



FEDALP-CONFSAL – Federazione Nazionale Autonoma dei Lavoratori Dipendenti e dei Pensionati – Rappresentata dalla Dott. ssa Simona De Lumè;

FEDERAZIENDE - Confederazione delle Piccole e Medie Imprese dei Lavoratori Autonomi e dei Pensionati - **ASSOCIAZIONE DI CATEGORIA** rappresentata dal **Presidente Dott. Eleno Mazzotta;**

FEDERDIPENDENTI - Confederazione dei Lavoratori Dipendenti e dei Pensionati - **SINDACATO DEI LAVORATORI** rappresentato dal **Presidente Resinato Simone.**

SOTTOSCRIVONO IL PRESENTE CONTRATTO

CCNL UNICO PER I DIPENDENTI DEL SETTORE ARTIGIANATO

Roma 01/12/2018

TITOLO I PARTI GENERALE

ART. 1

(Sfera di applicazione, decorrenza e durata)

1. Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro tra le aziende del settore ARTIGIANATO ed il relativo personale dipendente.



Dott. Eleno Mazzotta
Presidente Nazionale
FEDERAZIENDE



Dott. ssa Simona De Lumè
Presidente Nazionale
FEDALP



Rgy. Simone Resinato
Presidente Nazionale
FEDERDIPENDENTI



2. Il presente contratto entra in vigore il **1/12/2018** e sarà valido fino al **31 dicembre 2022** per la parte normativa e per la materia retributiva.

3. Esso si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato da alcuna delle parti stipulanti con lettera raccomandata A/R tre mesi prima della scadenza.

4. Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro.

TITOLO II DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 2

(Classificazione del personale)

PRIMO LIVELLO

Appartengono al primo livello i lavoratori con funzioni di responsabilità esecutiva che svolgono, con responsabilità, funzioni esecutive e che sovrintendono e organizzano le unità produttive, con iniziativa e autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate.

SECONDO LIVELLO

Appartengono al secondo livello i lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi con funzioni di controllo e di coordinamento.

TERZO LIVELLO

Appartengono al terzo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto che richiedono adeguata specializzazione e specifica capacità professionale nonché i lavoratori specializzati provetti che, in condizione di autonomia operativa, svolgono



Dott. Fleno Mazzotta
Presidente Nazionale
FEDERAZIENDE



Dott.ssa Simona De Lumè
Presidente Nazionale
FEDALP



Rgy. Simone Resinato
Presidente Nazionale
FEDERDIPENDENTI



mansioni che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante preparazione teorica o tecnico-pratica comunque acquisita.

QUARTO LIVELLO

Appartengono al quarto livello i lavoratori che eseguono compiti operativi, comprese le operazioni di vendita e ausiliari e alla vendita e i lavoratori che eseguono mansioni che richiedono specifiche conoscenze tecniche. Nelle "operazioni ausiliarie alla vendita" devono ritenersi ricomprese quelle di movimentazione merce, di cassa, di rifornimento merci nelle scaffalature, di marcatura e di preparazione dei prodotti.

QUINTO LIVELLO

Appartengono al quinto livello i lavoratori che eseguono mansioni per la cui esecuzione sono richieste semplici conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite e/o che richiedono il possesso di normali conoscenze pratiche.

SESTO LIVELLO

Appartengono al sesto livello i lavoratori che eseguono mansioni per la cui esecuzione sono richieste semplici conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche e che richiedono il possesso di normali conoscenze pratiche.

SETTIMO LIVELLO

Appartengono al settimo livello i lavoratori che svolgono mansioni di pulizia o equivalenti.

TITOLO III

PARI OPPORTUNITÀ, MOBBING. MOLESTIE SESSUALI

ART. 3

(Commissione Permanente per le Pari Opportunità)



Dott. Eleno Mazzotta
Presidente Nazionale
FEDERAZIENDE



Dott.ssa Simona De Lumè
Presidente Nazionale
FEDALP



Rgy. Simone Resinato
Presidente Nazionale
FEDERDIPENDENTI



1. Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione delle disposizioni legislative europee e nazionali in tema di parità uomo donna, interventi che favoriscano parità di opportunità uomo donna nel lavoro anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale) a favore delle lavoratrici.

