

AUGATO L

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER I DIPENDENTI DI AZIENDE ARTIGIANE E DEL SETTORE INDUSTRIA:
LAVANDERIE E STIRERIE, LAVORAZIONE DEL LEGNO PER LA PRODUZIONE DI MOBILI E COMPLEMENTI D'ARREDO, PANIFICAZIONE,
IMPRESE DI PULIZIA E COOPERATIVE.**

Il giorno **01/10/2012**, in **Roma**

Tra

FEDERAZIENDE (Confederazione delle Piccole e Medie Imprese, dei Lavoratori Autonomi e dei Pensionati) rappresentata dal Presidente Nazionale **Dott. Eleno Mazzotta**,

E

FEDERDIPENDENTI (Confederazione dei Lavoratori Dipendenti e dei Pensionati) rappresentata dal Presidente Nazionale **Rag. Resinato Simone**.

Le OO. SS. di cui sopra stipulano e riconoscono come strumento valido sia di governo che di regolarizzazione dei rapporti di lavoro dipendente per i dipendenti di aziende appartenenti ai settori dell'artigianato o dell'industria e nello specifico svolgenti attività di lavanderie e stirerie, lavorazione del legno, per la produzione di mobili e complementi d'arredo, panificazione, imprese di pulizie. Il presente CCNL, che si applica altresì alle imprese cooperative.

PREMESSA

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

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

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

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

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

Le parti concordano, altresì, sulla necessità di affermare la parità di funzione delle Organizzazioni Sindacali e Datoriali, sul piano del diritto al lavoro e all'esercizio dell'impresa privata in un contesto di riconosciuta libertà associativa. Sulla base di tali principi le Organizzazioni Sindacali e Datoriali firmatarie affermano il loro ruolo di stimolo e di controllo sulle politiche sociali e del lavoro, nonché la loro essenziale funzione negoziale nell'ambito del confronto con gli Organismi istituzionali, governativi e legislativi del nostro Paese e della Comunità Europea.

Le parti sociali firmatarie di questo contratto hanno stabilito di dare possibilità di manovra nell'intero territorio nazionale dei trattamenti retributivi alle strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il contratto medesimo, demandando alla contrattazione di secondo livello aziendale e territoriale, i livelli di retribuzione finali; conferendo all'Ente Bilaterale l'esame per eventuali modifiche in tutto o in parte, anche in via sperimentale e temporanea dei singoli istituti economici e normativi disciplinati dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Le parti stipulanti, oltre a dare valenza al duplice livello di contrattazione, che produrrà positivi risultati, hanno ritenuto opportuno con il presente C.C.N.L. di mettere le aziende artigiane, del settore industria, PMI e



Cooperative nelle condizioni di poter sostenere l'occupazione e lo sviluppo sia sotto il profilo economico produttivo, sia sotto l'aspetto puramente sociale.

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

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

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

Validità e sfera di Applicazione

Art. 1 (Validità)

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in materia unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro, a tempo indeterminato e determinato, tra le aziende artigiane e del settore industria che svolgono le seguenti lavorazioni: Lavanderie e Stirerie, Lavorazione del legno per la produzione di mobili di vario genere e tipo, Fibre, Panificazione, Imprese di Pulizie e Cooperative ed il relativo personale dipendente.

Art. 2 (Sfera di applicazione)

A titolo di esemplificazione, non esaustiva e da interpretarsi per analogia, il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, regola i rapporti di lavoro tra tutte le aziende artigiane, del settore industria, piccole imprese di pulizia e cooperative aderenti a Federaziende ed i loro dipendenti a tempo determinato ed indeterminato.

Art. 3 (Modalità di assunzione)

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

L'assunzione può essere sia a tempo indeterminato che determinato.

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

- Data di assunzione;
- Durata del periodo di prova;
- Qualifica di inquadramento;
- Trattamento economico.

Art. 4 (Documenti per l'assunzione)

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

- Numero di Codice fiscale e copia di un valido documento di riconoscimento;
- dichiarazione di disponibilità al lavoro;
- Copia del corso settore alimentare per il personale che deve essere adibito alla preparazione, manipolazione di sostanze alimentari;
- Documenti e dichiarazioni necessari per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
- Accettazione della lettera di assunzione;
- Dichiarazione di accettazione della normativa del presente contratto collettivo;
- Altri documenti e certificati che la ditta riterrà opportuno richiedere;
- Autorizzazione al trattamento dei dati sensibili per lo svolgimento degli adempimenti di legge;
- Permesso di soggiorno

NOTA A VERBALE

1) le Parti stabiliscono che eventuali modifiche di legge o di denominazione della documentazione di cui agli articoli 3 e 4, saranno automaticamente recepite nelle future pratiche per l'assunzione;

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

Lavoro Part-Time

Art. 5 (definizione)

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

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

Art. 6 (adempimenti)

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

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

Art. 7 (Minimo orario)

FEDER
CONFERMA
MEMBRO
ARTIGIANI

FEDER
CONFERMA
MEMBRO
ARTIGIANI

Per i lavoratori assunti con contratto part-time non è fissato alcun orario minimo giornaliero né settimanale e pertanto le parti potranno concordare gli orari giornalieri ed il numero totale di ore settimanali nel contratto di assunzione nel rispetto della normativa vigente.

Art. 8 (Part-time verticale)

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

Apprendistato

Art. 9 (campo d'azione)

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

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

Art. 10 (durata minima)

Sei mesi.

Art. 11 (Rapporto tra apprendisti e lavoratori qualificati)

Tre a due con deroga per i datori di lavoro fino a 10 dipendenti dove resta possibile il rapporto uno a uno. L'assunzione di nuovi apprendisti è possibile se risultano stabilizzati la metà dei rapporti di apprendistato svolti nell'ultimo triennio. Per i primi 24 mesi dalla data di stipula del presente contratto il vincolo è ridotto al 30%.

Nota a verbale – Altre forme di contratti di lavoro e specificazioni

Relativamente ai contratti a tempo determinato si specifica quanto segue: la causale non è richiesta per il primo contratto a termine di durata non superiore a 12 mesi, non prorogabile. La durata massima è di 36 mesi contando anche i periodi di somministrazione a termine. La prosecuzione oltre il termine è consentita per massimo 30 gg se il contratto ha durata fino a 6 mesi e 50 gg se il contratto ha durata oltre sei mesi. La riassunzione a termine è consentita dopo 60 gg se il contratto ha durata fino a 6 mesi e 90 gg se il contratto ha durata oltre sei mesi.

