei confronti del datore di lavoro la responsabilità di tutto il materiale che riceve in consegna, nonché quella per la esatta e tempestiva esecuzione e riconsegna del lavoro, in conformità alle istruzioni ricevute.

4. Retribuzione

a) I lavoratori a domicilio dovranno godere del trattamento economico salariale, comprensivo dei miglioramenti previsti dal presente contratto e dai successivi, per gli operai interni, ciascuno in ragione della categoria o della qualifica prevista dai contratti stessi.

b) Il trattamento di cui sopra si concretterà in una tariffa di cottimo pieno costituita dai medesimi elementi che compongono la retribuzione degli operai interni e cioè: paga base, percentuale di maggiorazione per il lavoro a cottimo, indennità di contingenza e indennità accessorie.

L'indennità di contingenza, dovrà essere tradotta in quote minuto tramite l'applicazione della seguente formula:

$$\text{Quota oraria interno}/60 = \text{quota minuto}$$

Le indennità accessorie giornaliere dovranno essere tradotte in quota minuto tramite il divisore 480.

c) Base del computo per la determinazione delle tariffe di cottimo pieno di cui sopra, sarà la misurazione tecnica del tempo normalmente necessario a un lavoratore di normale capacità per eseguire l'operazione o il gruppo di operazioni a esso richieste.

L'anzidetta tariffa di cottimo risulterà così dalla moltiplicazione delle quote orarie di cui al punto b) per i tempi accertati nel modo dianzi indicato.

d) Tutti gli aggiornamenti determinati, in aumento o diminuzione, dal variare della paga base, delle eventuali indennità accessorie e delle indennità di contingenza, faranno luogo automaticamente e con la stessa decorrenza, all'aggiornamento delle tariffe di cottimo di cui al capoverso c).

e) La compilazione e l'approvazione delle tariffe e il loro aggiornamento, in esecuzione degli accordi di cui sopra, si intendono devolute alle Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori d'opera con la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori a domicilio interessati, tenendo presente i particolari caratteri e le varie produzioni e il trattamento economico riservato ai dipendenti operai cottimisti che svolgono analoghe mansioni all'interno dell'azienda interessata.

Le tariffe di cottimo pieno saranno definite a livello provinciale o a livello di zone omogenee, preventivamente definite tra le parti, entro nove mesi dall'entrata in vigore del presente c.c.n.l.

Nelle zone dove è presente il fenomeno del lavoro a domicilio, una delle parti di cui al 1° comma potrà inoltre chiedere la costituzione di apposite Commissioni paritetiche che si riuniranno, periodicamente, secondo le necessità, per la determinazione delle tariffe di cottimo pieno e per il loro aggiornamento.

Per i lavoratori commissionati a domicilio per i quali, entro tre mesi - che decorreranno dal momento in cui la Commissione viene investita del problema da una delle parti interessate - non sia stata definita la tariffa di cottimo a livello territoriale (provinciale o zonale), le tariffe stesse saranno determinate a livello aziendale con la R.S.U.

Nell'ambito dei tre mesi, prima di demandare la trattativa a livello aziendale, su richiesta di una delle parti, le Organizzazioni nazionali firmatarie del presente contratto, informate in tempo utile, si faranno carico di intervenire per tentare di rimuovere le cause che non hanno consentito di stabilire le tariffe di cottimo di determinate prestazioni.

In ogni caso le tariffe di cottimo saranno definite a livello aziendale con la R.S.U. per i lavori che presentano peculiari caratteristiche tipologiche di lavorazione.

5. Maggiorazione della retribuzione

a) Ad ogni periodo di paga, oppure in coincidenza con le ferie o con le festività natalizie, sarà corrisposta al lavoratore a domicilio - a titolo di indennità sostitutiva della gratifica natalizia, delle ferie annuali e delle festività nazionali e infrasettimanali - una maggiorazione del 22% da computarsi sull'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita dal lavoratore stesso nel corso del periodo considerato.

b) A far data dal 1° gennaio 1996 sarà corrisposta al lavoratore a domicilio una indennità nella misura dello 0,50%, da calcolarsi sull'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita, a titolo di indennità forfettaria per periodi di incapacità lavorativa.

c) Con le stesse modalità sarà corrisposta al lavoratore a domicilio, in conformità con la legge, una indennità sostitutiva dell'indennità di anzianità nella misura del 7,4% dell'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita.

