

**ES.A.AR.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE
DI LAVORO PER I DIPENDENTI DELLE PMI OPERANTI
NEL SETTORE COMUNICATORI D'IMPRESA**



Testo Ufficiale
Roma, 01 Novembre 2014
© PROPRIETA' RISERVATA

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale ad enti, organizzazioni, imprese e privati, riservandosi ogni azione a salvaguardia dei loro diritti.

Roma, 01 novembre 2014

Tra

Le Parti Sociali Sindacati dei Lavoratori

C.I.U.
Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali

Il Vice Presidente Vicario
Tommaso Di Fazio

SI-CEL.
Sindacato Italiano – Confederazione Europea del Lavoro

Il Segretario Generale
Dario Miccheti

O.N.A.P.S.
Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza

Il Presidente
Salvatore Avanzato

Il Segretario Nazionale
Mario Perri

E

le Parti Sociali Datoriali:

C.E.P.A. – A.
Confederazione Europea Professionisti e Aziende - Assocostruttori

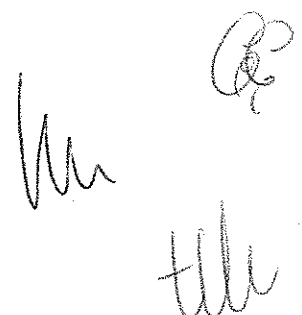
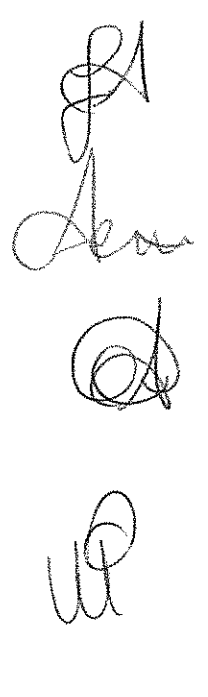
Il Presidente Nazionale
Daniele Scalise

Il Vice Presidente Nazionale

Ernesto Bruziches

ES.A.AR.CO.
Confederazione Esercenti Agricoltori Artigiani Commercio

Il Presidente Nazionale
Michele Antonio Eramo



PROTOCOLLO DI INTESA

ES.A.AR.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i dipendenti delle PMI operanti nel settore comunicatori d'impresa

in vigore dal 01 novembre 2014 fino al 31 dicembre 2016

Si sottoscrive il presente protocollo di intesa per la sottoscrizione del "Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti delle PMI operanti nel settore comunicatori d'impresa".

Tra

per parte datoriale:

- Confederazione Esercenti Agricoltura, Artigianato e Commercio in sigla ES.A.AR.CO.
- Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori in sigla CEPA-A
- ES.A.AR.CO. Servizi e Terziario
- Sistema Aziende Italia in sigla SAI
- Associazione Liberi Imprenditori in sigla ALIM
- CONFIMPRESA
- Confederazione Italiana delle Unioni delle Piccole e Medie Imprese e Professioni in sigla UNI PMI
- PMI ITALIA INTERNATIONAL

Per parte sindacale:

- Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali in sigla C.I.U.
- Sindacato Italiano Confederazione Europea del Lavoro in sigla SI-CEL
- Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza in sigla ONAPS

Art. 1 - Parte economica

Le Parti Sociali di cui sopra per il presente CCNL hanno convenuto che la parte economica relativa al fisso mensile base degli operatori di vendita stabilito nella seguente tabella:

Decorrenza	01/03/2015	01/09/2015	01/04/2016	01/10/2016
I Categoria	879,27	891,55	905,71	920,81
II Categoria	734,58	744,88	756,76	769,44

Art. 2 - Ente bilaterale

Le Parti Sociali di cui sopra concordano ed accettano di adottare per il presente CCNL l'Ente Bilaterale denominato EBSAP costituito da una o più Parti Sociali firmatarie del presente accordo e relativo CCNL.

Art. 3 - Fondo interprofessionale

Le Parti Sociali di cui sopra concordano ed accettano di adottare per il presente CCNL il Fondo Interprofessionale denominato INFOCUS per tutto quello che prevede la normativa vigente.

Art. 4 - Previdenza sanitaria integrativa

Le Parti Sociali di cui sopra convengono di contattare le più importanti società di mutua assistenza al fine di erogare un servizio realmente funzionale e al passo con i tempi a disposizione dei propri associati. Nella successiva stesura del CCNL verrà indicata la società con cui sarà stipulata adeguata convenzione.