Relativamente ai contratti di lavoro a progetto si specifica quanto segue: L'oggetto del contratto deve essere riconducibile unicamente a progetti specifici. Il progetto non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto dell'attività del committente o nello svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi. Tra gli elementi essenziali del contratto di assunzione deve essere previsto il risultato finale che si intende raggiungere. Il compenso non può essere inferiore ad euro 400,00.

Relativamente ai contratti di associazione in partecipazione si specifica quanto segue: Il numero di associati massimo è di tre soggetti. Sono esclusi gli associati legati da vincoli di parentela entro il terzo grado con l'imprenditore.

Relativamente ai contratti di tirocinio si evidenzia quanto segue: In base alla legge n.196 del 1997, la durata massima è così determinata:

- per gli studenti che frequentano la scuola secondaria: massimo 4 mesi;
- per i lavoratori inoccupati o disoccupati iscritti nelle liste di mobilità, per gli allievi degli Istituti professionali di Stato, per gli studenti che frequentano attività formative post diploma o post laurea: massimo 6 mesi;
- per gli studenti universitari o laureati da non più di diciotto mesi, per gli studenti che frequentano dottorati di ricerca o scuole di specializzazione anche nei diciotto mesi successivi il termine degli studi, per le persone svantaggiate: massimo 12 mesi;
- per i diversamente abili: massimo 24 mesi.

Il decreto ministeriale n. 142 del 1998 regola la materia dei "tirocini formativi e di orientamento", definisce il numero massimo di stagisti che ogni azienda può ospitare in base al numero di dipendenti assunti a tempo indeterminato (esclusi quelli a tempo determinato, i cocopro, i collaboratori etc):

- fino a 5 dipendenti a tempo indeterminato possono ospitare un solo tirocinante;
- fra i 6 e 19 dipendenti, possono ospitare fino a due tirocinanti contemporaneamente;
- oltre i 19 dipendenti, gli stagisti non possono essere contemporaneamente più del 10% degli assunti.

Classificazione del Personale

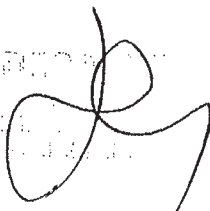
Art. 12 (Declaratoria)

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

I valori minimi tabellari mensili sono quelli appresso riportati.

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

REDAZIONE
11/01/2011
11/01/2011
11/01/2011



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

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

Quadro.

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

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

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

1° livello.

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

2° livello.

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

3° livello.

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

4° livello.

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

5° livello.

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

6° livello.

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

Art. 13 (suddivisione del personale)

Riepilogo delle categorie nei rispettivi livelli
classificazione qualifiche

Quadro

1° Liv. impiegato dirigente

2° Liv. impiegato con mansioni di responsabilità/operaio specializzato

3° Liv. Impiegato/operaio provetto

4° Liv. Impiegato/operaio specializzato

5° Liv impiegato/operaio qualificato

6° Liv impiegato/operaio semplice

MANSIONI PROMISCUE - MUTAMENTO MANSIONI - Jolly

Art. 14 (cambiamento di mansioni).

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

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

Art. 15 (Jolly)

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

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

Stampa e firma illeggibili.

Stampa illeggibile con firma sopra.

Quadri

Art. 16 (Declaratoria)

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

Art. 17 (Orario Part-time)

Per i Quadri è consentita l'assunzione con contratto a tempo indeterminato Part Time.

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

Art. 18 (Formazione ed aggiornamento)

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

Art. 19 (Assegnazione della qualifica)

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

Art. 20 (Polizza assicurativa)

Ai Quadri viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Art. 21 (Indennità di funzione)

A decorrere dalla data di attribuzione della categoria di Quadro, l'azienda corrisponderà mensilmente ai lavoratori interessati un'indennità di funzione pari a € 50,00 (cinquanta/00 uro) lordi per ciascuna mensilità.

Per ciò che attiene al secondo livello, le parti firmatarie del presente accordo si impegneranno a perseguire l'obiettivo di caratterizzarlo per i seguenti aspetti:

- valutazione delle prestazioni in relazione al conseguimento di obiettivi prefissati, concordati e correlati alle funzioni assegnate;
- verifica periodica delle potenzialità professionali per una migliore utilizzazione;
- definizione e revisione periodica di *bilanci di carriera*;
- verifica periodica di qualità, quantità e tempestività dei flussi informativi;
- modalità d'esercizio della formazione continua;
- incentivazione della mobilità professionale e di carriera.

Art. 22 (Orario Flessibile)

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

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

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

L'Impresa che intenda effettuare l'orario flessibile per i quadri dovrà darne comunicazione scritta agli interessati con un preavviso di almeno 30 giorni.

Art. 23 (Orario annuale)

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

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

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

Periodo di Prova

Art. 24 (Periodo di prova)

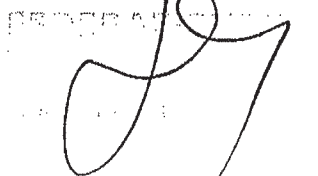
La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

Quadri Giorni 180

Primo livello Giorni 150

Secondo livello Giorni 120

Terzo livello Giorni 90



Quarto livello Giorni 60

Quinto livello Giorni 45

Sesto livello Giorni 30

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

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

Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento, da ambedue le parti, senza preavviso e senza diritto al trattamento di fine rapporto di lavoro ad eccezione dei ratei di ferie e tredicesima mensilità.

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

Art. 25 (Sospensione del periodo di prova)

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

Orario di Lavoro

Art. 26 (Orario di lavoro settimanale)

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

Al datore di lavoro è consentito chiedere prestazioni giornaliere eccedenti le otto ore in misura non superiore alle due ore giornaliere ed alle dodici settimanali.

Per lavoro effettivo si intende lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa.

Lavoro Straordinario

Art. 27 (Lavoro straordinario)

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

Ai sensi delle vigenti disposizioni legislative, è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni d'opera straordinarie e a carattere individuale nei limiti di 200 ore annue.

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

per le prestazioni di lavoro fino alla 48a ora settimanale il 15%;

per le prestazioni di lavoro che eccedono la 48a ora settimanale il 20%;

per il lavoro straordinario, notturno e festivo, saranno corrisposte al lavoratore, oltre alla normale retribuzione le maggiorazioni indicate in appresso: lavoro straordinario diurno e festivo 20%; lavoro straordinario notturno 30%;

lavoro straordinario notturno festivo 40%.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili tra loro.

Art. 28 (Lavoro supplementare)

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

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

periodi di picco della produzione o di analoghe brevi necessità di intensificazione dell'attività lavorativa aziendale;

particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze per malattia o infortunio di altri dipendenti.

Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 25%.