Chiarimento a verbale

Le maggiorazioni di cui al presente paragrafo saranno assorbite, fino a concorrenza, da quelle eventualmente già concordate per le medesime finalità.

5 bis. Sistema di informazioni

Le parti stipulanti il presente contratto demandano agli Organismi sindacali l'esame dei problemi relativi al lavoro a domicilio nei limiti fissati dal punto 1 del presente regolamento, al fine di evitare riduzioni d'orario ai lavoratori dipendenti e, ove possibile, incrementare l'occupazione aziendale.

Le aziende forniranno alle R.S.U. e ai Sindacati provinciali i dati, quantità e tipo di lavoro a domicilio commissionato e i nominativi dei soggetti che effettuano tale lavoro con il relativo indirizzo. Dati e indirizzi dovranno essere tempestivamente aggiornati. Le aziende forniranno inoltre alle R.S.U. tutti i dati che costituiscono la tariffa di cottimo pieno.

Sulla base degli elementi di cui sopra le Rappresentanze sindacali unitarie possono richiedere alle Direzioni aziendali un esame dei problemi relativi al lavoro a domicilio al fine di prevenire conseguenze sull'orario di lavoro e sui livelli di occupazione.

Per l'effettuazione di tale sistema le Rappresentanze sindacali unitarie potranno farsi assistere da un lavoratore a domicilio designato da ciascuna delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto e scelto tra quelli che esplicano la loro opera continuativamente per l'azienda interessata.

A tali lavoratori a domicilio per gli interventi di cui sopra saranno riconosciute 16 ore annue "pro-capite", con possibilità di cumulo qualora la designazione non sia avvenuta da parte di ciascuna Organizzazione sindacale, che verranno retribuite convenzionalmente sulla base del minimo tabellare, indennità di contingenza e minimo di cottimo dell'operaio qualificato.

Qualsiasi contestazione che non sia risolta in sede aziendale sarà rimessa agli Organismi sindacali territoriali.

6. Lavoro notturno e festivo

I lavori consegnati al lavoratore a domicilio la sera di una vigilia di una festività e da riconsegnarsi al mattino susseguente alla festività stessa, nonché i lavori consegnati alla sera e da riconsegnarsi al mattino successivo e che impegnano l'attività lavorativa del lavoratore a domicilio anche nelle ore comprese fra le 22 e le 6 o in giorno festivo, saranno retribuiti, limitatamente alle ore per cui si renda indispensabile una prestazione in periodi notturni o festivi, con le corrispondenti maggiorazioni previste per i lavoratori interni.

7. Pagamento della retribuzione

Il pagamento della retribuzione sarà effettuato all'atto della riconsegna del lavoro o secondo le consuetudini in vigore presso le singole aziende e non contrastanti con le norme del contratto per gli operai interni.

8. Fornitura materiale

Normalmente tutto il materiale, anche accessorio, necessario per le lavorazioni richieste, deve essere fornito dal datore di lavoro.

E' tuttavia riconosciuta alle parti la facoltà di concordare, in base ai prezzi correnti, la misura del rimborso spettante al lavoratore, per quella parte del materiale accessorio che, in deroga alle disposizioni di cui sopra, egli dovesse impiegare senza averlo ricevuto dal datore di lavoro.

9. Norme generali

Per tutto quanto non è espressamente disposto nella presente regolamentazione del lavoro a domicilio, valgono le norme di legge e quelle stabilite dal presente contratto per gli operai interni della categoria, in quanto compatibili con le specialità del rapporto.

In particolare si richiama che ai lavoratori a domicilio si applicano le disposizioni relative alle assicurazioni sociali previste dalla vigente legislazione in materia e relativi regolamenti.

Resta confermato che l'azienda committente è la sola responsabile verso il lavoratore a domicilio per tutto quanto concerne l'applicazione della legge e dei contratti.