2. A tale scopo le parti concordano sull'opportunità di istituire una Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità composta da quattro membri, dei quali due designati dalla rappresentanza sindacale datoriale e due designati dalla rappresentanza sindacale dei lavoratori.

ART. 4 **(Mobbing)**

1. Le Parti riconoscono la fondamentale importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della libertà, dignità ed inviolabilità della persona e a principi di correttezza nei rapporti interpersonali.

In attesa di un provvedimento legislativo che ne individui la definizione legale, le Parti intendono per mobbing quegli atti e comportamenti discriminatori e vessatori reiterati posti in essere nei confronti delle lavoratrici o dei lavoratori da parte di soggetti posti in posizione sovra ordinata ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale.

2. Le parti riconoscono pertanto la necessità di avviare adeguate iniziative al fine di contrastare l'insorgere di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore o della lavoratrice interessata e, più in generale, migliorare la qualità, il clima e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.



Dott. Eleno Mazzotta
Presidente Nazionale
FEDERAZIENDE



Dott.ssa Simona De Lumè
Presidente Nazionale
FEDALP



Rgy. Simone Resinato
Presidente Nazionale
FEDERDIPENDENTI



ART. 5 (Molestie sessuali)

1. Le parti si danno atto che con la presente disciplina, sono recepiti i principi a cui si ispira il "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali" allegato alla Raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991, come modificato dal Trattato di Amsterdam del 2 ottobre 1997 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.

Il codice si prefigge l'obiettivo della prevenzione delle molestie a sfondo sessuale sul luogo di lavoro e, nel caso in cui esse si verificano, si pone a garanzia di un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate ad affrontare il problema ed a prevenirne il ripetersi.

TITOLO	IV	Omissis
ART.	6	<u>Omissis</u>
TITOLO		V
ASSUNZIONE,	PERIODO	DI
ART.		PROVA
(Assunzione)		7

1. L'assunzione del lavoratore sarà effettuata secondo le leggi in vigore.

2. Essa dovrà risultare da atto scritto contenente;
la data di assunzione;

- la tipologia e durata del rapporto;
- la durata del periodo di prova;
- la qualifica di inquadramento;
- la tipologia contrattuale;
- il trattamento economico;
- la sede di assegnazione.
- l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro.



Dott. Elio Mazzotta
Presidente Nazionale
FEDERAZIENDE



Dott.ssa Simona De Lumè
Presidente Nazionale
FEDALP



Rgy. Simone Resinato
Presidente Nazionale
FEDERDIPENDENTI



3. Contestualmente alla lettera di assunzione, l'azienda dovrà consegnare al lavoratore copia del presente contratto.

4. All'atto dell'assunzione, il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:

- certificato di nascita;
- stato di famiglia;
- titolo di studio;
- codice fiscale;
- altra documentazione che l'Azienda riterrà opportuno richiedere in relazione all'attività che il lavoratore è chiamato a svolgere.

ART. 8

(Periodo di prova)

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

- primo livello: 120 giorni;
- secondo e terzo livello: 60 giorni;
- quarto e quinto livello: 45 giorni;
- sesto e settimo livello: 30 giorni.

I giorni indicati per i rispettivi livelli devono intendersi di effettivo lavoro.

2. Nel corso del periodo di prova, il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento, da entrambi le parti, senza preavviso, con diritto al T.F.R., ai ratei di tredicesima e alle ferie.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità.

3. Omissis

Dott. Eleno Mazzotta
Presidente Nazionale
FEDERAZIENDE

Dott.ssa Simona De Lumè
Presidente Nazionale
FEDALP

Rag. Simone Resinato
Presidente Nazionale
FEDERDIPENDENTI



4. Trascorso il periodo di prova l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata ed il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.