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

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

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

Art. 29

omissis

Art. 30 (Registro lavoro supplementare)

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

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

Art. 31 (Registro lavoro straordinario)

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

FEDERATA

Stampa illeggibile con firma

Firma illeggibile

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

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

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

Art. 32 (Lavoro ordinario notturno)

Le ore di lavoro ordinario prestato di notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino - verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto maggiorata del 15%.

Telelavoro

Art. 33 (Definizione)

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

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

* autisti;

- ⊙ addetti alla rappresentanza commerciale;
- ⊙ lavoratori comandanti presso altre ditte o presso cantieri e/o appalti;
- ⊙ ogni altra mansione che preveda, per il suo svolgimento, una presenza fisica in un determinato luogo estraneo ai locali aziendali.

Art. 34 (Campo di applicazione)

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

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

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

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

Art. 35 (Dotazioni strumentali)

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

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

Art. 36 (Rottura o danneggiamento di dotazioni strumentali)

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

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

Art. 37 (Furto di dotazioni strumentali)

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

Art. 38 (Orario di lavoro)

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

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

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

Art. 39 (Durata)

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

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

ABBONATA



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

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

Art. 40 (Sicurezza e prevenzione degli infortuni)

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

Art. 41 (Infortuni)

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

Art. 42 (Santo Patrono)

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

Art. 43 (Rimando alla normativa)

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

Riposo Settimanale, Festività, Ferie, Permessi

Art. 44 (Riposo settimanale)

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

Il giorno di riposo, generalmente, coincide con la domenica, ma può cadere anche in giorno diverso e attuato per turno come per le attività stagionali, quelle per le quali il funzionamento domenicale corrisponde ad esigenze tecniche o di pubblica utilità, quelle rivolte a soddisfare direttamente i bisogni del pubblico, i lavori di manutenzione, pulizia e riparazione degli impianti, la compilazione dell'inventario e del bilancio annuale.

Art. 45 (Festività nazionali)

Le festività che dovranno essere retribuite sono le seguenti:

- ⌚ 25 Aprile - Ricorrenza della liberazione
- ⌚ 1 Maggio - Festa del lavoro
- ⌚ 2 Giugno - Festa della Repubblica festività infrasettimanali:
- ⌚ 1 Gennaio - Capodanno
- ⌚ 6 Gennaio - Epifania
- ⌚ Il giorno del lunedì dopo Pasqua
- ⌚ 15 Agosto - Festa dell'Assunzione
- ⌚ 1 Novembre - Ognissanti
- ⌚ 8 Dicembre - Immacolata Concezione
- ⌚ 25 Dicembre - Natale
- ⌚ 26 Dicembre - Santo Stefano

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

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

Art. 46 (Trasferimenti)

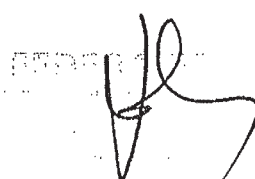
I trasferimenti di residenza danno diritto alle seguenti indennità:

a) al lavoratore che non sia capofamiglia:

- 1) il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve;
- 2) il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
- 3) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
- 4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea;

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

- 1) il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per se e per le persone di famiglia;
- 2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
- 3) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o dar luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
- 4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea, per se e per ciascun convivente a carico; per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a tre quinti. In luogo di detta diaria il datore di lavoro



può corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto ed alloggio sostenute dal lavoratore per se e per i familiari a carico componenti il nucleo familiare.

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

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

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

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

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

Art. 47 (Permessi retribuiti per festività soppresse)

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

Sospensione dal Lavoro

Art. 48 (Sospensione del lavoro)

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

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari, casi di forza maggiore e scioperi

Anzianità di Servizio

Art. 49 (Aumenti per anzianità)

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

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

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

Livello Quadri 25,00

1° livello 20,00

2° livello 18,00

3° livello 15,00

4° livello 12,00

5° livello 10,00

6° livello 9,00

Art. 50 (Anzianità convenzionale)

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

Congedi - Diritto Allo Studio

Art. 51 (Congedi retribuiti)

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

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

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

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

Art. 52 (Diritto allo studio)

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

I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio

PERICLAZIONI
CONTRATTO
1970-1971

1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 legge 29 febbraio 1980, n. 33.

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

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

Art. 54 (Astensione dal lavoro del lavoratore)

Il diritto di cui alla lettera c) del primo comma dell'art. 87 è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 7 legge 9 dicembre 1977, n. 903, e sue successive modificazioni, alle condizioni previste nello stesso articolo, nonché in applicazione della sentenza della Corte Costituzionale n. 1 del 19 gennaio 1987, ove l'assistenza della madre al minore sia divenuta impossibile per decesso o grave infermità. Il diritto di cui alla lettera d) del primo comma dell'art. 87 è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, alle condizioni previste nello stesso articolo.

Art. 55 (Permessi per assistenza)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 56 (Normativa)

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

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

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

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

Malattie ed Infortuni

Art. 57 (Malattia)

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

ESPOSIZIONE



Art. 58 (Normativa)

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata.

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

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

Art. 59 (Obblighi del lavoratore)

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

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

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

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

In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

Art. 60 (periodo di malattia)

Durante la malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento.

Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.

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

Art. 61 (Trattamento economico di malattia)

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

a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74, legge 23 dicembre 1978, n.833, secondo le modalità stabilite per i dipendenti del settore terziario, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2, legge 29 febbraio 1980, n.33;

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

1) 60% (sessanta per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);

2) 75% (sette per cento) per i giorni dal quarto in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto.

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

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

Stampa illeggibile con una firma sopra.

Stampa illeggibile con una firma sopra.

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

Art. 62 (Infortunio)

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

Per la copertura assicurativa dei lavoratori da infortuni sul lavoro e le malattie professionali le Aziende sono tenute ad assicurare presso l'INAIL i propri dipendenti, secondo la normativa vigente.

Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

Art. 63 (Trattamento economico di infortunio)

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

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

- 1) 100% (cento per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
- 2) 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°;
- 3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 123.

L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

Art. 64 (Quota giornaliera per malattia ed infortunio)

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

Art. 65 (Festività)

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

Art. 66 (Aspettativa non retribuita per malattia ed infortunio)

Nei confronti dei lavoratori ammalati o infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata a.r. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.

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

Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento.

Art. 67 (Tubercolosi)

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

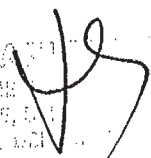
Per le aziende che impiegano più di 15 dipendenti l'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, ai sensi dell'art. 9, legge 14 dicembre 1970, n. 1088.