Dichiarazione a verbale

Le parti stipulanti dichiarano la loro disponibilità a darsi reciproca comunicazione della composizione delle Commissioni di cui all'art. 5 della legge 18 dicembre 1973, n. 877 oltre che al par. e) dell'art. 4 del presente regolamento e ad adoperarsi congiuntamente per rimuovere le eventuali cause che impediscono la costituzione delle citate Commissioni.

Allegato 6

Verbale di ricognizione e quantificazione R.S.U.

In data 2 giugno 1994
l'Associazione italiana industrie di lavanderia
e

le Organizzazioni sindacali nazionali FILTA-CISL, FILTEA-CGIL, UILTA-UIL

si sono incontrate per effettuare la ricognizione e la quantificazione delle ore di permesso retribuito concesse in base a quanto disposto dall'art. 13 del vigente c.c.n.l. per il settore, in misura superiore rispetto a quella prevista dall'art. 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Tale ricognizione viene effettuata nell'ambito delle condizioni di miglior favore inerenti il numero dei Rappresentanti sindacali e le ore di permesso retribuito regolate dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

In proposito si è convenuto quanto segue:

1) Le parti riconoscono che l'ipotesi delle condizioni di miglior favore previste dal livello nazionale si pone solo per le unità produttive che occupano da 16 a 200 dipendenti.

2) Per attribuire a ciascuna componente della R.S.U. le ore di permesso retribuito spettanti, si verifica l'entità complessiva del monte ore indicato in contratto e l'entità del monte ore riconosciuto per legge. La differenza tra il primo ed il secondo quantifica la condizione di miglior favore contrattuale rispetto alla legge.

Tale importo sarà ripartito in due quote: la prima, pari al 55% dell'ammontare, sarà di pertinenza diretta dei singoli componenti della R.S.U. La seconda, pari al restante 45%, sarà suddivisa in parti uguali tra le Organizzazioni sindacali presenti con propri aderenti nella R.S.U.

Le ore di permesso, indipendentemente dalla loro origine e qualificazione, saranno usufruite dai singoli componenti della R.S.U., secondo quanto disposto dal par. 3) dell'accordo 27 aprile 1994.

3) Effettuata la ricognizione risulta che, per quanto riguarda il livello contrattuale nazionale, l'importo massimo delle ore contrattualmente riconosciute, oltre a quelle previste dall'art. 23 L. n. 300/1970, è pari a:

- un'ora all'anno per dipendente moltiplicata per il numero dei dipendenti, nelle unità produttive da 16 a 120 addetti;

- un monte ore pari alla differenza tra il monte ore complessivo annuo, ricavabile dalle disposizioni contrattuali, ed il monte ore annuo legale, nelle unità produttive tra 121 e 200 addetti.

Il monte ore complessivo annuo si calcola moltiplicando le 8 ore mensili di permesso per 12 mesi e per i 6 dirigenti R.S.A. riconosciuti contrattualmente.

Il monte ore annuo legale si calcola moltiplicando 1 ora per dipendente per il numero dei dipendenti;

- le ore di permesso "pro-capite" si ricavano sommando le ore di legge e quelle contrattuali per la parte del 55%.

Ciascun componente della R.S.U. avrà diritto, a titolo individuale, ad una entità di ore pari ad una quota di ore "pro-capite".

Il rimanente 45% del monte ore contrattuale va ripartito preliminarmente in misura paritetica tra le Organizzazioni sindacali che abbiano propri aderenti nella R.S.U., e successivamente la quota spettante a ciascuna Organizzazione va attribuita, dalla medesima, ai propri aderenti che siano componenti della R.S.U.

4) Nel caso in cui territorialmente o aziendalmente siano state convenute condizioni di miglior favore, si effettuerà la ricognizione e quantificazione del loro ammontare e si determinerà la loro attribuzione seguendo gli stessi criteri di calcolo utilizzati nel presente verbale.

Per la miglior comprensione del procedimento si fanno i seguenti esempi:

1. Unità produttiva da 16 a 120 dipendenti

Esempio: unità con 100 dipendenti

a) Ore legali "pro-capite" attribuibili individualmente:

$1 \times 100 : 3 = 33,33$

b) Ore contrattuali "pro-capite" attribuibili individualmente:

$1 \times 100 \times 55\% : 3 = 18,33$
--

c) Totale ore "pro-capite" attribuite individualmente:	51,66
--	-------

d) Totale delle ore attribuite pariteticamente alle Organizzazioni sindacali che abbiano propri aderenti nelle R.S.U.:

$$1 \times 100 \times 45\% : n. \text{ Organizzazioni}$$

Ciascuna Organizzazione attribuirà le ore a sé spettanti con criteri discrezionali tra i propri aderenti che siano componenti delle R.S.U.

