

ARCHIVIO NAZIONALE DEI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO

BREVE GUIDA ALLA SEZIONE ANALISI AVANZATE SUI CCNL

L'applicativo presente nella sezione del portale del CNEL denominata **Analisi Avanzate sui CCNL** rende possibile la consultazione “tematica” on line dei CCNL (attualmente sono 4.141 i testi contrattuali classificati) sulla base di un dettagliato **SCHEMA DI CLASSIFICAZIONE PER ARGOMENTI (allegato)**, strutturato secondo i diversi istituti della contrattazione.

Eccone l'articolazione secondo le principali voci di ricerca.

Parametri di ricerca

Comparto e Categoria CCNL

Stato (Vigenti / Scaduti)

Data

- Stipula da: -- a: --
- Decorrenza da: -- a: --
- Scadenza da: -- a: --
- Scadenza economica da: -- a: --

Tipologia di Accordo

Tipologia di Impresa

Argomenti

Area di selezione

- AA - ALTRE MATERIE
- AL - AMBIENTE LAVORO E TUTELA SALUTE
- CC - CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
- CR - CESSAZIONE DEL RAPPORTO
- CS - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO
- GE - GESTIONE DELLE ECCELENZE
- LL - LUOGO DI LAVORO
- MQ - MANSIONI E QUALIFICHE
- ND - NORME DISCIPLINARI
- OD - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO
- OR - ORARIO
- RS - RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI
- SR - SOSPENSIONE DEL RAPPORTO
- TE - TRATTAMENTO ECONOMICO