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

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

Art. 68 (Rimando alla vigente normativa)

FEDERAZIONE
CENTRO SINDACAL
LAVORATORI E
AMMINISTRATIVI



Stampa illeggibile con firma

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

Part Time Temporaneo per Malattia o Assistenza

Art. 69 (Definizione)

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

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

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

Art. 70 (Durata temporale del Part Time temporaneo)

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

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

Art. 71 (Beneficiari)

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

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

Art. 72 (Malati Oncologici)

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

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

Art. 73 (Assistenza Anziani)

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

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

Art. 74 (Assistenza minori di anni 3 a carico)

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

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

Art. 75 (Assistenza minori di anni 14 portatori di disabilità)

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

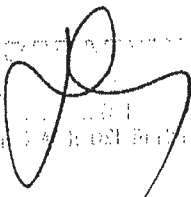
Per la richiesta del Part Time temporaneo il lavoratore dovrà produrre idonea documentazione comprovante l'effettivo stato di handicap psichico-fisico-motorio o intellettuale del minore.

Art. 76 (Trasformazione Part Time temporaneo in definitivo)

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

Art. 77 (Richiesta di annullamento del Part Time temporaneo)

In caso di richiesta da parte del lavoratore in part time temporaneo di interrompere la prestazione lavorativa ridotta prima della sua naturale scadenza, è facoltà dell'azienda valutare positivamente la domanda, sempre


FEDERAZIONE ITALIANA
SINDACATO UNITARIO
CANTIERI E SERVIZI

che non si sia provveduto ad effettuare una assunzione a tempo determinato per la copertura delle ore lavorative mancanti.

Art. 78 (Deleghe all'Ente Bilaterale)

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

Trattamento Economico

Art. 79 (Voci retributive)

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

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

Art. 80 (divisore orario)

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

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

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

Art. 81

omissis

Art. 82 (Indennità cassa)

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

Art. 83 (Modello di cedolino paga)

Le aziende dovranno consegnare ai lavoratori, il giorno fissato per il pagamento dello stipendio, un cedolino paga.

Condizioni di miglior favore ed eventuali eccedenze tabellari

Art. 84 (Condizioni di miglior favore)

Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto alla data di stipulazione del presente accordo.

Le eventuali eccedenze tabellari saranno conservate come "l'assegno ad personam".

Art. 85 (Procedure di prima applicazione del presente contratto)

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

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

Il lavoratore ha l'obbligo di uniformare il proprio comportamento con i colleghi al massimo rispetto delle possibili differenze di razza, sesso, religione e cultura che possano esistere tra i colleghi.

E' altresì obbligatorio il rispetto del Testo Unico n. 196/03 per i dipendenti che per motivi di lavoro vengano a conoscenza dei dati sensibili dei propri colleghi.

Mensilità Aggiuntive

Art. 86 (Tredicesima)

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

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

Fondo Pensioni Integrative

Art. 87 (Adempimenti Legge 335/95)

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

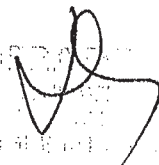
In ottemperanza della legge 335/95 i dipendenti delle Aziende applicanti il presente CCNL potranno richiedere l'attivazione, nelle forme e nei modi stabiliti dalla citata legge e dai regolamenti ministeriali in materia, di strumenti assicurativi personali.

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

Art. 88 (Competenze)

Le Parti, fermi restando i diritti individuali e collettivi previsti dalla normativa vigente, decidono di demandare all'Ente Bilaterale Italiano Nazionale in sigla E.B.N.I. la gestione degli eventuali adempimenti connessi con la creazione ed attivazione di un fondo pensionistico chiuso.

ESPOSIZIONE
OGGETTO
FIRMA
ALLEGATO



Doveri del personale e Norme Disciplinari

Art. 89 (Obbligo del prestatore di lavoro)

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

Art. 90 (Divieti)

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

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

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

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

Art 91 (Giustificazioni delle assenze e permessi non retribuiti)

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l'azienda entro 48 ore, per gli eventuali accertamenti.

Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione di possibili sanzioni maggiori.

Il lavoratore dipendente può chiedere per atti scritti e per motivi personali permessi non retribuiti al datore di lavoro. Questi ultimi che non partecipano alla base imponibile per la determinazione dei contributi di assistenza previdenziale ed assistenziale devono però essere autorizzati anche verbalmente dal datore di lavoro.

Art. 92 (Rispetto orario di lavoro)

I lavoratori hanno l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro. Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga, di importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo.

Art. 93 (Comunicazione mutamento di domicilio)

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

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

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

Art. 94 (Provvedimenti disciplinari)

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

- 1) richiamo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
 - 2) richiamo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);
 - 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 123;
 - 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
 - 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge. Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:
 - ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;
 - esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
 - si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
 - non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi;
 - non curi con scrupolo la consegna di valori ricevuti per servizio.
- utilizzi per scopi impropri e/o estranei al servizio gli accessi alla rete internet o alla posta elettronica dell'azienda, indipendentemente dal carico di lavoro presente
- fumi nei locali aziendali, ad eccezione delle aree previste ove queste siano disponibili.

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

- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;

PROVERBALE
CANTIERI
S.p.A.
AUTOREGOLAZIONE



- commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata e per la seconda mancanza di diligenza nella consegna di valori di clienti se nell'anno in corso è già stata inflitta una multa per analogo motivo;
- utilizzi senza specifica autorizzazione dell'azienda connessione alla rete e/o telefoniche a tariffazione speciale. Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento disciplinare) si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:
 - assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;
 - recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
 - infrazione alle norme di legge circa la sicurezza previste dal Decreto Legislativo 626/94;
 - l'abuso di fiducia, la concorrenza sleale;
 - l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
 - la recidiva oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi, e per la terza mancanza di diligenza nella consegna di valori dei clienti se nell'anno in corso è già stata comminata la sospensione per analogo motivo;
 - l'utilizzo per fini diversi da quelli d'ufficio e comunque senza specifica autorizzazione scritta del datore di lavoro, degli archivi sui dati sensibili dei clienti raccolti ai sensi della vigente normativa sulla privacy e connessi con l'attività dell'Azienda;
 - fumare in locali o aree a rischio di incendio o esplosione, purchè correttamente segnalate ai sensi della normativa vigente.

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

Art. 95 (Codice disciplinare)

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7, legge 20 maggio 1970, n. 300, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente Titolo nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7, legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 96 (Normativa provvedimenti disciplinari)

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

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

Composizione delle Controversie.

Art. 97 (Campo di intervento)

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

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

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

Art. 98 (Commissione di Conciliazione paritetica nazionale)

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

La Commissione nazionale avrà sede presso una delle associazioni imprenditoriali.

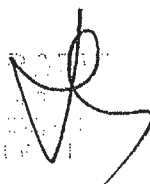
La Commissione di Conciliazione paritetica Nazionale ha il compito di fare applicare il presente contratto e i vari accordi nazionali e locali riguardanti i rapporti di lavoro nelle aziende.