Art. 5 - Fondo pensione integrativa

Le Parti di cui sopra convengono di adottare il costituendo Fondo pensione integrativa denominato FONDO DIGNITA'.

In riferimento alla parte normativa del presente CCNL si da atto che le Parti Sociali si danno il termine di mesi 6 (sei) per la chiusura del CCNL.

Letto, approvato e sottoscritto

Roma 01 novembre 2014

Elementi di base e principali aree di attività delle aziende ICT:

I profili Professionali dovranno essere oggetto di approfondimento e verifica da parte della Commissione di cui all'art. 15 del presente CCNL, adottando criteri di riferimento atti a consentire il corretto posizionamento di qualsiasi risorsa all'interno dell'organigramma di una impresa ICT.:

I ruoli, le competenze e la loro combinazione, dovranno presentare un livello di dettaglio tale da non renderli condizionabili dall'evoluzione tecnologica, garantendone validità nel tempo. In particolare, la declinazione delle competenze dovrà essere legata al ciclo di vita del prodotto / servizio ICT offerto:
le figure saranno individuate a titolo puramente esemplificativo e non esaustivo.

PARTE SPECIALE - Settore ICT

Art. 3 Reperibilità

Esclusivamente per il settore dell'ICT, la reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa, mediante il quale il lavoratore è a disposizione dell'azienda per assicurare, secondo un programma predisposto dalla stessa, la continuità dei servizi, la funzionalità degli impianti e il presidio del mercato di riferimento.
A tale proposito, l'Istituto sarà oggetto di approfondimento nel corso dei lavori della Commissione di cui all'art. 15 del presente CCNL.

Art. 4 - Nuovo profilo professionale

Le Parti concordano di inserire il seguente profilo professionale nel V livello della vigente classificazione:

- a. tecnici pubblicitari - grafici.

TITOLO II - Contrattazione

Livello nazionale

Art 5 . Procedure per il rinnovo

Il contratto nazionale avrà durata triennale.

La piattaforma per il rinnovo del CCNL sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza.

Nel suddetto periodo antecedente la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette, mettendo in atto una "tregua Sindacale".

Qualora una delle parti violi il periodo di "Tregua Sindacale " su indicato, l'altra parte avrà il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto in tale periodo.

Il ritardo nella presentazione della piattaforma, nelle modalità già indicate nel presente articolo, comporterà come conseguenza lo slittamento, in misura pari al ritardo stesso, dei termini a partire dai quali decorrerà il periodo di "tregua sindacale".

In occasione di ogni rinnovo le Parti individueranno un meccanismo che riconosca una copertura economica a favore dei lavoratori in servizio, alla data di raggiungimento dell'accordo, con decorrenza dalla data di scadenza del contratto precedente, a condizione che siano rispettati i tempi già più volte indicati nel presente articolo.

Secondo livello di contrattazione

Art. 6 Criteri guida

Durante tale periodo e comunque fino a due mesi successivi alla scadenza dell'accordo precedente, saranno garantite condizioni di normalità sindacale con esclusione, in particolare, del ricorso ad agitazioni relative alla predetta piattaforma.

In caso di ritardo nella presentazione della piattaforma il periodo complessivo di 4 mesi di cui ai precedenti commi si applica dalla data di effettiva presentazione della piattaforma medesima.

In fase di prima applicazione il periodo complessivo di 4 mesi si applica dalla data di presentazione delle piattaforme.

Le piattaforme saranno presentate dalle sedi territoriali dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, alle sedi territoriali della PMI ITALIA International, ES.A.AR.CO. ed A.L.I.M. di pari livello, al fine di consentire la verifica del rispetto dei criteri guida definiti a livello nazionale.

Norma transitoria

In via transitoria, le parti concordano che il periodo indicato dal primo comma del presente articolo troverà applicazione decorsi 18 mesi dalla data di stipula del presente accordo.

Dichiarazione congiunta

Con particolare riferimento alla fase di avvio del secondo livello di contrattazione territoriale, ed al fine di evitare che, a seguito di esso, possano verificarsi fenomeni di concorrenza sleale fra le aziende del settore, le parti s'impegnano, a svolgere ogni azione, nei riguardi del Governo, tendente all'emanazione di un apposito provvedimento legislativo che estenda l'efficacia generalizzata del sistema normativo contrattuale in tutte le sue articolazioni.