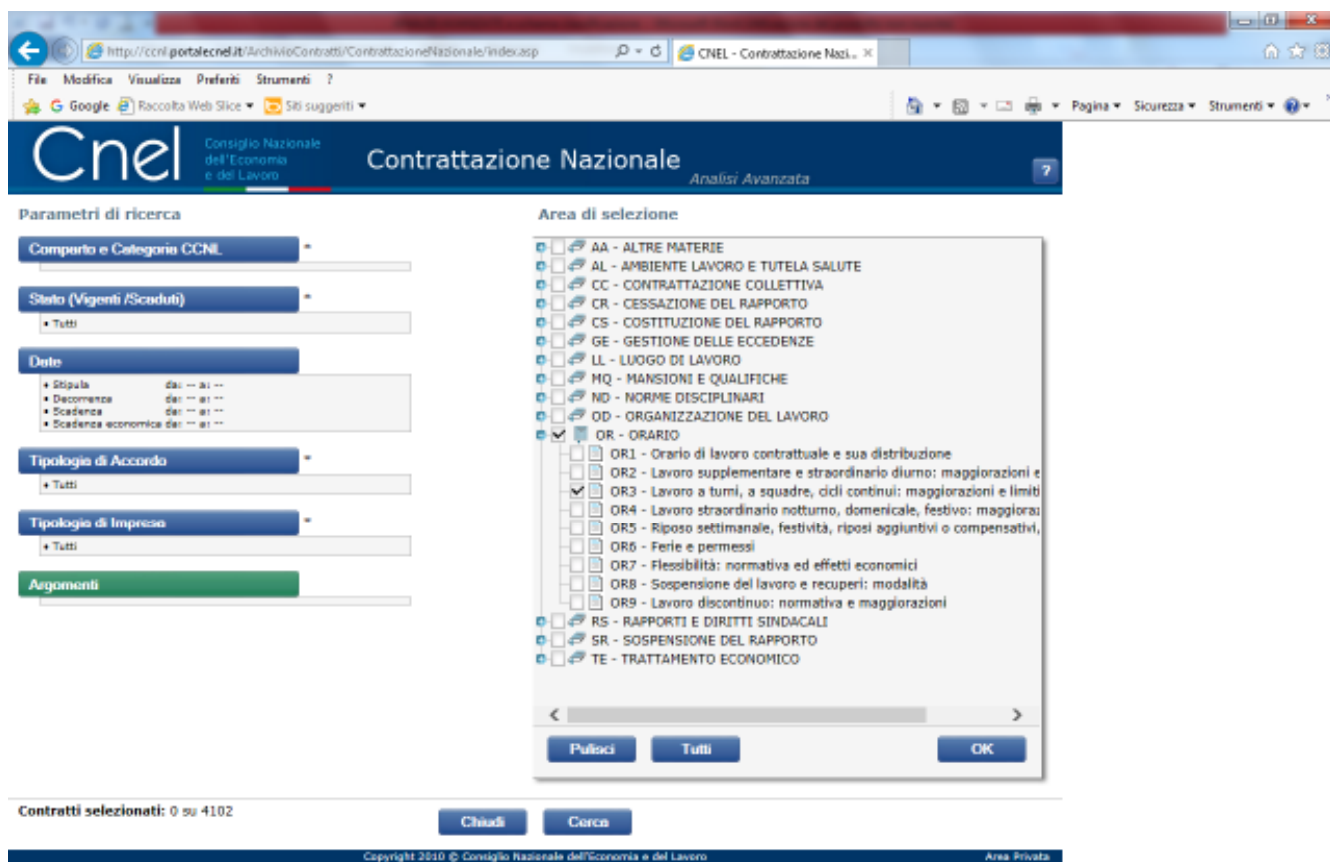
Contratti selezionati: 0 su 4102

Chiudi Cerca

Copyright 2010 © Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro Area Privata

Ognuna delle principali voci di ricerca è a sua volta strutturata in sottovoci. Ad