Caso 1) 3 componenti R.S.U. appartenenti a 3 Organizzazioni diverse (A, B, C)

	Organizzazioni		
	A	B	C
a) Ore legali "pro-capite"	33,33	33,33	33,33
b) Ore contrattuali "pro-capite"	18,33	18,33	18,33
c) Totale ore "pro-capite"	51,66	51,66	51,66
d) Ore contrattuali attribuite a ciascuna Organizzazione sindacale:			
100 x 45% : 3 = 15 a disposizione di ogni Organizzazione A, B, C			

Caso 2) 3 componenti R.S.U. appartenenti: 2 ad Organizzazione A ed 1 a B

	Organizzazioni		
	A: n. 2	B: n. 1	
a) Ore legali "pro-capite"	33,33	33,33	33,33
b) Ore contrattuali "pro-capite"	18,33	18,33	18,33
c) Totale ore "pro-capite"	51,66	51,66	51,66
d) Ore contrattuali attribuite a ciascuna Organizzazione sindacale:			
100 x 45% : 2 = 22,50 a disposizione di ogni Organizzazione A, B			

Caso 3) 3 componenti R.S.U. appartenenti ad una sola Organizzazione (A)

	Organizzazione		
	A: n. 3		
a) Ore legali "pro-capite"	33,33	33,33	33,33
b) Ore contrattuali "pro-capite"	18,33	18,33	18,33
c) Totale ore "pro-capite"	51,66	51,66	51,66
d) Ore contrattuali attribuite a ciascuna Organizzazione sindacale:			
100 x 45% : 1 = 45 a disposizione interamente della Organizzazione A			

II. Unità produttive da 121 a 200 dipendenti

Esempio: unità con 180 dipendenti

a) Ore legali "pro-capite" attribuite individualmente:

$$1 \times 180 : 3 = 60,0$$

b) Ore contrattuali "pro-capite" attribuite individualmente

Il monte ore complessivo è pari a:

$$8 \text{ ore} \times 12 \text{ mesi} \times n. 6 = 576$$

Il monte ore legale è pari a:

$$60 \times 6 = 360$$

La differenza, che indica il monte ore contrattuale, è pari a:

$$576 - 360 = 216$$

Le ore contrattuali "pro-capite" attribuite individualmente pertanto risultano essere:

$$216 \times 55\% : 6 = 19,8$$

c) Totale ore "pro-capite" attribuite individualmente:	79,8
--	------

d) Totale delle ore attribuite pariteticamente alle Organizzazioni sindacali che abbiano propri aderenti nella R.S.U.:

$$216 \times 45\% : n. \text{ Organizzazioni}$$

Ciascuna Organizzazione attribuisce le ore a sè spettanti con criteri discrezionali tra i propri aderenti che siano componenti della R.S.U.

Caso 1) 6 componenti R.S.U. appartenenti: 3 ad Organizzazione A, 2 a B ed 1 a C

	Organizzazioni						
	A: n. 3			B: n. 2		C: n. 1	
a) Ore legali "pro-capite"	60,0	60,0	60,0	60,0	60,0	60,0	60,0
b) Ore contrattuali "pro-capite"	19,8	19,8	19,8	19,8	19,8	19,8	19,8
c) Totale ore "pro-capite"	79,8	79,8	79,8	79,8	79,8	79,8	79,8
d) Ore contrattuali attribuite a ciascuna Organizzazione sindacale:							
216 x 45% : 3 = 32,40 a disposizione per ciascuna delle Organizzazioni A, B, C							

Caso 2-6 componenti R.S.U. appartenenti: 4 ad Organizzazione A e 2 a B.