Art. 9 Modalità di verifica

Qualora vengano presentate piattaforme in contrasto con quanto previsto dal presente articolo si potrà procedere alla denuncia alle Organizzazioni Sindacali firmatarie il presente contratto, stipulanti il presente accordo che procederanno, anche disgiuntamente, alla verifica del rispetto delle regole ivi definite.

L'esame per la verifica dovrà esaurirsi entro 15 giorni dalla data di ricevimento della piattaforma.

In caso di controversia, su iniziativa anche di una sola delle Parti, si applicheranno le procedure previste dal penultimo comma della Premessa Generale al presente contratto, procedendo direttamente al confronto a livello nazionale, da esaurirsi entro 45 giorni dalla data della richiesta.

In caso di permanenza della controversia si potrà procedere al ricorso presso la "Commissione Paritetica Nazionale" prevista dall'art. 15 del presente contratto, che dovrà esprimersi entro 30 giorni sulla procedibilità.

Le parti concordano che, qualora gli accordi di secondo livello, sia territoriale che aziendale, realizzino intese in contrasto con quanto riportato nel presente articolo, le Parti firmatarie il presente accordo potranno procedere al ricorso presso la "Commissione Paritetica Nazionale" prevista all'art. 15 del presente contratto, che dovrà esprimersi entro 30 giorni sull'applicabilità.

Art. 10 Crisi, sviluppo, occupazione, Mezzogiorno

Le Parti concordano che nelle situazioni e con gli obiettivi di seguito indicati:

- a. il superamento di situazioni di crisi;
- b. lo sviluppo economico e occupazionale;
- c. l'avvio di nuove attività, ampliamento, ristrutturazione e rilancio dell'attività;
- d. le eventuali situazioni di emersione dal lavoro sommerso in presenza di idonei provvedimenti legislativi

potranno essere ricercate idonee soluzioni attraverso intese con effetti derogatori o sospensivi degli istituti del CCNL, ad esclusione di quanto di seguito indicato:

- a. il trattamento economico;
- b. le ferie;
- c. i permessi retribuiti;
- d. gli istituti di cui alla Sezione I;
- e. gli istituti previsti dalla Sezione II e III;
- f. la determinazione dei contributi da erogare agli enti ed ai fondi nazionali.

Tali intese saranno definite tramite il supporto delle sedi territoriali dalle parti firmatarie il presente contratto, direttamente a livello aziendale.

Art. 13 – Ente Bilaterale Nazionale

Le Parti Sociali di cui sopra concordano ed accettano di adottare per il presente CCNL l'Ente Bilaterale del macro settore Edilizia denominato EFEI costituito da una o più Parti Sociali firmatarie del presente accordo e relativo CCNL.

L'Ente bilaterale nazionale già costituito da almeno una delle parti sociali firmatarie del presente CCNL denominato EFEI costituisce lo strumento/struttura al quale le parti intendono assegnare ruoli, compiti e funzioni finalizzati ad offrire un sistema plurimo di servizi qualitativi che, in coerenza con gli indirizzi/obiettivi del presente c.c.n.l., è rivolto a tutti gli addetti del settore (titolari e lavoratori) che operano nelle attività professionali.

L'Ente bilaterale nazionale di settore attua, promuove, concretizza e valorizza:

- A) la divulgazione, con le modalità più opportune, delle relazioni sul quadro normativo e socio-economico del settore, delle varie aree professionali e sulle relative prospettive di sviluppo, anche coordinando indagini, rilevazioni, stime e proiezioni;
- B) studi e ricerche sulle aree professionali e/o sull'area professionale omogenea, circa la consistenza e la tipologia della forza lavoro occupata, l'analisi dei fabbisogni occupazionali e, ove richiesto dal Fondo Infocus l'analisi dei fabbisogni formativi e professionali, anche predisponendo l'assistenza tecnica per la formazione continua;
- C) specifiche convenzioni in materia di formazione, qualificazione, riqualificazione professionale, apprendistato e tirocini formativi e di orientamento anche in collaborazione con le Istituzioni nazionali, locali, europee e internazionali, nonché con università e con altri Organismi orientati ai medesimi scopi;
- D) le procedure per attivare - coordinandosi con il Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua (Fondo Infocus) - la realizzazione dei progetti programmati per la formazione continua, operando per ottenere il loro riconoscimento quali crediti formativi e curandone la divulgazione e l'organizzazione con le modalità più idonee;
- E) tutte le necessarie attività relative al servizio di registrazione nel libretto formativo del cittadino, di cui al decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 10 ottobre 2005, delle competenze acquisite dai lavoratori del settore attraverso la formazione;
- F) specifiche iniziative per l'inserimento giovanile, la tutela in materia di pari opportunità;
- G) iniziative di fidelizzazione, anche attraverso la corresponsione di quote economiche e/o di borse di studio e di dottorato, nei confronti dei lavoratori occupati, con le diverse forme di impiego, che partecipano a corsi di formazione predisposti dal Fondo "Fondo Infocus" o da altri Organismi preposti allo scopo, nonché altre iniziative d'intervento di carattere sociale a favore dei suddetti lavoratori;
- H) iniziative in merito allo sviluppo dell'organizzazione degli studi professionali finalizzate all'avvio delle procedure di qualità e alla tutela della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro;
- I) lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e assistenza sanitaria, secondo le intese realizzate tra le parti sociali e secondo gli indirizzi/obiettivi predisposti dagli strumenti bilaterali allo scopo costituiti dalle parti firmatarie del presente c.c.n.l.;
- J) studi, ricerche ed iniziative (anche utilizzando le competenze e le possibili sinergie che le professioni del settore consentono) relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva, nonché assume funzioni operative riguardo a quanto previsto nei decreti legislativi n. 81/2008, 106/2009 e s.m.;
- K) studi e ricerche, anche ai fini statistici, sulla vigente legislazione sul lavoro e sulla contrattazione del settore, confrontandole con la situazione di altri settori a livello nazionale e con le altre situazioni ed esperienze vigenti nei Paesi della Unione europea;
- L) iniziative finalizzate al sostegno temporaneo, anche mediante lo strumento della bilateralità, in aggiunta a quanto corrisposto dal sistema pubblico, del reddito dei lavoratori coinvolti in processi che comportino la cessazione e/o la temporanea sospensione dei rapporti di lavoro, ovvero finanziare corsi di riqualificazione per il personale interessato a tali provvedimenti e politiche attive per favorire il reinserimento dei lavoratori nel mercato del lavoro;
- M) la specificità delle "relazioni sindacali e di lavoro" del settore e le relative esperienze bilaterali;
- N) gli adempimenti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente bilaterale nazionale di settore;
- O) le iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'Ente bilaterale nazionale e per tale finalità, fatto salvo quanto in tema di bilateralità è già costituito ed operativo, può promuovere la costituzione degli Enti bilaterali regionali, coordinandone l'attività e verificandone la coerenza con quello nazionale e con quanto derivante dagli accordi, a tale livello realizzati;
- P) l'istituzione di camere arbitrali per la definizione, ai sensi dell'art. 808-ter del codice di procedura civile, delle controversie nelle materie di cui all'art. 409 del medesimo codice;

VII) le deliberazioni della Commissione paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di conformarsi e di adottare le misure necessarie.

La Commissione, inoltre, tre mesi prima della scadenza contrattuale, presenterà alle parti stipulanti il c.c.n.l. un rapporto conclusivo del lavoro svolto;

3) per esercitare la sua attività la Commissione paritetica potrà dotarsi di gruppi di lavoro con esclusiva competenza tecnica.

Avviso comune in materia di Enti Bilaterali

In considerazione della importanza che gli Enti bilaterali rivestono per la strategia di creazione e di consolidamento dell'occupazione nel settore, le parti congiuntamente richiedono l'adozione di una norma di interpretazione autentica al fine di chiarire che ai versamenti effettuati dalle aziende e dai lavoratori in favore di tali organismi, quando costituiti tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, si applica un regime tributario agevolato che tenga conto della finalità sociale di tali versamenti.

Per le stesse considerazioni sopra esposte, le parti congiuntamente richiedono la modifica della vigente normativa nel senso di escludere dalla retribuzione imponibile ai fini fiscali e contributivi la contribuzione versata agli Enti Bilaterali dai lavoratori e dai datori di lavoro.