TITOLO VI Omissis

ART. 9 Omissis

ART. 10 Omissis

TITOLO VII

ORARIO DI LAVORO

ART. 11

(Orario di lavoro)

1. La durata normale del lavoro effettivo è fissata in quaranta ore settimanali suddivise in cinque ovvero sei giorni lavorativi.

2. Per *lavoro effettivo* deve intendersi ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non rientra in tale accezione il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi goduti sia all'interno che all'esterno dell'azienda e le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.

3. Le parti stipulanti il presente contratto, mediante specifico accordo tra le OO.SS. regionali, potranno prevedere orari settimanali inferiori alle quaranta ore anche mediante assorbimento di parte dei permessi retribuiti.

ART. 12

(Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro)

1. Considerate le particolari caratteristiche del settore a cui il presente contratto si riferisce ed al fine di fronteggiare le variazioni di intensità di lavoro, l'azienda - d'intesa con le OO.SS. firmatarie - potrà prevedere, in particolari periodi dell'anno e in caso di comprovate esigenze, regimi di orario che superino il normale orario settimanale di 40 ore.



Dott. Eleno Mazzotta
Presidente Nazionale
FEDERAZIENDE



Dott.ssa Simona De Lumè
Presidente Nazionale
FEDALP



Rgy. Simone Resinato
Presidente Nazionale
FEDERDIPENDENTI



2. In ogni caso, il suddetto diverso regime di orario di lavoro non può prevedere eccedenze rispetto alle quarantotto ore settimanali lavorate.

3. Omissis

4. L'Azienda dovrà tenere registrazione delle ore in regime di flessibilità dandone comunicazione periodica ai lavoratori ed alle R.S.A.

5. La flessibilità dell'orario di lavoro, così come disciplinata dal presente articolo, deve ritenersi vincolante per tutti i lavoratori e non prevede il lavoro domenicale.

TITOLO VIII LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO ART. 13 (Lavoro straordinario)

1. Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario settimanale sono considerate lavoro straordinario.

2. Il lavoro straordinario ha carattere di volontarietà.

3. Omissis

4. Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia stato espressamente autorizzato dal datore di lavoro.

5. Per le prestazioni lavorative straordinarie sono previste le seguenti maggiorazioni:

- a. lavoro straordinario diurno feriale (fino alla 48° ora) 15%
- b. lavoro straordinario diurno feriale (dopo la 48° ora) 20%
- c. lavoro straordinario notturno 40%



Dott. Eleno Mazzotta
Presidente Nazionale
FEDERAZIENDE



Dott.ssa Simona De Lumè
Presidente Nazionale
FEDALP



Rgy. Simone Resinato
Presidente Nazionale
FEDERDIPENDENTI



- d. lavoro straordinario festivo 30%
- e. lavoro straordinario festivo notturno 50%

ART. 14

(Lavoro notturno)

1. Sempre che non si tratti di turni regolari di lavoro, è considerato lavoro notturno quello prestato tra le 22.00 e le 6.00.
2. Il lavoro notturno è compensato con una maggiorazione pari al 35% sulla retribuzione ordinaria.

ART. 15

(Lavoro festivo)

1. È considerato lavoro festivo quello prestato il:
 - o 1° gennaio (Capodanno);
 - o 6 gennaio (Epifania)
 - o lunedì di Pasquetta;
 - o 25 aprile (Festa della Liberazione);
 - o 1° maggio (Festa del lavoro);
 - o 2 giugno (Festa della Repubblica);
 - o 15 agosto (ferragosto);
 - o 1° novembre (Ognissanti)
 - o 8 dicembre (Immacolata Concezione);
 - o 25 dicembre (Natale);
 - o 26 dicembre (S. Stefano);
 - o giorno del S. Patrono della città in cui ha sede l'azienda

TITOLO IX

LAVORO A TEMPO DETERMINATO



Dott. Eleno Mazzotta
Presidente Nazionale
FEDERAZIENDE



Dott.ssa Simona De Lumè
Presidente Nazionale
FEDALP



Rgy. Simone Resinato
Presidente Nazionale
FEDERDIPENDENTI



ART. 16 **(Lavoro a tempo determinato)**

E' ammessa la possibilità di stipulare contratti a tempo determinato fermo restando il rispetto delle leggi esistenti in materia e i limiti di utilizzo di detta casistica.