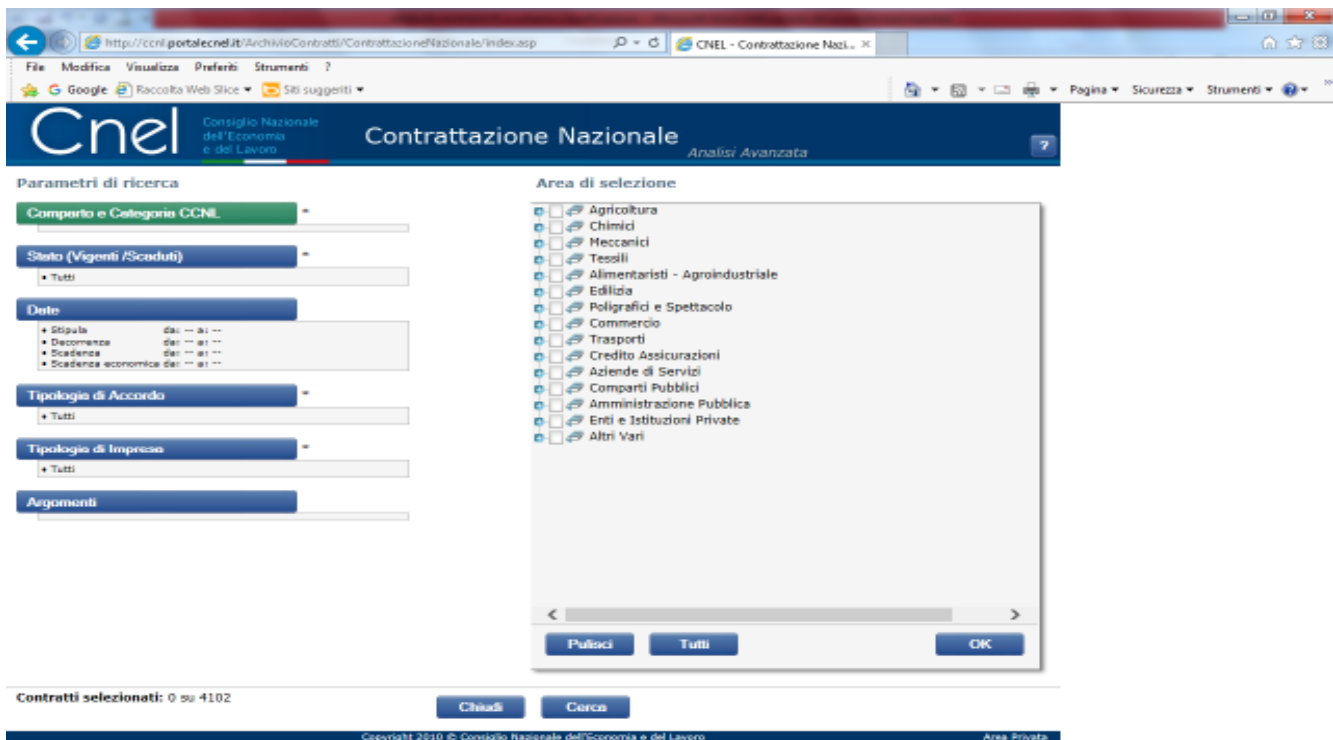
esempio, l'argomento "orario di lavoro" è così articolato:



Il programma di consultazione di Analisi Avanzate sui CCNL permette, inoltre, di impostare ulteriori parametri di ricerca, a seconda delle esigenze relative all'analisi che si sta effettuando.