Le vertenze di carattere generale riguardanti l'applicazione e l'interpretazione del presente contratto e i vari accordi nazionali e locali, prima di qualsiasi azione, devono essere inviate all'esame della commissione di conciliazione paritetica nazionale, per il tentativo di amichevole componimento, dopo che tali controversie sono state già esaminate dalla commissione di conciliazione paritetica locale e hanno prodotto esito negativo.

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

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

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



Art. 99 (Commissioni di conciliazione paritetiche territoriali)

Le associazioni sindacali locali dei datori di lavoro dovranno designare in misura paritetica i rappresentanti effettivi e supplenti in seno alla commissione di conciliazione paritetica locale, fermo restando che manchi la designazione da parte di qualcuna delle associazioni sindacali, che però possono designare successivamente il componente, la commissione per la risoluzione delle controversie può operare lo stesso. Le suddette commissioni avranno la sede presso una delle associazioni dei datori di lavoro locali aderenti alle associazioni nazionali stipulanti il presente contratto.

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

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

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

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

Risoluzione Del Rapporto Di Lavoro – Preavviso

Art. 100 (Scioglimento del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2118 cod.civ.)

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

Art. 101 (Recesso ex art. 2119 cod. civ.)

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

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

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

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

Art. 102 (Normativa)

Il licenziamento può essere effettuato nei casi previsti dalla legge.

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

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

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

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

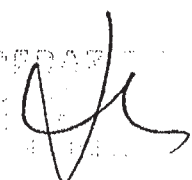
Art. 103 (Nullità del licenziamento)

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

Art. 104 (Nullità del licenziamento per matrimonio)

Ai sensi dell'art. 1, legge 9 gennaio 1963, n. 7, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa del matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice

REPUBBLICA ITALIANA
MINISTERO DEL LAVORO
UFFICIO PROVINCIALE DEL LAVORO
CANTÙ (CO) - VIA S. GIUSEPPE 10
11/01/2011



nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.

Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalla legge.

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

Art. 105 (Licenziamento simulato)

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

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

Art. 106 (Periodo di preavviso)

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

Art. 107 (Decorrenza del periodo di preavviso)

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

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

Art. 108 (Indennità sostitutiva del preavviso)

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 cod. civ. in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta un'indennità equivalente all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art. 123 corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di tredicesima mensilità. Il preavviso è di gg 15.

Art. 109 (Trattamento di fine rapporto)

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

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

- i rimborsi spese;
- le somme concesse occasionalmente a titolo di una tantum, gratificazioni straordinarie non contrattali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui agli artt. 98, 154 e 156;
- l'indennità sostitutiva di ferie di cui all'art. 95;
- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF;
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
- gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

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

Ai sensi del precedente art. 132, i lavoratori, in possesso dei requisiti di legge previsti dalla legge 335/95, che hanno optato per l'attivazione dei versamenti sul fondo pensionistico integrativo, non avranno diritto a percepire gli importi previsti dal presente articolo.

Art. 110 (Decesso del dipendente)

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

Art. 111 (Corresponsione del trattamento di fine rapporto)

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

Art. 112 (Dimissioni)

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto.

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

FEDERAZIONE
[Handwritten signature]

Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di ritenergli dalle competenze nette una somma pari all'importo di cui all'art. 108.

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

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

Art. 113 (Dimissioni per matrimonio)

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

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

Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso.

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

Sicurezza sul Lavoro

Art. 114 (Premessa)

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

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

Art. 115 (Richiami normativi)

Le Parti, in previsione degli effetti della legge 30/2003, riaffermano la massima importanza che le norme di tutela previste nel Decreto legislativo 626/94 e successive modificazioni, vada inteso a tutela della totalità dei lavoratori presenti nel sito aziendale, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto che li lega alla Azienda.

Art. 116 (Adempimenti preliminari)

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

Art. 117 (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza - RLS)

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

Art. 118 (Disposizioni finali)

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

Tutela della Dignità e Parità dei lavoratori

Art. 119 (Tutela delle lavoratrici madri)

Per il personale femminile in caso di gravidanza e puerperio si fa riferimento alle norme di legge.

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

Art. 120 (Pari Opportunità)

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

Art. 121 (Azioni Positive)

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

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

Art. 122 (Molestie sui luoghi di lavoro)

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

Art. 123 (Aspettativa per tossicodipendenza)

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

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

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

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

Art. 124 (Aspettativa per alcolismo)

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

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

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

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

Art. 125 (Salubrità degli ambienti di lavoro)

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

Art. 126 (Tutela dei lavoratori genitori di portatori di disabilità)

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

Art. 127 (Mobbing)

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

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

NOTA A VERBALE

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

Relazioni Sindacali

Art.128 (Relazioni Nazionali)

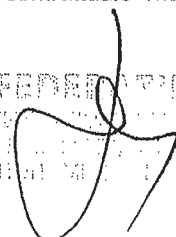
Le parti si danno reciprocamente atto dell'importanza ascrivita ad un sistema di relazioni industriali basato sulla concertazione e sul raffreddamento delle vertenze collettive.

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

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

Art. 129 (Relazioni Territoriali)

FEDERAZIONE
SINDACATI
ALBERTI 2011



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

Art. 130 (Rappresentanze Sindacali Unitarie)

L' Organizzazione Sindacale firmataria del presente CCNL costituirà nei luoghi di lavoro con più di 15 dipendenti le Rappresentanze Sindacali.

Art. 131 (Contrattazione aziendale)

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

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

Art. 132 (Assemblea)

Nelle aziende con più di 15 dipendenti, la RSU e l' Organizzazione Sindacale firmataria del presente CCNL potrà indire Assemblee retribuite dei lavoratori nella misura massima di 10 ore annue, durante la normale prestazione lavorativa:

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

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

Art. 133 (Referendum)

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

Art. 134 (Delegato Provinciale)

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

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

La retribuzione di riferimento sarà quella del terzo livello contrattuale.

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

Art. 135 (Attivazione della trattenuta per il Delegato Provinciale)

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

Art. 136 (Deleghe Sindacali)

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

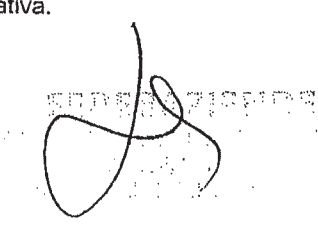
Le deleghe sindacali si intenderanno rinnovate di anno in anno salvo disdetta da inviare entro il mese di settembre di ciascun anno.