	Organizzazioni					
	A: n. 4				B: n. 2	
a) Ore legali "pro-capite"	60,0	60,0	60,0	60,0	60,0	60,0
b) Ore contrattuali "pro-capite"	19,8	19,8	19,8	19,8	19,8	19,8

c) Totale ore "pro-capite"	79,8	79,8	79,8	79,8	79,8	79,8
d) Ore contrattuali attribuite a ciascuna Organizzazione sindacale:						
216 x 45% : 2 = 48,6 a disposizione per ciascuna delle Organizzazioni A, B						

Caso 3) 6 componenti R.S.U. appartenenti: 5 ad Organizzazione A e 1 a B

	Organizzazioni				
	A: n. 5				B: n. 1
a) Ore legali "pro-capite"	60,0	60,0	60,0	60,0	60,0
b) Ore contrattuali "pro-capite"	19,8	19,8	19,8	19,8	19,8
c) Totale ore "pro-capite"	79,8	79,8	79,8	79,8	79,8
d) Ore contrattuali attribuite a ciascuna Organizzazione sindacale:					
216 x 45% : 2 = 48,6 a disposizione per ciascuna Organizzazione A, B.					

5. Il termine entro il quale debbono essere effettuate le elezioni della R.S.U., ai sensi dell'art. 1 dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993, decorre per il settore dal 2 giugno 1994 e si protrarrà per tre mesi, al netto di periodo di chiusura per ferie collettive.

Protocolli

Protocollo 1

Processi di ristrutturazione contrazione dell'orario di lavoro

Le parti affermano che un efficiente sistema di ammortizzatori sociali, costituito da una ampia gamma di possibili strumenti, sia necessario per accompagnare i processi di ristrutturazione che interessano il settore.

In questo contesto le parti convengono sull'opportunità di poter utilizzare gli strumenti in relazione alle condizioni dell'azienda, alle prospettive del mercato, ed alle necessità di ridurre al minimo le conseguenze sociali dei provvedimenti e di non disperdere il patrimonio professionale presente in azienda.

A questi fini sarà favorito il ricorso ai diversi strumenti legislativi, tra i quali i contratti di solidarietà, nonché contrattuali disponibili, come l'utilizzo collettivo delle riduzioni di orario, delle ferie e dei permessi per ex festività, nonché il ricorso a contratti a tempo parziale.

Protocollo 2

Tutela della dignità personale dei lavoratori

Le parti concordano sulla opportunità che il rapporto di lavoro si svolga in un clima aziendale idoneo allo svolgimento dell'attività. A tal fine dovrà essere assicurato il rispetto della dignità della persona in ogni aspetto, compreso quanto attiene alla condizione sessuale e dovrà essere prevenuto ogni comportamento improprio, compiuto attraverso atti, parole, gesti, scritti che arrechino offesa alla personalità e all'integrità psico-fisica della lavoratrice e del lavoratore.

In particolare saranno evitati comportamenti discriminatori che determinino una situazione di disagio della persona cui sono rivolti, anche con riferimento alle conseguenze sulle condizioni di lavoro. In caso di molestie sessuali nel luogo di lavoro, la R.S.U. o le Organizzazioni sindacali e la Direzione aziendale opereranno per ripristinare le normali condizioni lavorative garantendo la massima riservatezza alle persone coinvolte.

Al fine di favorire la conoscenza tra i lavoratori della normativa in argomento, vengono inserite nella parte relativa alla legislazione del lavoro, allegata al presente contratto, le risoluzioni del Consiglio della CEE del 29 maggio 1990 e del Parlamento della UE A5 - 0283/2001.

In caso di emanazione di specifiche normative, le parti si incontreranno e ne faranno oggetto di valutazione.

Risoluzione del Consiglio
del 29 maggio 1990

Sulla tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro
(90/C 157/02)

Il Consiglio delle Comunità europee

Visto il trattato che istituisce la Comunità economica europea;
Considerando che:

- ogni comportamento indesiderato di connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso, compreso quello di superiori e colleghi, che offenda la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro è inaccettabile e che in determinate circostanze possono essere contrari al principio della parità di trattamento ai sensi degli artt. 3, 4 e 5 della direttiva del Consiglio 76/207/CEE, del 9 febbraio 1976, relative all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (G.U. n. L 39 del 14 febbraio 1976, pag. 40), opinione confortata dalla giurisprudenza di alcuni Stati membri;
- conformemente alla raccomandazione del Consiglio, del 13 dicembre 1984, sulla promozione di azioni positive a favore delle donne (G.U. n. L 331 del 19 dicembre 1984, pag. 34), molti Stati membri hanno adottato tutta una serie di provvedimenti inerenti ad azioni positive ed hanno svolto azioni che hanno attinenza, tra l'altro, al rispetto della dignità delle donne sul posto di lavoro;
- il Parlamento europeo, nella risoluzione dell'11 giugno 1986 sulla violenza contro le donne (G.U. n. C 176 del 14 luglio 1986, pag. 79) ha invitato le autorità nazionali a cercare di pervenire ad una definizione giuridica di molestia sessuale ed ha invitato i Governi degli Stati membri, le Commissioni per l'uguaglianza delle opportunità e i Sindacati a svolgere concertate campagne di informazione volte a creare un'adeguata consapevolezza dei diritti individuali di tutti i lavoratori;
- il Consiglio si preoccupa di tener conto dell'indagine dalla quale è emerso che le molestie sessuali costituiscono un serio problema per molte donne che lavorano nella Comunità europea e sono un ostacolo ad un'effettiva integrazione delle donne nel mercato del lavoro "La dignità della donna nel mondo del lavoro", relazione sul problema delle molestie sessuali negli Stati membri delle Comunità europee, ottobre 1987 (Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee ISBN 92-825-8764-9);
- il Comitato consultivo per l'uguaglianza delle opportunità tra gli uomini e donne ha raccomandato unanimemente, nel suo parere espresso il 20 giugno 1988, che siano adottati una raccomandazione e un Codice di condotta concernenti le molestie sessuali sul posto di lavoro che contemplino le molestie sessuali ad entrambi i sessi;

1) Afferma:

- che ogni comportamento a connotazione sessuale, o qualsiasi altro tipo di comportamento, basato sul sesso, compreso quello di superiori e colleghi, che offenda la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, è inaccettabile se:
 - a) siffatti comportamenti siano indesiderati, irragionevoli ed offensivi per le persone che li subiscono;
 - b) il rifiuto o l'accettazione da parte di una persona di siffatti comportamenti dei datori di lavoro (compresi i superiori o i colleghi) vengano utilizzati esplicitamente o implicitamente per motivare una decisione inerente all'accesso alla formazione professionale, all'assunzione di un lavoratore, al mantenimento del posto di lavoro, alla promozione, alla retribuzione o a qualsiasi altra decisione attinente all'occupazione; e/o
 - c) siffatti comportamenti creino un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante per chi li subisca.

2) Invita gli Stati membri a:

1. promuovere campagne intese ad informare e sensibilizzare i datori di lavoro ed i lavoratori (inclusi i superiori ed i colleghi) - seguendo le prassi più appropriate esistenti nei vari Stati membri - per scoraggiare comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, o qualsiasi altro comportamento, basato sul sesso, che offende la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro;

2. promuovere la consapevolezza che il comportamento di cui al par. 1 può in determinate circostanze essere contrario al principio della parità di trattamento ai sensi degli artt. 3, 4 e 5 della direttiva del Consiglio 76/207/CEE;

3. rammentare ai datori di lavoro che essi hanno una responsabilità nella ricerca di garanzie che l'ambiente di lavoro sia scevro da:

- a) comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, ovvero altri comportamenti, basati sul sesso, che offendono la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro;
- b) comportamenti intesi a colpevolizzare coloro che protestano o qualsiasi collega che desideri rendere, o renda, testimonianza in caso di protesta;

4. sviluppare una politica positiva appropriata, in conformità delle legislazioni nazionali, nel settore pubblico che funga d'esempio per il settore privato;

5. esaminare la possibilità che le parti sociali, pur rispettando la loro autonomia e conformandosi alle tradizioni ed alle prassi nazionali, nel contesto della contrattazione collettiva esaminino l'opportunità di includere nei contratti di lavoro clausole adeguate intese a creare l'ambiente di lavoro descritto al par. 3.