Oltre agli argomenti di cui all'allegato schema di classificazione, è possibile impostare ad esempio:

- il comparto di appartenenza del singolo CCNL, di più atti contrattuali o dell'intero universo (agricoltura, chimici, meccanici, tessili, alimentaristi-agroindustriale, edilizia, poligrafici e spettacolo, commercio, trasporti, credito e assicurazioni, aziende di servizi, Amministrazione pubblica, enti e istituzioni private, altri vari);



- l'intervallo temporale (stipula, decorrenza, scadenza, vigenza del contratto, ecc.);
- la tipologia dell'accordo (verbale di rinnovo, testo definitivo, accordo integrativo, ecc.);
- la tipologia di impresa (privata, pubblica, cooperativa, piccola e media impresa, ecc.).

La sezione **Analisi Avanzate sui CCNL**, strutturata in modo che i parametri di ricerca possano essere variamente incrociati fra loro, rappresenta quindi una risorsa conoscitiva sulla contrattazione nazionale.

Si allega di seguito lo SCHEMA DI CLASSIFICAZIONE PER ARGOMENTI

SCHEMA DI CLASSIFICAZIONE

PER L'ARCHIVIO DEI CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI

CC CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

CC1 PREMESSA	<p>La voce contiene disposizioni di carattere molto generale, che riassumono, per lo più, dichiarazioni di principio volte allo sviluppo delle relazioni sindacali. In particolare tali dichiarazioni riguardano:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'esame di problematiche proprie dei settori al fine di sviluppare gli aspetti economici ed occupazionali; - il superamento di occasioni di conflitto; - il rispetto delle prerogative di ciascuna parte interessata; - la sistematicità dei rapporti su temi di comune interesse; - il riconoscimento della specificità dei diversi livelli contrattuali.
CC2) Categorie soggette - Costituzione delle parti - Data stipula	<p>CC21) Contrattazione: Costituzione delle parti - Data stipula</p> <p>Nella voce sono compresi i soggetti partecipanti al negoziato e/o stipulanti il contratto e la data di stipula</p> <p>CC22) Contrattazione: Oggetto e Categorie soggette</p> <p>La voce contiene disposizioni che specificano il campo di applicazione del contratto, definendone settori, comparti, gruppi, aziende e unità produttive - e le relative categorie di lavoratori - ad esso soggette, che nel loro complesso coprono interamente l'area produttiva considerata.</p> <p>CC23) Contrattazione: Efficacia e miglior favore</p> <p>Rientrano nella voce le norme che definiscono le disposizioni di ogni istituto come correlate ed inscindibili tra loro e non cumulabili con altri trattamenti. Le norme precisano, però, che a livello individuale vengono riconosciute, per alcuni istituti contrattuali, condizioni di miglior favore per i lavoratori. In generale le disposizioni regolanti i vari aspetti del rapporto di lavoro, presentano riferimenti uniformi per tutti i dipendenti delle aziende degli specifici settori contrattuali (con eventuali articolazioni all'interno degli articoli che definiscono le varie materie). Talvolta, invece, sono presenti situazioni che suddividono l'articolazione del contratto in una parte generale comune ed altre, specifiche, dirette a singoli gruppi (impiegati, operai, intermedi). Nella voce vanno altresì ricomprese le disposizioni di recepimento di accordi interconfederali o di leggi ed i riferimenti relativi agli assegni familiari (assegno per il nucleo familiare).</p> <p>CC24) Contrattazione: Procedure e definizioni</p> <p>In tale voce sono comprese le disposizioni relative ad impegni procedurali e per le successive definizioni di alcuni aspetti contrattuali. Si segnalano, ad esempio, le disposizioni relative alle modalità della disdetta, alle procedure per il successivo rinnovo, all'ultrattività dei contratti, alla stesura definitiva degli articoli contrattuali modificati, alla necessità di adeguamenti ed armonizzazioni determinati da modifiche legislative, ecc.</p>
CC3 DECORRENZA E DURATA	<p>La voce contiene le norme che fissano la data di decorrenza e durata (scadenza) del contratto, le modalità di disdetta dello stesso, l'impegno delle parti - e dei propri iscritti - al suo rispetto durante il periodo della durata. Salvo quanto disposto su materie specifiche, i contratti decorrono dalla data di stipulazione e hanno una loro autonoma scadenza ma per la contrattazione decentrata può anche seguire, talvolta, quella del CCNL di riferimento. In tale voce vanno altresì ricomprese quelle disposizioni che subordinano o legano l'efficacia dell'accordo ad approvazioni di alcuni aspetti operativi da parte di organismi superiori di competenza.</p>
CC4 LIVELLI DI CONTRATTAZIONE; CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA, AZIENDALE (di secondo livello)	<p>Le disposizioni relative all'articolazione della contrattazione collettiva, contenute nella voce, precisano sia gli istituti soggetti a regolamentazione settoriale, sia quelli soggetti ad accordi territoriali ed aziendali. Per quanto riguarda la contrattazione integrativa, aziendale, di secondo livello, le norme, ove esistenti, individuano in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - le organizzazioni competenti; - le materie oggetto di negoziazione, nei limiti e secondo procedure specificatamente indicati; - le eventuali modalità di conciliazione; - gli eventuali vincoli alla decorrenza temporale in riferimento a specifici istituti contrattuali (moratorie). - possono trovare una loro fonte in norme di rinvio nel CCNL; - possono tradurre nel concreto disposizioni già previste nel CCNL; - possono definire e regolare in via autonoma specifiche materie negoziali.
CC5 COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE; CONTROVERSIE INDIVIDUALI E COLLETTIVE; PROCEDURE DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO	<p>Per quanto riguarda le controversie individuali - che non abbiano carattere interpretativo - le disposizioni presenti nella voce specificano le modalità con cui esse sono affrontate e risolte, nonché le procedure da seguire, nel caso che non dovesse essere raggiunto un accordo.</p> <p>Le norme precisano, al riguardo, i tempi e le modalità della conciliazione ed, eventualmente, dell'arbitrato. Alla stessa maniera, per le controversie interpretative, collettive, ed eventualmente applicative, per l'attuazione del contratto le norme prevedono modalità, soggetti competenti e tempi per lo svolgimento delle procedure. Vanno altresì ricomprese quelle disposizioni tendenti ad evitare l'insorgere di controversie tramite interpretazioni comuni delle parti su aspetti specifici del contratto</p>