Nel ribadire l'importanza che la bilateralità riveste nel sistema delle relazioni sindacali ai vari livelli in materia di ammortizzatori sociali.

Welfare contrattuale

Art. 16 Fondo Assistenza Sanitaria

Le Parti Sociali di cui sopra convengono di contattare le più importanti società di mutua assistenza al fine di erogare un servizio realmente funzionale e al passo con i tempi a disposizione dei propri associati. Nella successiva stesura del CCNL verrà indicata la società con cui sarà stipulata adeguata convenzione.

Art. 17 – Tentativo di Conciliazione

Ai sensi della legge n. 183/2010 il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine di giorni 60 dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione imprenditoriale o della Organizzazione Sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato.

La Commissione Paritetica Territoriale esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 412-ter c.p.c..

Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, o do mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio.

In caso di mancata comparizione di una delle parti la Commissione di Conciliazione provvederà a redigere apposito verbale.

Qualora il tentativo di conciliazione abbia esito negativo, le parti, entro 30 giorni successivi, potranno adire il collegio arbitrale.

Art. 18 Collegio Arbitrale

Ai sensi dell'art. 412 ter c.p.c., le parti possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando al Collegio Arbitrale di cui al presente articolo il mandato a risolvere la controversia.

A tal fine, è istituito a cura delle Associazioni Sindacali ed Imprenditoriali Territoriali, aderenti alle organizzazioni stipulanti, un Collegio di Arbitrato che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste al precedente primo comma. Il Collegio di Arbitrato competente è quello del luogo in cui si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore.

L'istanza della parte sarà presentata, attraverso l'organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla Segreteria del Collegio di Arbitrato e contemporaneamente all'altra parte. L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà inoltrata, a mezzo raccomandata A/R o raccomandata a mano oppure E. Mail certificata. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio Arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio. Ferme restando il godimento delle ore di permesso, le ulteriori ore di permesso richieste sono riconosciute in misura pari al 50% decorso un periodo pari alla metà della durata del contratto e in misura pari al 100% dal termine del periodo di apprendistato.

Tale disciplina si applica agli apprendisti assunti dalla data di stipula del presente CCNL.

Le ore di insegnamento, sono comprese nell'orario di lavoro.

Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60 per cento della prestazione, ferme restando le ore di formazione medie annue e le durate.

Sono fatti salvi, altresì, gli accordi in materia già esistenti alla data di stipula del presente CCNL.

In caso di trasformazione del contratto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato, il lavoratore, ai sensi dell'art. 146, ultimo comma, del presente accordo, maturerà il 100% delle ore di permesso decorsi comunque 48 mesi dalla data della prima assunzione, indipendentemente dalla natura del predetto contratto.

Art. 22 Durata dell'apprendistato

Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

II	48
III	48
IV	48
V	36
VI	24

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 5 giorni al competente Centro per l'impiego di cui al D.Lgs. n. 469/97, i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

In rapporto alle specifiche realtà territoriali ed anche in relazione alla regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato, che è rimessa alle Regioni, tra le Associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti Organizzazioni sindacali possono essere realizzate intese diverse. Le predette intese devono essere trasmesse agli Enti Bilaterali Territoriali.

Al fine di consentire l'apprendimento della lingua italiana, per i cittadini stranieri non facenti capo dell'UE le durate del periodo di apprendistato di cui al presente articolo saranno prolungate di ulteriori 12 mesi a condizione che nel piano formativo siano contenute iniziative volte all'apprendimento / perfezionamento della stessa.

Art. 23 Rapporto a tempo parziale

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati i seguenti elementi:

1) il periodo di prova per i nuovi assunti;

2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti in azienda; la prestazione individuale sarà fissata fra datore di lavoro e lavoratore in misura non inferiore ai seguenti limiti:

aziende che occupino complessivamente fino a 30 dipendenti

a) 16 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;

b) 64 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;

c) 532 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

La durata normale del lavoro effettivo, è fissata in 40 ore settimanali, salvo quanto disposto dai seguenti due commi.

L'orario di lavoro è fissato in 40 ore settimanali, fermo restando l'assorbimento di 24 ore di cui al comma precedente. Sempre nel limite dell'orario settimanale, è consentito al datore di lavoro di chiedere prestazioni giornaliere eccedenti le 8 ore.