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

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

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

Art. 137 (Quote di riserva per le categorie numericamente minori)



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

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

Art. 138 (Dirigenti sindacali)

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

a) degli organi direttivi o collegiali nazionali o territoriali dell'organizzazione sindacale dei lavoratori stipulanti il presente CCNL;

b) di RSU costituite ai sensi dell'art. 19, legge 20.5.70 n. 300 nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di 15 dipendenti

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

Art. 139 (Permessi sindacali)

I componenti dei Consigli o Comitati di cui al punto a) dell'art. 138 hanno diritto ai necessari permessi o congedi retribuiti, per partecipare alle riunioni degli Organi suddetti, nella misura massima di 75 ore annue.

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

Art. 140 (Permessi retribuiti RSU)

I componenti delle RSU, hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

I permessi di cui al presente articolo saranno complessivamente pari a 12 ore mensili nelle aziende con più di 200 dipendenti e di 1 ora e mezza all'anno per ciascun dipendente nelle aziende con meno di 200 dipendenti.

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

Art. 141 (Permessi non retribuiti RSU)

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

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

Art. 142 (Aspettativa per incarichi sindacali)

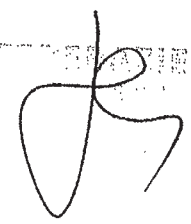
I lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

Ente Bilaterale

Art. 143 (Ente bilaterale)

Le parti stipulanti, concordano per migliorare la gestione partecipativa del presente contratto collettivo, di aderire all'ENTE BILATERALE NAZIONALE ITALIANO EBNI che avrà le seguenti finalità:

- gestire i contratti di formazione e lavoro;
- incrementare l'occupazione;
- realizzare corsi di formazione professionali;
- svolgere funzioni di osservatorio del mondo del lavoro;
- ricevere dalle associazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali e aziendali, curandone la raccolta e provvedere, a richiesta, alla loro trasmissione al C.N.E.L. come previsto dalla legge;
- emanare pareri di congruità sulle domande presentate dai datori di lavoro relativamente a specifiche figure professionali;
- esprimere pareri in merito all'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato e/o contratto a tempo parziale;
- promuovere la nascita degli Enti Bilaterali Regionali, Territoriali e dei centri di servizio, specialmente nelle aree maggiormente rappresentative;
- costituire un fondo di previdenza per fornire prestazioni complementari dei trattamenti di pensioni pubbliche sotto forma di rendita e capitale che potrà associare lavoratori dipendenti e datori di lavoro;
- gestire, con criteri mutualistici, l'erogazione delle prestazioni in materia di malattie, infortuni, maternità, ecc.;
- realizzare iniziative di carattere sociale;
- istituire comitato di vigilanza nazionale;
- promuovere iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché altri organismi orientati ai medesimi scopi;

STAMPATO


- favorire attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della legge 125/91, nonché favorire il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;
- seguire le problematiche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legge e dalle intese tra le parti sociali;
- svolgere tutti gli altri compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva e/o dalle norme di legge.

L'Ente Bilaterale dovrà dotarsi di una commissione di conciliazione paritetica nazionale con il compito di derimere eventuali controversie.

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

L'Ente Bilaterale provvederà a formulare uno schema di regolamento per gli enti bilaterali regionali e territoriali. L'Ente Bilaterale promuoverà tutte quelle iniziative che rispondano alle esigenze di ottimizzare le risorse interne.

Art. 144 (Finanziamento dell'Ente Bilaterale)

Il finanziamento dell'EB avverrà tramite contribuzione (0,20%) calcolata sull'imponibile previdenziale del monte dei salari, di cui una parte a carico delle aziende (0,10%) ed una parte a carico dei lavoratori (0,10%). La suddetta quota è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

ART. 145 (Funzioni di promozione e attivazione della formazione continua in seno all'Ente Bilaterale).

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

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

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

Le aziende che applicheranno il presente contratto collettivo, effettueranno da subito la trattenuta mensile che provvederanno a versare in un'unica soluzione appena le parti stipulanti avranno depositato il CCNL presso il Ministero del Lavoro.

Oltre a detta contribuzione è dovuta, di pari percentuale, sia a carico del datore di lavoro che del dipendente la quota di assistenza contrattuale e di funzionamento del 1% (uno per cento) da utilizzare tra le Organizzazioni firmatarie del presente CCNL per le attività istituzionali.

Art. 146 (Lavori disagiati, nocivi e pericolosi)

Sono considerati lavori disagiati e pericolosi i lavori eseguiti su scale aeree o su ponti mobili, nonché la posa in opera degli infissi che si svolge ad una altezza non inferiore a 4,50 metri da terra o dal pavimento.

Inoltre, sono considerati nocivi i lavori di verniciatura alla nitrocellulosa col sistema a spruzzo, di verniciatura o lucidatura con sistemi a spruzzo con poliesteri, di produzione di agglomerati con catrame, di trattazione del legno a base di sostanze tossiche.

Ai lavoratori comandati a svolgere i lavori nelle condizioni di cui sopra e limitatamente alle ore di effettiva prestazione, verrà corrisposta una indennità del 10% (dieci per cento) sulla paga base nazionale.

Detta indennità non fa parte della retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali, ai sensi della Legge n. 402/1996.

Art. 147 (Tabella retributiva)

La tabella retributiva relativa alla paga base nazionale mensile afferenti alle attività oggetto della presente contrattazione è così composta:

| livelli | Paga dal 01/10/2012 |
|---------------------|---------------------|
| Quadro | 1200,00 |
| I livello | 1120,00 |
| II livello | 1060,33 |
| III livello | 1000,00 |
| III livello-21 anni | 800,80 |
| IV livello | 976,28 |
| IV livello-18 anni | 668,40 |
| IV livello-21 anni | 780,03 |
| V livello | 950,00 |
| V livello-18 anni | 662,88 |
| V livello-21 anni | 757,59 |

| | |
|--------------------|--------|
| VI livello | 900,81 |
| VI livello-18 anni | 633,26 |
| VI livello-21 anni | 728,85 |

Fondo per la formazione continua

Art. 148 (Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la formazione continua)

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

CONTRIBUTI DI ASSISTENZA CONTRATTUALE

Art. 149 (Contributi di Assistenza Contrattuale)

Per la pratica realizzazione di quanto previsto negli articoli precedenti e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, le parti procederanno alla riscossione di contributi di assistenza contrattuale per il tramite di un istituto previdenziale e assistenziale ai sensi della Legge 04/06/1973 n. 311. Sono tenuti alla corresponsione dei contributi, di cui al precedente capoverso, tanto i datori di lavoro che i rispettivi dipendenti. Le misure contributive e relative norme di esazione formeranno oggetto di appositi accordi e regolamenti da stipularsi tra le parti e con l'istituto previdenziale o assistenziale prescelto. Le norme di cui ai precedenti punti fanno parte integrante del presente contratto e non possono subire deroghe nei confronti dei soggetti ai quali il contratto stesso si applica. I datori di lavoro porteranno espressamente a conoscenza dei loro dipendenti il contenuto del presente articolo. Fino a quando Federaziende non avrà stipulato apposita convenzione con l'Inps per la riscossione dei contributi di assistenza contrattuale questi ultimi potranno essere riscossi per il tramite di Organizzazioni Nazionali cui Federaziende aderisce.