RS) RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI

<p>RS1) Relazioni sindacali (diritti informaz., confronto, esame congiunto)</p>	<p>RS10) Relazioni sindacali: in generale</p> <p>Risultano inserite in questa voce le disposizioni che disciplinano le relazioni tra le parti. Nello specifico, tale voce trova più puntuale esplicitazione nella sua combinazione con altre voci (si veda al riguardo il tesaurus).</p> <p>RS11) Relazioni sindacali: criteri e modelli</p> <p>In tale voce sono ricomprese le varie materie oggetto delle informazioni, esami, confronti che, nello specifico, possono riguardare:</p> <p>a) gli impegni della parte datoriale di fornire alla controparte sindacale informazioni in merito, in particolare, a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - andamento economico del settore, del gruppo, delle unità produttive; - piani di investimento, ristrutturazioni produttive e loro implicazioni sull'occupazione; - innovazioni tecnologiche ed organizzative; - decentramento della produzione e degli appalti; - programmi di riqualificazione e di addestramento professionale dei lavoratori; - politiche del personale; - azioni positive; - ambiente di lavoro e tutela della salute dei lavoratori. <p>b) Nei contratti vengono inoltre specificate - per ogni diverso livello territoriale, nazionale, regionale, provinciale, di gruppo e aziendale - la periodicità di tali informazioni.</p> <p>il confronto e l'esame congiunto mostrano nell'ambito dei contratti nazionali di categoria una identità di finalità. Nel dettaglio, infatti, ad essi vanno ricollegate tutte quelle norme che rendono necessari incontri tra le parti al fine di analizzare i problemi connessi all'andamento del settore (già specificati nei diritti di informazione), valutarli ed individuare eventuali soluzioni.</p> <p>RS12) Relazioni sindacali: informazioni e contenuti</p> <p>Questo codice è presente solo nella contrattazione decentrata e sottintende le relazioni intese come gestione dei diritti di informazione.</p> <p>In questa sono contenute tutte le disposizioni che traducono, in termini operativi e gestionali, i criteri riportati nella voce precedente (es: piano di impresa, programmi attuativi nella realtà decentrata, verifiche ecc)</p>
<p>RS2 DIRITTO DI SCIOPERO</p>	<p>RS21 CODICI DI AUTOREGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO</p> <p>Si tratta di quelle norme, in genere allegate ai contratti, che definiscono in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i soggetti abilitati a proclamare lo sciopero; - le procedure da seguire e definite all'interno del sindacato; - i contenuti specifici richiamati nella voce successiva <p>RS22 ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO</p> <p>in questa voce vanno ricomprese quelle clausole e disposizioni che regolano l'esercizio del diritto di sciopero come, in particolare, quelle relative:</p> <ul style="list-style-type: none"> - alla prevenzione del conflitto (clausole di preavviso, di raffreddamento, di tregua, di procedure conciliative, di mediazione, etc.); - agli impegni al non utilizzo di particolari forme di sciopero (articolati, a singhiozzo, per particolari mansioni, etc.); - agli impegni a non scioperare in particolari periodi dell'anno (periodi di franchigia); - alla durata massima degli scioperi; - alle prestazioni indispensabili da garantire durante il periodo di sciopero per le quali talvolta (nei servizi) viene precisato cosa debba intendersi per prestazioni essenziali. <p>Queste clausole ricorrono, in particolare, nell'area di applicazione della legge 12/06/1990, n.146, ed eventuali, successive, disposizioni legislative relative all'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali</p>
<p>RS3 RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI; CONSIGLIO DI FABBRICA; ALTRE STRUTTURE RAPPRESENTATIVE</p>	<p>La presente voce raccoglie le disposizioni che fanno esplicito riferimento alle rappresentanze sindacali aziendali che definiscono i criteri attraverso i quali vengono designati i componenti degli organismi sindacali e precisati i loro diritti (e prerogative) nell'ambito dell'esercizio delle funzioni.</p> <p>Talvolta si possono riscontrare riferimenti alle commissioni interne, al delegato d'impresa o di bacino (come, ad esempio, nell'area delle imprese artigiane). In ogni caso il richiamo è agli accordi interconfederali che regolano la materia.</p>
<p>RS4 CONTRIBUTI SINDACALI: QUOTE, TRATTENUTE, DISTRIBUZIONE DEL CONTRATTO, ESCLUSIVA DI STAMPA.</p>	<p>Sono ricomprese sotto questa voce le norme che affidano all'azienda il compito di trattenere come contributo per le organizzazioni sindacali una quota della retribuzione del lavoratore dipendente che ne faccia richiesta scritta. In questi articoli dei contratti vengono anche specificate le indicazioni contenute nella richiesta scritta e la data da cui decorreranno le trattenute.</p> <p>Per quanto attiene la distribuzione del contratto si intende l'obbligo delle aziende a distribuire una copia del nuovo testo contrattuale ad ogni dipendente, in forma gratuita ed entro un determinato periodo di tempo che decorre dalla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale.</p> <p>Per quota di partecipazione (definita anche quota-contratto o quota di servizio) si intende - in concomitanza dell'entrata in vigore di un contratto e della distribuzione del testo - l'obbligo per i dipendenti non iscritti alle OO.SS., e per i quali non viene effettuata la ritenuta sindacale, di concorrere alle spese per il rinnovo contrattuale tramite una ritenuta operata dalle aziende sulla retribuzione.</p> <p>Vanno infine ricomprese nella voce le norme relative all'esclusiva di stampa del contratto.</p>
<p>RS5 ASSEMBLEA E REFERENDUM</p>	<p>La voce comprende le disposizioni dei contratti che regolano le modalità di riunione (assemblea) dei lavoratori all'interno dell'azienda per affrontare tematiche di interesse sindacale e del lavoro. Gli articoli prevedono anche le modalità di riunione dei lavoratori appartenenti anche a più aziende, ognuna delle quali con un'occupazione inferiore ai 50 dipendenti.</p> <p>Le modalità riguardano principalmente i tempi di convocazione, il numero delle ore annue, gli orari di</p>