ART. 17 **(Contratto di somministrazione)**

E' ammessa la possibilità di stipulare contratti di somministrazione fermo restando il rispetto delle leggi esistenti in materia e i limiti di utilizzo di detta casistica.

ART. 18

Omissis

TITOLO X

CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

ART. 19

(Lavoro a tempo parziale)

Le parti convengono di regolare come di seguito il rapporto di lavoro a tempo parziale.

2. Il rapporto a tempo parziale può essere di tipo:

- orizzontale, come riduzione dell'orario di lavoro giornaliero rispetto al tempo pieno;
- verticale, come orario a tempo pieno ma limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- misto, come combinazione del tempo parziale orizzontale e verticale.

3. L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato od indeterminato, deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore, risultante da atto scritto. Tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto part-time a quello a tempo pieno e viceversa .



Dott. Elio Mazzotta
Presidente Nazionale
FEDERAZIENDE



Dott.ssa Simona De Lumè
Presidente Nazionale
FEDALP



Rgy. Simone Resinato
Presidente Nazionale
FEDERDIPENDENTI



4. Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia i lavoratori in forza che i nuovi assunti.

Non sono previsti limiti numerici nell'utilizzo di lavoratori assunti con contratto part - time.

TITOLO XI

ART. 20 Omissis

ART. 21 Omissis

TITOLO XII Omissis

Art. 22 Omissis

TITOLO XIII

RIPOSI, FESTIVITÀ, PERMESSI E CONGEDI

ART.

23

(Riposi settimanali, festività, riposi compensativi e riposi retribuiti)

1. Il riposo settimanale cade normalmente di domenica.
2. Il lavoratore straniero ovvero con esigenze religiose diverse - e solo se le esigenze organizzative lo permettano - può beneficiare di un riposo settimanale in un giorno diverso concordato tra le parti. In tal caso, al lavoratore non verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi.
3. Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla L. n. 370/1934, dovranno essere retribuite con una maggiorazione pari al 30% sulla quota oraria della normale retribuzione, fermo restando il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni legislative vigenti in materia.



Dott. Eleno Mazzotta
Presidente Nazionale
FEDERAZIENDE



Dott.ssa Simona De Lumè
Presidente Nazionale
FEDALP



Rag. Simone Resinato
Presidente Nazionale
FEDERDIPENDENTI



4. Il lavoratore che nei casi consentiti dalla legge lavori di domenica godrà, oltre che delle percentuali di maggiorazione salariale previste dal punto precedente, anche del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana da concordare.

ART. 24

(Permessi e congedi)

1. In relazione alle festività soppresse di cui alla L. n. 54/1977, i lavoratori usufruiranno di quaranta ore di permessi retribuiti che dovranno essere utilizzati entro l'anno solare.
2. In applicazione dell'art. 4 della L n. 53/2000, il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi. Per fruire del permesso, l'interessato è tenuto a comunicare previamente all'azienda l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato.
3. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.
4. Nel caso di grave infermità dei soggetti di cui sopra, la lavoratrice o il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni. Nell'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore, sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa. Dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.
5. I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della L. 5 febbraio 1992 n. 104 e successive modificazioni.
6. Ai sensi dell'art. 32 del D. Lgs. 26 marzo 2001 n. 151, ciascun genitore, per ogni bambino nei primi suoi otto anni di vita, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente dodici mesi. Nell'ambito del suddetto



Dott. Eleno Mazzotta
Presidente Nazionale
FEDERAZIENDE



Dott.ssa Simona De Lumè
Presidente Nazionale
FEDALP



Rgy. Simone Resinato
Presidente Nazionale
FEDERDIPENDENTI



limite, i relativi congedi parentali spettano:

a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevati a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi;

c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

7. Ai fini dell'esercizio del diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 10 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto (di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) ed allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva. Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

8. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

9. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1 della L. n. 104/1992 hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati. In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 42, comma 1 della L. n. 53/2000.