Archivio Contratti

Art. 150 (Deposito contratto collettivo)

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

Decorrenza e Durata

Art. 151 (Decorrenza e durata)

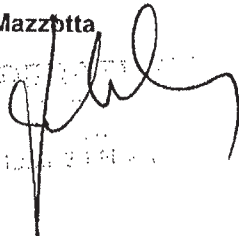
Il presente contratto decorre dal 02 ottobre 2012 e avrà scadenza il 30 settembre 2016.

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

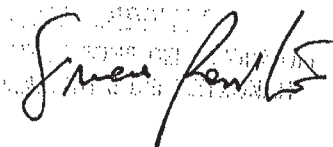
In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore sino a che non sarà sostituito dal nuovo contratto nazionale che avrà comunque validità dal giorno successivo.

Firmato:

FEDERAZIENDE.: Dott. Eleno Mazzotta



FEDERDIPENDENTI: Rag. Simone Resinato



Federaziende

Confederazione delle Piccole e Medie Imprese,
dei lavoratori Autonomi e dei Pensionati

SEDE LEGALE
73041 Carmiano – LE – Via Firenze, 53
tel. 0832/606488 * fax 0832/606488
C.F. 93058540753

www.federaziende.org
federaziende@libero.it

LECCE, 03/10/2012

Presidenza Nazionale

Spett. le C.N.E.L.
– Archivio CCNL -
Viale David Lubin, 2
00196 Roma

Spett. le MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI
– Direzione Generale Tutela delle Condizioni di Lavoro -
Raccolta CCNL
Via Fornovo, 8
00192 Roma

Spett. le INPS
– Direzione Generale Area Rapporti e Convenzioni
con Enti di Patronato, OO.SS. di
Categoria ed Ordini Professionali -
Via Ciro il Grande, 21
00144 Roma

Spett. le INAIL
Via Iv Novembre, 144
00187 Roma

OGGETTO: Trasmissione CCNL per i dipendenti di aziende artigiane e del settore industria: lavanderie e stirerie, lavorazione del legno per la produzione di mobili e complementi d'arredo, panificazione, imprese di pulizie e cooperative.

Si allega alla presente lettera di trasmissione copia, con firma originale delle Parti stipulanti, del CCNL di cui in oggetto sottoscritto, in data 01/10/2012, da FEDERAZIENDE e FEDERDIPENDENTI.

Distinti saluti

*Il Presidente Nazionale Generale
Dott. Eleno Mazzotta*

FEDERAZIENDE
CONFEDERAZIONE DELLE PICCOLE E
MEDIE IMPRESE, DEI LAVORATORI
AUTONOMI E DEI PENSIONATI

N. Raccomandata

14470799808-2



Posteitaliane

EP1816/EP1825 - Mod. 22 R - MOD. 04000B (ex.8150e) - St. [1] Ed. 09

Accettazione **RACCOMANDATA** RICEVUTA
 È vietato introdurre denaro e valori nelle raccomandate: Poste Italiane SpA non ne risponde

Si prega di compilare a cura del mittente a macchina o in stampatello

| | | | |
|---------------------------------------|-------------------------|------------------------------------|--|
| DESTINATARIO | P.N.EL. - ARCHIVIO CCNL | | |
| | DESTINATARIO | | |
| | VIA / PIAZZA | | N° CIV. |
| MITTENTE | FEDERAZIONE | | |
| | MITTENTE | | |
| | VIA / PIAZZA | | N° CIV. |
| C.A.P. | | COMUNE | PROV. |
| 00186 | | ROMA | |
| 3011 | | CARRINO (LE) | |
| SERVIZI ACCESSORI RICHIESTI | | <input type="checkbox"/> Via aerea | <input checked="" type="checkbox"/> A.R. |
| Contrassegnare la casella interessata | | <input type="checkbox"/> Assegno € | (in cifre) |

Fraz. 31154

Sez. 4

Operaz. 0239

Causale: R

04/10/2012 12:23

Peso gr.: 144

Tariffa €

5,55 Affr. € 5,55

Serv. Agg.: AR

Bollo
(accettazione manuale)

TASSE

N. Raccomandata

14470799811-7



Posteitaliane

EP1816/EP1825 - Mod. 22 R - MOD. 04000B (ex.8150e) - St. [1] Ed. 09

Accettazione **RACCOMANDATA** RICEVUTA
 È vietato introdurre denaro e valori nelle raccomandate: Poste Italiane SpA non ne risponde

Si prega di compilare a cura del mittente a macchina o in stampatello

| | | | |
|---------------------------------------|--------------|------------------------------------|--|
| DESTINATARIO | INAIL | | |
| | DESTINATARIO | | |
| | VIA / PIAZZA | | N° CIV. |
| MITTENTE | FEDERAZIONE | | |
| | MITTENTE | | |
| | VIA / PIAZZA | | N° CIV. |
| C.A.P. | | COMUNE | PROV. |
| 00187 | | ROMA | |
| 3011 | | CARRINO (LE) | |
| SERVIZI ACCESSORI RICHIESTI | | <input type="checkbox"/> Via aerea | <input checked="" type="checkbox"/> A.R. |
| Contrassegnare la casella interessata | | <input type="checkbox"/> Assegno € | (in cifre) |

Fraz. 31154

Sez. 4

Operaz. 0236

Causale: R

04/10/2012 12:20

Peso gr.: 144

Tariffa €

5,55 Affr. € 5,55

Serv. Agg.: AR

Bollo
(accettazione manuale)

TASSE

N. Raccomandata

14470799810-6



Poste Italiane

1816/EP1825 - Mod. 22 R - MOD. 04000B (ex 8150) - St. [1] Ed. 09

Postazione **RACCOMANDATA** RICEVUTA
vietato introdurre denaro e valori nelle raccomandate: Poste Italiane SpA non ne risponde