	svolgimento, i lavoratori interessati, i luoghi e le eventuali partecipazioni di dirigenti sindacali, nonché esperti su materie specifiche. Per quanto riguarda l'istituto del referendum, fatto salvo quanto stabilito dall'art.21 della legge 300/70, possono essere presenti disposizioni che definiscono modalità e criteri del suo svolgimento.
RS6 LOCALI DELLE RSA E DIRITTO DI AFFISSIONI	Con la voce locali delle R.s.a. si intende il diritto delle rappresentanze sindacali d'azienda di poter usufruire di locali all'interno dell'azienda per poter esercitare l'attività sindacale. Talvolta sono presenti disposizioni che stabiliscono la dotazione di alcuni strumenti per l'esercizio di tale diritto (telefono, fax, ecc.). Il riferimento al diritto di affissione comprende le norme che riconoscono alle rappresentanze sindacali aziendali la disponibilità di appositi spazi - accessibili a tutti i lavoratori - dove poter esercitare il proprio diritto di affissione per comunicazioni inerenti a testi e materie di carattere sindacale. Tale diritto potrà essere esercitato anche dai sindacati provinciali di categoria aderenti alle organizzazioni firmatarie del contratto che potranno fare affiggere in appositi albi comunicazioni d'interesse sindacale e del lavoro.
RS7 PERMESSI ED ASPETTATIVE PER CARICHE SINDACALI E PUBBLICHE	Sotto la voce permessi per cariche sindacali sono ricomprese: - le disposizioni relative ai permessi, retribuiti e non, a favore di componenti le rappresentanze sindacali (il cosiddetto "monte ore"); - le norme che regolano le modalità attraverso le quali vengono concessi ai lavoratori membri di organi direttivi delle confederazioni sindacali, delle federazioni nazionali di categoria e dei sindacati regionali provinciali ad esse aderenti, permessi per l'espletamento delle loro funzioni. Per quanto riguarda la voce aspettative per cariche sindacali e pubbliche elettive, nei testi contrattuali si ritrova il rimando alla legge 20/05/1970 n.300.
RS8 ORGANI PARITETICI ED ENTI BILATERALI	Rientrano in questa voce gli articoli e le disposizioni che definiscono la struttura ed i compiti di quegli organismi costituiti per migliorare il sistema procedurale di scambio di informazioni, per verificare il rispetto degli impegni sottoscritti dalle parti e per favorire la consultazione delle parti su determinate materie. In particolare i testi contrattuali contengono norme che definiscono obiettivi e funzioni, poteri, articolazioni e composizione di tali organi, strumenti e modalità del reperimento delle risorse per il loro funzionamento. Vanno ricomprese, inoltre, quelle disposizioni relative ad enti misti bilaterali costituiti con finalità... varie ed operanti in ambiti particolari (ad esempio, mercato del lavoro, formazione, pari opportunità, previdenza integrativa, osservatori aziendali, ecc.).

CS COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

CS1 ASSUNZIONE	<p>CS10) Assunzione: norme generali La voce contiene disposizioni che specificano le modalità che devono essere rispettate al momento in cui viene instaurato il rapporto di lavoro. All'atto dell'assunzione, l'azienda è tenuta a comunicare per iscritto al lavoratore, in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la data dell'assunzione; - la qualifica e la categoria di inquadramento; - il trattamento economico; - la durata dell'eventuale periodo di prova; - il luogo di lavoro. <p>Il lavoratore, a sua volta, deve presentare documenti attestanti la propria identità, il titolo di studio, lo stato civile ed eventuale stato di famiglia, la posizione lavorativa ed assicurativa. Tra le norme definite nella voce è presente anche l'obbligo per il lavoratore di comunicare all'azienda la propria residenza ed il domicilio, notificando eventuali variazioni.</p> <p>CS11) Assunzione: norme di gestione Nella voce vanno anche ricomprese le disposizioni relative ad eventuali riassunzioni "favorite" di lavoratori che si trovano in particolari condizioni. (ad esempio, Commissioni di valutazione, criteri per la selezione e per la definizione delle graduatorie, ecc.) Inoltre vengono comprese quelle che si coniugano con altri codici (es: Assunzione a Part Time ecc) Inoltre nei casi in cui si definisce i limiti e le quantità delle assunzioni.</p>
CS2) Diritti ed Obblighi delle parti	<p>CS20) Diritti ed obblighi: in generale</p> <p>La voce è anomala poiché non è quasi mai prevista in uno specifico articolo, ma compare in forme diverse all'interno delle disposizioni contrattuali che definiscono i rapporti e i comportamenti in azienda. Esplicitazioni sui diritti e obblighi dei lavoratori e delle aziende, in termini di comportamenti e di normativa, sono fornite nelle due voci sottostanti. Nello specifico, questa voce trova più puntuale esplicitazione nella sua combinazione con altre voci (si veda al riguardo il thesaurus).</p> <p>CS21) Diritti ed obblighi: dei comportamenti</p> <p>In questa voce sono comprese le norme che richiamano i diritti ed obblighi del lavoratore nel corso della prestazione lavorativa. In particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la correttezza dei rapporti nel posto di lavoro - il rispetto delle gerarchie - la disciplina nel lavoro - il rispetto delle norme e dei regolamenti interni <p>In molti casi questa voce trova più puntuale esplicitazione nella sua combinazione con altre voci (si veda al</p>