10. Ai sensi dell'art. 47 del D.Lgs. n. 151/01, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di sette giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni. Per fruire dei congedi di cui al presente punto il genitore deve presentare al datore di lavoro idoneo certificato rilasciato da un medico specialista del servizio nazionale o con esso convenzionato. Tali congedi spettano al genitore richiedente anche qualora l'altro



Dott. Eleno Mazzotta
Presidente Nazionale
FEDERAZIENDE



Dott.ssa Simona De Lumè
Presidente Nazionale
FEDALP



Rgy. Simone Resinato
Presidente Nazionale
FEDERDIPENDENTI



genitore non ne abbia diritto, e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

11. Ai sensi dell'art. 5 della L. n. 53/2000, il lavoratore con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di dodici mesi, continuativo o frazionato, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

12. Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta all'azienda almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.

13. La Direzione aziendale valuterà la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico organizzative e in caso di non accoglimento o differimento del congedo, informerà il lavoratore interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.

14. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio di tale diritto non dovranno superare l'uno per cento del totale della forza occupata, dovendo comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva, mediante accordi con la R.S.U. Nella aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

15. Ai sensi dell'art. 4, comma 2, della L. n. 53/2000, il lavoratore può richiedere un periodo di congedo per gravi motivi, espressamente indicati dal regolamento d'attuazione di cui al Decreto Interministeriale n. 278/2000, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art. 433 C.C. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni. Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo (di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) e documentando, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti,



Dott. Eleno Mazzotta
Presidente Nazionale
FEDERAZIENDE



Dott.ssa Simona De Lumè
Presidente Nazionale
FEDALP



Rgy. Simone Resinato
Presidente Nazionale
FEDERDIPENDENTI



il grado di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati. Il lavoratore dovrà altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del citato regolamento d'attuazione.

16. L'azienda è tenuta, entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

17. Nel caso di rapporti a tempo determinato, l'azienda può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto, ovvero quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente disposizione.

18. Il congedo di cui al presente articolo può essere inoltre richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui al precedente punto 6, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva.

19. Quando la richiesta di congedo di cui al precedente punto è riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni. Il dipendente, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, previo preavviso all'azienda non inferiore a 7 giorni.

20. Durante il periodo di congedo di cui al presente punto, il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

21. Fermo restando le norme di legge, in caso di matrimonio spetta al lavoratore non in prova un periodo di congedo retribuito di quindici giorni.

TITOLO XIV



Dott. Eleno Mazzotta
Presidente Nazionale
FEDERAZIENDE



Dott.ssa Simona De Lumè
Presidente Nazionale
FEDALP



Rgy. Simone Resinato
Presidente Nazionale
FEDERDIPENDENTI



FERIE, ASPETTATIVE, ASSENZE, MALATTIE E INFORTUNI

ART . 25

(Ferie)

1. Il personale ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi.
2. Agli effetti del computo delle ferie, la settimana lavorativa è, comunque, considerata di sei giorni lavorativi.
3. Le ferie non potranno essere frazionate in più di due periodi e sono irrinunciabili.
4. Compatibilmente con le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie, pari a due settimane, nei periodi di minor lavoro.
5. Le ferie sono interrotte in caso di sopraggiunta malattia d infortunio.
6. Durante il periodo di ferie decorre la normale retribuzione.
7. Per ragioni di servizio, il datore di lavoro può richiamare il lavoratore dalle ferie fermo restando il diritto del lavoratore a completare successivamente il periodo di ferie nonché ad ottenere il rimborso delle spese sostenute per il rientro e per il ritorno nel luogo dove trascorre le ferie.

ART . 26

(Aspettativa)

1. L'azienda può concedere, oltre a quelli già previsti dalla normativa vigente, periodi di aspettativa al lavoratore che ne faccia richiesta e che abbia almeno quattro anni di anzianità per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari per un periodo massimo di sei mesi.
2. L'aspettativa non dà diritto ad alcuna retribuzione, né alla maturazione di qualsiasi altro istituto contrattualmente previsto, sia esso corrente che differito.