Per lavoro effettivo si intende ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non sono considerati come lavoro effettivo il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda, le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.

Al secondo livello di contrattazione aziendale potranno essere raggiunte intese su materie riguardanti turni o nastri orari.

Art. 28 Lavoro domenicale

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, al fine di migliorare il livello di competitività, produttività ed efficienza organizzativa delle aziende del settore, potranno essere concordate modalità di attuazione del riposo settimanale di cui all'art. 9, comma 3 del D.Lgs. 66/2003, che, tenuto conto della disponibilità espressa dai lavoratori, individui modalità idonee a garantire una equa distribuzione dei carichi di lavoro e delle presenze comprendendo tutto il personale.

Vista la particolare disciplina che regola il lavoro domenicale previsto dal CCNL e dalle norme di legge vigenti, le Parti concordano che tale materia sia oggetto di contrattazione di 2° livello.

In tale ambito, territoriale o aziendale, le parti dovranno disporre del calendario delle aperture previsto dalle disposizioni normative in materia per l'anno di riferimento.

Ferma restando l'applicazione delle maggiorazioni e dei trattamenti economici, anche su quanto previsto dal presente comma, previsti dalla contrattazione integrativa territoriale o aziendale sul lavoro domenicale, le aziende - al fine di garantire lo svolgimento del servizio in relazione alle modalità organizzative - hanno facoltà di organizzare per ciascun lavoratore a tempo pieno che abbia il riposo settimanale normalmente coincidente con la domenica.

Non saranno tenuti ad assicurare le prestazioni di cui al presente comma i lavoratori rientranti nei casi sotto elencati:

- le madri, o i padri affidatari, di bambini di età fino a 3 anni;
- i lavoratori che assistono portatori di handicap conviventi o persone non auto sufficienti titolari di assegno di accompagnamento conviventi.

Altre ipotesi potranno essere concordate al secondo livello di contrattazione.

In relazione a quanto previsto dal comma 5 del presente articolo, ai lavoratori che non beneficiano di trattamenti economici o di maggiorazioni di miglior favore previsti dalla contrattazione integrativa o comunque acquisiti, verrà riconosciuta la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 193 per ciascuna ora di lavoro prestata di domenica. Tale maggiorazione è omnicomprensiva e non cumulabile.

Fermi restando le maggiorazioni e i trattamenti economici di miglior favore già concordati nell'ambito della contrattazione integrativa territoriale o aziendale, ai lavoratori - anche con orario di lavoro a tempo parziale - che abbiano il riposo settimanale fissato in un giorno diverso dalla domenica, sarà riconosciuta la sola maggiorazione omnicomprensiva e non cumulabile del 30% a partire dall'1/1/2010, sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 193, per ciascuna ora di lavoro effettivamente prestata di domenica.

Le maggiorazioni di cui al presente articolo sono assorbite, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto nonché da quelli già previsti da accordi vigenti al secondo livello di contrattazione in materia di lavoro domenicale e sono comunque escluse dalla retribuzione di fatto di cui all'art. 195.

Fermi restando le maggiorazioni e i trattamenti economici di miglior favore concordati nell'ambito della contrattazione integrativa territoriale o aziendale, per le ore di lavoro straordinario prestate di domenica troverà applicazione la disciplina di cui all'art. 137.

La disciplina di cui al presente articolo sarà vigente fino al rinnovo del presente CCNL.

- Dichiarazione delle parti -

Le parti convengono che i trattamenti economici di cui al presente articolo rientrano nelle ipotesi di cui all'art. 2, comma 1, lett. c) del D.L. 93/2008, convertito nella Legge n. 126/2008.

Art. 29 Permessi retribuiti

Non sono computabili, ai soli fini dell'applicazione della disciplina prevista al precedente comma, gli eventi morbosi dovuti alle seguenti cause:

- ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi;
- evento di malattia certificato con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni;
- sclerosi multipia o progressiva e le patologie documentate da specialisti del servizio sanitario nazionale.
- gli eventi morbosi delle lavoratrici verificatesi durante il periodo di gravidanza.

Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto - ai sensi dell'art. 2, della Legge 29/2/1980, n. 33 - a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante, l'attestazione sull'inizio 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.

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

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui ai successivi artt. 178 e 183 né agli apprendisti.