	<p>riguardo il thesaurus).</p> <p>CS22) Diritti ed obblighi: delle normative</p> <p>Questa voce comprende anche le disposizioni che richiamano le varie forme di assicurazioni generali obbligatorie a carico del datore di lavoro ai fini previdenziali ed assicurativi. Altri aspetti riguardano, in particolare, la giustificazione delle assenze, il divieto di prestazioni extraaziendali, visite di inventario e di controllo, certificati di lavoro ecc. Anche questa voce trova più puntuale esplicitazione nella sua combinazione con altre voci (si veda al riguardo il thesaurus).</p>
<p>CS3 PERIODO DI PROVA</p>	<p>L'assunzione è di norma preceduta da un periodo di prova. La voce contiene quindi una serie di disposizioni che regolano tale periodo di tempo.</p> <p>In particolare, definiscono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la durata del periodo di prova (variabile a seconda del livello di inquadramento professionale), precisando la non ammissibilità della sua protrazione nel tempo e del rinnovo di tale periodo; - l'entità della retribuzione, mai inferiore al minimo contrattuale della qualifica attribuita; - la conferma dell'assunzione al termine di detto periodo in assenza di disdetta di una delle due parti; - i casi in cui il personale viene dispensato dall'effettuazione del periodo di prova; - il reciproco diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo, senza obbligo di preavviso e diritto al trattamento di fine rapporto
<p>CS4 PARTICOLARI CONTRATTI DI LAVORO</p>	<p>CS41 APPRENDISTATO E TIROCINIO</p> <p>Le disposizioni presenti nella voce delineano le caratteristiche del lavoratore assunto come apprendista dall'azienda per conseguire tramite un addestramento pratico - svolto nell'azienda stessa - la capacità tecnica inerente ad una delle categorie professionali previste. La disciplina dell'apprendistato è regolata dalle disposizioni di legge vigenti in materia.</p> <p>Nello specifico, la voce presenta norme attraverso le quali viene precisata l'età minima e massima del lavoratore interessato, la durata dell'eventuale periodo di prova (mai superiore a quello del livello corrispondente alle mansioni che l'apprendista dovrà svolgere), la durata del periodo di tirocinio o di addestramento (che varia a seconda del titolo di istruzione e eventuali periodi di apprendistato presso altre aziende). Le disposizioni precisano anche la retribuzione degli apprendisti in funzione del periodo di addestramento già svolto, e la durata del periodo di ferie.</p> <p>A tale voce vanno assimilate le disposizioni che regolano alcuni altri particolari rapporti di lavoro quali, ad esempio quello del praticante e dei pubblicisti nel settore giornalistico, ed altri presenti nel settore dei servizi e variamente denominati.</p> <p>CS42 CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO</p> <p>La voce rimanda per la disciplina di questo particolare contratto di lavoro alle disposizioni di legge (legge 19 dicembre 1984, n.863) ed agli accordi interconfederali o accordi nazionali di categoria stipulati in materia. Tali disposizioni sono collocate, per lo più, in allegati ai contratti. Nella contrattazione decentrata tale voce trova estesa applicazione. In particolare, gli accordi definiscono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il numero di lavoratori da assumere; - l'articolazione del percorso formativo; - il livello di inquadramento iniziale <p>CS43 CONTRATTO A TERMINE</p> <p>Le norme contenute nella presente voce precisano, nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti in materia (legge 28/02/1987 n.56), le ulteriori ipotesi nelle quali possono essere attivati i contratti a termine, o contratti ad essi assimilabili, e la quota massima dei lavoratori che possono usufruire dei rapporti di lavoro a tempo determinato. Le disposizioni regolano anche la corresponsione della retribuzione mensile e delle mensilità aggiuntive, la maturazione dei ratei di ferie, la durata dei contratti e la loro eventuale proroga. In alcuni casi è anche previsto un esame preventivo aziendale con le rappresentanze sindacali. Nella contrattazione decentrata il ricorso a tale strumento contrattuale riguarda nella maggioranza dei casi lavori a carattere stagionale e rapporti a tempo determinato. Di norma le disposizioni regolano:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la quota massima dei lavoratori che possono usufruire di tale rapporto; - la durata massima e l'eventuale proroga del contratto a termine; - gli aspetti retributivi; - la definizione degli istituti normativi che disciplinano il rapporto stesso. - l'esame preventivo con le rappresentanze sindacali. <p>CS44 PART-TIME</p> <p>Il part-time è regolato in sede legislativa ma la contrattazione ne specifica alcuni aspetti. Nella voce vengono, quindi, indicate:</p> <ul style="list-style-type: none"> - le modalità che regolano l'attuazione di tale rapporto di lavoro; - i lavoratori interessati; - la quota massima di lavoratori che possono usufruire di tale rapporto. <p>In alcuni casi vengono anche specificate le diverse articolazioni del part-time (verticale, orizzontale, annuale). Le norme specificano anche le situazioni in cui è previsto un esame congiunto delle parti, i criteri cui bisogna attenersi per la determinazione della retribuzione diretta ed indiretta, quelli concernenti l'instaurazione di tale</p>