ART . 27

(Assenze)

1. L eventuale assenza per grave impedimento va tempestivamente comunicata all'azienda al fine di consentire la sostituzione del lavoratore assente e per permettere il normale svolgimento dell'attività e della programmazione aziendale.
2. L'assenza va comunque documentata entro il giorno successivo l'evento.

ART . 28

Dott. Eleno Mazzotta
Presidente Nazionale
FEDERAZIENDE

Dott.ssa Simona De Lumè
Presidente Nazionale
FEDALP

Rgy. Simone Resinato
Presidente Nazionale
FEDERDIPENDENTI



(Malattia e infortunio non sul lavoro)

1. In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore - al fine di consentire gli adeguamenti organizzativi necessari - deve avvertire i preposti aziendali tramite chiamata telefonica o fax ovvero tramite interposta persona, prima dell'inizio del suo normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza - fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o accertata forza maggiore - inviando all'azienda, entro il secondo giorno di assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro. Quanto sopra si applica anche in caso di continuazione, ovvero di insorgenza di una nuova malattia senza soluzione di continuità.
2. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata. Il lavoratore assente per malattia oltre 5 giorni è tenuto a presentare una dichiarazione medica attestante l'inesistenza di pericolo di contagio.
3. Al fine di consentire le visite mediche di controllo domiciliari secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, il lavoratore deve rendersi reperibile, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00. Restano salve diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative e/o amministrative locali o nazionali. Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicati all'Azienda e successivamente documentati.
4. Il lavoratore che, durante le fasce orarie sopra definite, senza giustificato motivo non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche presso il recapito comunicato, perderà l'intero trattamento economico, parziale o totale a carico dell'Azienda, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo. Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. Costituisce, altresì, grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza. Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere preventivamente comunicato all'azienda.



Dott. Eleno Mazzotta
Presidente Nazionale
FEDERAZIENDE



Dott.ssa Simona De Lumè
Presidente Nazionale
FEDALP



Rgy. Simone Resinato
Presidente Nazionale
FEDERDIPENDENTI



5. Il lavoratore non in prova, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio non sul lavoro, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per i seguenti periodi:
- a) anzianità fino a 5 anni compiuti: 180 giorni di calendario;
 - b) anzianità oltre 5 anni: 365 giorni di calendario.
6. Cesserà per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto e del trattamento economico qualora il lavoratore abbia raggiunto in complesso, durante i 17 mesi antecedenti, i limiti massimi previsti dalla lettera a) e, durante i 24 mesi antecedenti, quelli previsti dalla lettera b), anche in caso di diverse malattie. Eguale diritto spetterà al lavoratore nel periodo di preavviso fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso.
7. Almeno 24 ore prima che siano superati i limiti di conservazione del posto, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa debitamente certificato di durata non superiore a mesi 8 durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto.
- A tal fine la direzione aziendale, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari, fornirà lo stato di applicazione della norma contrattuale.
8. Non si terrà conto dell'aspettativa goduta per alcun istituto contrattuale i cui benefici sono collegati all'anzianità di servizio ed inoltre i periodi di aspettativa non verranno considerati ai fini del calcolo del periodo di comparto e del trattamento economico.
9. Ove l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità. Fermo restando il trattamento economico di cui al successivo comma, il lavoratore assente dal lavoro per malattia professionale, riconosciuta dall'I.N.A.I.L., ha diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta dall' I.N.A.I.L. stesso l'indennità di inabilità temporanea assoluta . Il lavoratore che entro 3giorni dal termine del periodo di malattia non si presenta al lavoro sarà considerato dimissionario.
10. Durante il periodo di malattia previsto dall'articolo precedente i lavoratori avranno diritto alle prestazioni a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 70, Legge n. 833/1978.
11. Il trattamento economico e normativo previsto dal presente articolo si applica,



Dott. Elio Mazzotta
Presidente Nazionale
FEDERAZIENDE



Dott.ssa Simona De Lumè
Presidente Nazionale
FEDALP



Rgy. Simone Resinato
Presidente Nazionale
FEDERDIPENDENTI



nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto, anche in caso di TBC. In tale ipotesi il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'I.N.P.S. alla scadenza del preavviso stesso.