Si prega di compilare a cura del mittente a macchina o in stampatello

| | |
|---------------------------------------|--|
| INPS | |
| DESTINATARIO | |
| VIA CIRIO II GRANDE 21 | |
| VIA / PIAZZA | N° CIV. |
| 00144 ROMA | |
| C.A.P. | PROV. |
| 00144 | |
| COMUNE | |
| PROV. | |
| FEDERAZIONE | |
| MITTENTE | |
| FINALE S3 | |
| VIA / PIAZZA | N° CIV. |
| 130 W CANICIANO (LE) | |
| C.A.P. | PROV. |
| 130 W | |
| COMUNE | |
| PROV. | |
| SERVIZI ACCESSORI RICHIESTI | |
| <input type="checkbox"/> Via aerea | <input checked="" type="checkbox"/> A.R. |
| <input type="checkbox"/> Assegno € | (in cifre) |
| Contrassegnare la casella interessata | |

Fraz. 31154 Sez. 4 Operaz. 0237
 Causale: R 04/10/2012 12:21
 Peso gr.: 145 Tariffa € 5,55 Affr. € 5,55
 Serv. Agg.: AR

Bollo (postazione manuale) TASSE

N. Raccomandata

14470799809-3



Poste Italiane

1816/EP1825 - Mod. 22 R - MOD. 04000B (ex 8150) - St. [1] Ed. 09

Postazione **RACCOMANDATA** RICEVUTA
vietato introdurre denaro e valori nelle raccomandate: Poste Italiane SpA non ne risponde

Si prega di compilare a cura del mittente a macchina o in stampatello

| | |
|--|--|
| MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOC. | |
| DESTINATARIO | |
| FORNOVO 8 | |
| VIA / PIAZZA | N° CIV. |
| 00144 ROMA | |
| C.A.P. | PROV. |
| 00144 | |
| COMUNE | |
| PROV. | |
| FEDERAZIONE | |
| MITTENTE | |
| FINALE S3 | |
| VIA / PIAZZA | N° CIV. |
| 130 W CANICIANO (LE) | |
| C.A.P. | PROV. |
| 130 W | |
| COMUNE | |
| PROV. | |
| SERVIZI ACCESSORI RICHIESTI | |
| <input type="checkbox"/> Via aerea | <input checked="" type="checkbox"/> A.R. |
| <input type="checkbox"/> Assegno € | (in cifre) |
| Contrassegnare la casella interessata | |

Fraz. 31154 Sez. 4 Operaz. 0238
 Causale: R 04/10/2012 12:22
 Peso gr.: 143 Tariffa € 5,55 Affr. € 5,55
 Serv. Agg.: AR

Bollo (postazione manuale) TASSE

Avviso di ricevimento

Raccomandata Pacco
 Assicurata Euro _____

144707998093
Numero

Data di spedizione 04/10/2012 Dall'ufficio postale di Fraz.31154 Sez. 4

Destinatario MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
Via FORNOVO 8
C.A.P. 00122 Località ROMA

H.S.F.25.010108036

Firma per esteso del ricevente
(Nome e Cognome)

[Signature]

Data 11-10-2012 **Firma dell'incaricato alla distribuzione**
[Signature]

Bollo dell'ufficio di distribuzione
REC. POSTALE MIN. LAVORO POL. SOCIALI
- 6 - 110 6 - 9
10 11 2012
Poste Italiane

Avviso di ricevimento

Raccomandata Pacco
 Assicurata Euro _____

144707998106
Numero

Data di spedizione 04/10/2012 Dall'ufficio postale di Fraz.31154 Sez. 4

Destinatario INPS
INPS DIREZIONE GEN. D.C. RISORSE STRUM.
CORRISPONDE
IL GRANDE
C.A.P. 00144 Località ROMA
110 60

Firma per esteso del ricevente (Nome e Cognome) **Data** **Firma dell'incaricato alla distribuzione** **Bollo dell'ufficio di distribuzione**

Consegna effettuata ai sensi dell'art. 33 D.M. 09.04.01:
• Inviati multipli a un unico destinatario
• Sottoscrizione rifiutata

Posteitaliane

Avviso di ricevimento

EP 0683/EP 0505 - Mod. 23 MP - MOD. 01304 (EX W8402E) - St. [3] Ed. 07/05

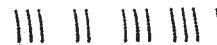
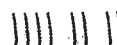


FEDERAZIONE

FINENZE S3

Da restituire a

73041 CARRIANO (CE)



Posteitaliane

Avviso di ricevimento

EP 0683/EP 0505 - Mod. 23 MP - MOD. 01304 (EX W8402E) - SL [3] Ed. 07/05



FEDERAZIONE

VIA FIRENZE S3

Da restituire a

73041 CARRIANO (CE)



Posteitaliane

Avviso di ricevimento

EP 0683/EP 0505 - Mod. 23 IP - MOD. 01304 (EX W8402E) - St. [3] Ed. 07/05



FEDERAZIONE
VIA FIRENZE 53

73041 CARPIANO (LE)

Posteitaliane

Avviso di ricevimento

EP 0683/EP 0505 - Mod. 23 IP - MOD. 01304 (EX W8402E) - St. [3] Ed. 07/05



FEDERAZIONE
FIRENZE 53

73041 CARPIANO (LE)



Avviso di ricevimento

Raccomandata Pacco

Assicurata Euro _____

144707998082

Numero

Data di spedizione 04/10/2012

Dall'ufficio postale di Fraz. 31154 Sez. 4

Destinatario C.N.E.L. - ARCHIVIO CCNL -

Via le DAVID LUBIN, 2

C.A.P. 00186 Località ROMA

Firma per esteso del ricevente
(Nome e Cognome)

Data Firma dell'incaricato alla distribuzione

Bollo dell'ufficio di distribuzione

Consegna effettuata ai sensi dell'art. 33 D.M. 09.04.01:
• Inviati multipli a un unico destinatario
• Sottoscrizione rifiutata

Avviso di ricevimento

Raccomandata Pacco

Assicurata Euro _____

144707998117

Numero

Data di spedizione 04/10/2012

Dall'ufficio postale di Fraz. 31154 Sez. 4

Destinatario INAIL

Via IV Novembre 144

C.A.P. 00187 Località Roma

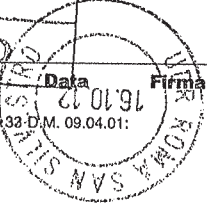
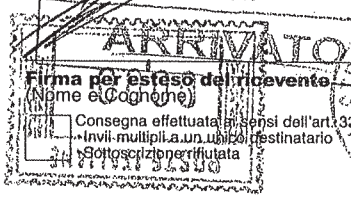
13 OTT 2012

Firma per esteso del ricevente
(Nome e Cognome)

Data Firma dell'incaricato alla distribuzione

Bollo dell'ufficio di distribuzione

Consegna effettuata ai sensi dell'art. 33 D.M. 09.04.01:
• Inviati multipli a un unico destinatario
• Sottoscrizione rifiutata



Poste Italiane
Ufficio Postale di Fraz. 31154 Sez. 4