3) Invita la Commissione a:

1. persistere nel suo impegno volto ad informare e a sensibilizzare i datori di lavoro, i lavoratori (inclusi i superiori ed i colleghi), gli avvocati e i membri delle Corti, i Tribunali e le altre autorità competenti sull'importanza del principio esposto al par. 1 e sul fatto che, in determinate circostanze, il mancato rispetto di questo principio può costituire una violazione del principio della parità di trattamento ai sensi degli artt. 3, 4 e 5 della direttiva 76/207/CEE;

2. elaborare, per il 1° luglio 1991, in collaborazione con le parti sociali e previa consultazione con gli Stati membri e le autorità nazionali che si occupano di uguaglianza delle opportunità, un Codice di condotta sulla tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, che fornisca orientamenti basati su esempi e sulle prassi più appropriate esistenti negli Stati membri per avviare e proseguire una politica positiva intesa a creare nel mondo del lavoro un clima in cui uomini e donne rispettino reciprocamente la loro integrità umana.

4) Invita anche le Istituzioni e gli Organi delle Comunità europee a:

1. osservare il principio enunciato nel par. 1;

2. sviluppare una politica di azioni positive al fine di creare l'ambiente di lavoro descritto al par. 2, punto

3.

Protocollo 3

Previdenza integrativa volontaria

In relazione al punto "Fondo previdenza integrativa" dell'accordo 14 ottobre 1997, relativo al rinnovo economico biennale del c.c.n.l. settore lavanderie industriali, le parti concordano che la contribuzione a carico delle imprese e dei lavoratori che risultano iscritti al Previmoda entro la data di autorizzazione all'esercizio da parte della Commissione di vigilanza fondi pensione, decorre dal 1° luglio 2000.

Per i lavoratori che aderiranno in data successiva, la contribuzione, ai sensi dello Statuto del Fondo, decorrerà dal mese successivo alla presentazione della domanda.

Le parti, inoltre, concordano che la contribuzione a carico dell'impresa e del lavoratore è determinata come segue:

- il contributo mensile verrà calcolato e trattenuto sull'E.r.n. afferente i singoli periodi mensili, per 13 mensilità;

- per ciascuna delle tredici rate le contribuzioni saranno calcolate solo in presenza di un imponibile contributivo - al netto della trattenuta previdenziale a carico del lavoratore - che risulti pari o superiore all'importo della contribuzione mensile da versare al Fondo di previdenza complementare e da trattenere al lavoratore;

- la contribuzione sul trattamento di fine rapporto relativa ai lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993 sarà effettuata sull'intero ammontare del trattamento di fine rapporto annualmente accantonato, al netto del contributo al Fondo di garanzia di cui alla legge n. 297/1982;

- la contribuzione sul trattamento di fine rapporto relativa ai lavoratori di prima occupazione fino al 28 aprile 1993, sarà calcolata in misura pari al 2% dell'E.r.n. annuo (13 mensilità), da detrarre dal t.f.r. annualmente accantonato, al netto del contributo al Fondo di garanzia di cui alla legge n. 297/1982.

Le parti convengono di consentire l'adesione a Previmoda anche ai contratti a tempo determinato superiori a 6 mesi.

Si rendono disponibili inoltre ad una eventuale modifica dello Statuto e dell'accordo istitutivo di Previmoda per elevare la contribuzione anche tramite la contrattazione di secondo livello.

Le parti convengono che i lavoratori eletti negli Organi statutari del Fondo possono fruire di permessi retribuiti a carico delle aziende di appartenenza in occasione delle riunioni periodiche.

Protocollo 4

Fondo grandi interventi

A fronte della istituzione da parte delle Organizzazioni sindacali FEMCA, FILTEA, UILTA, di un proprio Fondo per grandi interventi in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro, le aziende accederanno alla richiesta volontaria di singoli lavoratori della trattenuta delle quote e del loro versamento al Fondo.

Protocollo 5

Oneri sociali e struttura del costo del lavoro

Le parti nel rinnovare il contratto collettivo nazionale di lavoro hanno concordato sui seguenti punti:

1) Gli aumenti retributivi nonché gli altri oneri derivanti dal rinnovo del c.c.n.l., vanno valutati con riferimento alla struttura e alla dinamica complessiva del costo del lavoro (di cui la retribuzione diretta è solo una delle componenti), tenuto conto di quanto indicato negli accordi interconfederali 25 gennaio e 6 luglio 1990.