12. Per l'assistenza di malattia a favore del lavoratore o dei suoi familiari valgono le vigenti disposizioni di legge o contrattuali. In caso di riduzione o di sospensione dell'orario di lavoro con ricorso alla C.I.G., al lavoratore già ammalato o che si ammali durante il periodo di C.I.G., appartenente ad un reparto interessato a tale riduzione o sospensione, verrà garantito un trattamento economico, ad integrazione dell'indennità di malattia a carico dell'I.N.P.S., fino a raggiungere il trattamento previsto per la C.I.G.

13. La conservazione del posto per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato è limitata al periodo massimo di 4 mesi e, comunque, non oltre la scadenza del termine apposto al contratto medesimo.

14. Nel caso in cui l'infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, l'Azienda anticiperà, a titolo di prestito non oneroso, il risarcimento per mancata retribuzione erogato dal terzo responsabile, nei limiti di quantità e durata previsti per il caso di malattia. Il lavoratore dovrà attivarsi nei confronti del terzo responsabile e/o la Compagnia assicuratrice al fine di conseguire nei tempi più rapidi possibili la liquidazione di quanto dovuto. Nel caso venga accertato che non vi sia stata, in tutto o in parte, responsabilità di terzi, con conseguente annullamento o riduzione del risarcimento, quanto corrisposto dall'Azienda a titolo di prestito verrà considerato retribuzione, per la parte eccedente l'eventuale risarcimento agli effetti contributivi e fiscali.

15. Quanto convenuto nel presente articolo, in merito alla conservazione del posto ed al relativo trattamento economico non si applica ai lavoratori che abbiano raggiunto l'età ed i requisiti per la pensione di vecchiaia, fatto salvo che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro.

16. L'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, potrà concedere brevi permessi non retribuiti ai lavoratori in documentata condizione di uremia cronica, talassemia ed emopatie sistematiche, neoplasie, malattie allo stato terminale, altri stati di non autosufficienza, che ne facciano richiesta all'infuori di uno stato morbosità assistibile. Analoghi permessi potranno essere concessi anche ai dipendenti per l'assistenza di familiari a carico affetti da malattie allo stadio terminale.



Dott. Eleno Mazzotta
Presidente Nazionale
FEDERAZIENDE



Dott.ssa Simona De Lumè
Presidente Nazionale
FEDALP



Rgy. Simone Resinato
Presidente Nazionale
FEDERDIPENDENTI



17. Quale condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto dalla L. 297/1982, su richiesta del lavoratore, l'azienda concederà l'anticipazione del T.F.R. per le spese da sostenere per le patologie di cui al punto precedente.

18. In caso di infortunio sul lavoro si prevede:

o Conservazione del posto per un periodo di 180 giorni in un anno solare, o

Integrazione dell'indennità INAIL secondo questo schema:

- 60% per i primi 3 giorni;
- 80% dal 4 al 20 giorno;
- 100% dal 21 giorno in poi.

TITOLO XV

ART. 29 Omissis

ART. 30 Omissis

TITOLO XVI

ART. 31 Omissis

TITOLO XVII

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO OIi LAVORO

ART. 32

(Preavviso)

1. Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso per iscritto con raccomandata;

2. Il periodo di preavviso è fissato in 15 giorni per tutti i livelli di inquadramento.

ART. 33

(Trattamento di fine rapporto)

1. In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine

rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 Cod. Civ. e dalla L 29 maggio 1982, n. 297.