In attuazione dell'art. 20 del D.L. 112/2008, convertito in Legge n. 133/2008, le Parti convengono che i datori di lavoro potranno avvalersi della facoltà di corrispondere direttamente, in sostituzione dell'INPS, il trattamento economico di malattia nelle misure e con le modalità previste dal presente articolo, con conseguente esonero dal versamento del relativo contributo all'INPS.

Contestualmente, le Parti confermano di affidare ad un'apposita Commissione il compito di valutare, in un'ottica di ottimizzazione dei costi, ulteriori facoltà connesse all'esonero dal pagamento del contributo all'INPS.

La suddetta Commissione dovrà esaurire il compito ad essa assegnato entro 12 mesi dalla sottoscrizione dell'accordo di rinnovo.

Art. 31 – Patologie Gravi

Per i lavoratori affetti da patologie gravi, i primi 60 giorni saranno indennizzati nella misura prevista dalla normativa vigente in materia.

Art. 32 Normativa provvedimenti disciplinari

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento 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.

CAPO IV - Dimissioni

Art. 33 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 seguenti termini di preavviso a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese:

In relazione alla giustificazione delle assenze in caso di malattia, e ferme restando l'obbligo di dare immediata notizia all'assenza del datore di lavoro, quanto previsto dal presente si realizza anche mediante la comunicazione scritta da consegnare a mano oppure a mezzo raccomandata oppure a mezzo e mail certificata trascrivendo il numero di protocollo identificativo del certificato medico inviato per via telematica dal medico all'INPS.

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 della sanzione prevista nel presente CCNL.

Art. 36 Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal giorno 25/10/2014 ed avrà vigore fino a tutto il 24/10/2017.

Il contratto si intenderà prorogato secondo la durata, se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r.. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale - salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, le modifiche apportate con il presente accordo decorrono dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

Protocollo aggiuntivo

Art. 37 Trattamento economico di malattia e infortunio

Al lavoratore non in prova che debba interrompere il servizio a causa di infortunio o malattia sarà riservato il seguente trattamento:

Anni di ininterrotta anzianità presso l'azienda	Conservazione del posto in mesi	Corresponsione della retribuzione mensile intera fino a mesi	Corresponsione di mezza retribuzione mensile per altri mesi
a) Fino a 6 anni	8	5	3
b) Oltre 6 anni	12	8	4

Per il trattamento economico durante il periodo di malattia o di infortunio si fa riferimento alla retribuzione di fatto. Il lavoratore che, posto in preavviso di licenziamento, cada ammalato o si infortuni, usufruirà del trattamento sopra indicato per tutto il periodo di comporta.

Il lavoratore dimissionario che cada ammalato o subisca un infortunio non professionale usufruirà del trattamento stesso fino alla scadenza del preavviso.

Nel caso invece di infortunio per causa di lavoro, il lavoratore dimissionario usufruirà del trattamento previsto al primo comma del presente articolo, per tutto il periodo di comporta. Cesseranno per l'azienda gli obblighi di cui alla precedente tabella, qualora il lavoratore raggiunga, in complesso, durante 12 mesi consecutivi, i limiti massimi previsti alla lettera a), e durante 18 mesi consecutivi i limiti previsti alla lettera b), anche in caso di diverse malattie. Alla scadenza dei termini sopra indicati, l'azienda, ove proceda al licenziamento dell'Operatore di Vendita, gli corrisponderà il trattamento di fine rapporto, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso. Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'Operatore di Vendita di riprendere servizio, l'Operatore di Vendita stesso potrà risolvere il rapporto con il diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e del tasso di rivalutazione del trattamento di fine rapporto di cui all'art. 2120 c.c. Per gli infortuni sul lavoro il posto sarà conservato fino a cessazione dell'indennità temporanea da parte dell'INAIL.

A decorrere dall'1/7/2005 per tali infortuni, purché riconosciuti dall'INAIL, le aziende garantiranno con polizze assicurative o forme equivalenti la corresponsione aggiuntiva dei seguenti capitali:

- Euro 22.000,00 per morte;

- Euro 30.000,00 per invalidità permanente totale. Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

A decorrere dall'1/6/2011 gli importi di cui al precedente comma saranno i seguenti:

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top, several smaller ones in the middle, and a cluster of initials at the bottom.