2) Nell'ambito del sistema di informazione su occupazione e investimenti, a livello nazionale, le parti verificheranno l'andamento del costo del lavoro e i suoi riflessi nei confronti della competitività internazionale delle imprese del settore, essendo peraltro le parti fin d'ora d'accordo sui seguenti obiettivi per i quali sono impegnate ad assumere le opportune iniziative nelle sedi competenti:

a) esigenza della riforma strutturale degli oneri sociali, ponendo a carico degli interessati (aziende e lavoratori) solo gli oneri assicurativi propri, con l'obiettivo di adeguare l'incidenza contributiva ai valori medi europei; quanto sopra per le aziende che applicano il c.c.n.l. di propria pertinenza;

b) revisione dei premi dell'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali per adeguarli ai rischi propri di ciascun settore e comparto, procedendo, anche in questo caso, all'eliminazione degli oneri impropri;

c) esenzione contributiva per i trattamenti economici corrisposti dalle aziende a titolo di integrazione dei sussidi di malattia e di infortunio, nonché per le retribuzioni corrisposte al personale invalido, assunto obbligatoriamente.

/

**Accordo 26 ottobre 2005
per il rinnovo della parte economica del contratto
per i dipendenti dalle aziende industriali esercenti l'attività della lavanderia,
pulitura a secco, tintoria di abiti, smacchiatoria e stireria in genere**

Parte salariale riferita dal 1° luglio 2005 al 30 giugno 2007

Art. 1
(Rinnovo parte economica)

<i>Livelli c.c.n.l.</i>	<i>Totale aumenti</i>	<i>Dal 1.11.2005 40%</i>	<i>Dal 1.6.2006 38%</i>	<i>Dal 1.4.2007 22%</i>
7	126,80	50,72	48,18	27,90
6	111,69	44,68	42,44	24,57
5S	98,74	39,50	37,52	21,72
5	89,03	35,61	33,83	19,59
4	79,86	31,94	30,35	17,57
3	75,00	30,00	28,50	16,50
2	70,14	28,06	26,65	15,43
1	53,96	21,58	20,50	11,88

Conseguentemente alle date sotto indicate troveranno applicazione i seguenti nuovi minimi tabellari:

<i>Livelli c.c.n.l.</i>	<i>All'1.5.2005</i>	<i>Dal 1.11.2005</i>	<i>Dal 1.6.2006</i>	<i>Dal 1.4.2007</i>
7	1.107,60	1.158,32	1.206,50	1.234,40
6	954,41	999,09	1.041,53	1.066,10
5S	845,14	884,64	922,16	943,88
5	796,30	831,91	865,74	885,33
4	727,96	759,90	790,25	807,82
3	669,46	699,46	727,96	744,46
2	620,10	648,16	674,81	690,24
1	491,60	513,18	533,68	545,56

Criteri generali

a) Il tasso d'inflazione utilizzato per il biennio 1/7/2005-30/6/2007 corrisponde al 4,2%. Tale percentuale sarà presa come parametro di confronto con il tasso di inflazione reale per determinare l'eventuale recupero in sede di rinnovo del c.c.n.l. 16 dicembre 2003.

b) La retribuzione media mensile del settore è stabilita in € 1.510.

Dichiarazione a verbale

Le parti convengono che sin tanto che non venga attuata la norma convenuta all'atto della sottoscrizione del c.c.n.l. 16 dicembre 2003 (punto 9 - Patto economico - lettera c), il calcolo della retribuzione media di settore continuerà ad essere effettuato secondo la prassi corrente.

Nel caso in cui l'indagine, che sarà svolta dall'Ente bilaterale nazionale, sulle retribuzioni effettive evidenziasse una retribuzione media diversa da quella adottata per la definizione del corrente biennio (€ 1.510), le parti si impegnano a dare attuazione ai dati rilevati.

Le parti si impegnano inoltre a sollecitare l'Ente bilaterale nazionale alla conclusione dell'indagine conoscitiva di cui al predetto punto 9) e a definire quanto previsto al punto 10) - inquadramento - comma 3, dell'accordo 16 dicembre 2003.