TITOLO XVIII Omissis

ART. 34 Omissis

ART. 35 Omissis

TITOLO XIX

TRATTAMENTO ECONOMICO



Dott. Eleno Mazzotta
Presidente Nazionale
FEDERAZIENDE



Dott.ssa Simona De Lumè
Presidente Nazionale
FEDALP



Rgy. Simone Resinato
Presidente Nazionale
FEDERDIPENDENTI



ART . 36

(Normale retribuzione)

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

- a) paga base nazionale conglobata;
- b) altre voci derivanti dalla contrattazione decentrata.

ART . 37 Omissis

ART. 38

(Paga base nazionale)

Livelli Minimi salariali

I 1.730,00

II 1.550,00

III 1.400,00

IV 1.280,00

V 1.200,00

VI 1.000,00

VII 900,00

ART. 40

(Tredicesima)

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno i datori di lavoro dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari a 1 mensilità della retribuzione in atto, esclusi gli assegni familiari. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati.

TITOLO XXI

DIRITTI SINDACALI

ART. 41 Omissis

ART. 42 omissis

ART. 43

(Contrattazione collettiva decentrata)

1. Entro sei mesi dall' entrata in vigore del presente contratto, a livello regionale, anche tramite federazioni o associazioni aderenti e autorizzate dalle OO. SS. firmatane, deve essere terminata la contrattazione regionale.



Dott. Eleno Mazzotta
Presidente Nazionale
FEDERAZIENDE



Dott.ssa Simona De Lumè
Presidente Nazionale
FEDALP



Rgy. Simone Resinato
Presidente Nazionale
FEDERDIPENDENTI



2. Nell' ambito della contrattazione regionale devono essere trattati i seguenti istituti:

- trattamenti retributivi integrativi;
- premi di produzione;
- orario di lavoro;
- flessibilità;
- tutela del lavoro e dell'integrità fisica dei lavoratori;
- pari opportunità;
- tutto quanto altro possa apportare modifiche in senso migliorativo rispetto alla contrattazione nazionale.

ART. 44

(Responsabili Sindacali Aziendali)

1. I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto a permessi retribuiti pari a 24 ore mensili nelle aziende con più di 200 dipendenti, a 18 ore mensili nelle aziende con più di 50 dipendenti e a 8 ore mensili nelle aziende con più di 15 dipendenti.

ART. 45

(Trattenute sindacali)

1. I datori di lavoro provvederanno alla trattenuta sindacale, a favore delle 00.SS. firmatarie del presente contratto, nei confronti dei lavoratori che ne effettueranno richiesta scritta.

2. La suddetta quota sarà commisurata ad un ammontare pari all'1% della retribuzione netta di fatto e sarà trasmessa alle 00.SS. da parte del datore di lavoro.

TITOLO XXII

ENTI BILATERALI

ART. 46

(Ente Bilaterale)

1. L'EBIP costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti firmatarie in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali.

ART. 47 Omissis

ART. 48 Omissis

ART. 49 Omissis

Dott. Eleno Mazzotta
Presidente Nazionale
FEDERAZIENDE

Dott.ssa Simona De Lumè
Presidente Nazionale
FEDALP

Rag. Simone Resinato
Presidente Nazionale
FEDERDIPENDENTI



TITOLO XXIII
CONTRIBUTI DI ASSISTENZA CONTRATTUALE
ART. 50
(Contributi di assistenza contrattuale)

I datori di lavoro verseranno il contributo di assistenza contrattuale nella misura di euro 20/mese per lavoratore dipendente. I contributi di assistenza contrattuale potranno essere riscossi per il tramite dell' Inps e/o dell' Inail e/o per il tramite di Organizzazione Nazionali (convenzionate con l'Inps e l'Inail) a cui FEDERAZIENDE aderisce. Il versamento di tale contributo forma parte integrante del presente contratto, la cui inosservanza comporta la perdita dei benefici previsti dalla normativa vigente.

Dott. Eleno Mazzotta
Presidente Nazionale
FEDERAZIENDE

Dott.ssa Simona De Lumè
Presidente Nazionale
FEDALP

Rgy. Simone Resinato
Presidente Nazionale
FEDERDIPENDENTI