	<p>rapporto (mansioni, orario di lavoro, etc.) e quelli per la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale o viceversa.</p>
	<p>CS45 LAVORO A DOMICILIO</p> <p>Per il lavoro a domicilio valgono le disposizioni di legge vigenti in materia (in particolare legge 18/12/1973 n.877). La voce può contenere norme aggiuntive che, in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - precisano l'estensione anche ai lavoratori a domicilio delle norme del contratto nazionale di categoria; - definiscono la percentuale di retribuzione corrisposta per ferie, festività e gratifica natalizia; - determinano la percentuale della retribuzione corrisposta in sostituzione del preavviso e del trattamento di fine rapporto; <p>stabiliscono la percentuale - rispetto all'ammontare complessivo della retribuzione percepita - dovuta a titolo di rimborso spese per l'uso di macchine, locali, energia ed accessori.</p>
	<p>CS46) Lavoro interinale</p> <p>La voce contiene le disposizioni che riguardano gli aspetti demandati alla contrattazione collettiva, da parte della specifica legge sul lavoro interinale (o temporaneo) o dagli accordi interconfederali.</p>
	<p>CS47) Telelavoro</p> <p>La voce contiene le disposizioni relative al lavoro che può essere svolto a domicilio, o in centri attrezzati o all'interno di postazioni mobili.</p> <p>La voce suddetta, denominata Telelavoro (per il quale esiste il rapporto di lavoro dipendente), comprende le norme quali:</p> <p>compatibilità, caratteristiche, modalità di svolgimento, retribuzione, evoluzione del fenomeno, controlli, rapporti con l'azienda, diritti ecc.</p>
	<p>CS48) Altre forme di contratti flessibilità</p>

TE TRATTAMENTO ECONOMICO

<p>TE1 RETRIBUZIONE BASE (MINIMI TABELLARI CONTRATTUALI)</p>	<p>Nella stragrande maggioranza dei casi, questa voce si limita a rimandare ad apposite tabelle (parte costitutiva di questa voce) con gli importi ed i periodi di erogazione - parametrati per categoria di inquadramento - dei livelli di retribuzione base (minimi tabellari contrattuali) concordati in sede di contrattazione nazionale.</p> <p>In alcuni casi possono essere previste anticipazioni su miglioramenti attesi dalla contrattazione nazionale.</p> <p>In questa voce vanno anche ricomprese le disposizioni relative ad assorbimenti di quote salariali a seguito delle variazioni derivanti da nuovi valori della paga base, gli eventuali elementi distinti dalla retribuzione (EDR), l'erogazione di eventuali arretrati</p>
<p>TE2 ADEGUAMENTI AUTOMATICI (INDENNITA' DI CONTINGENZA, SCALA MOBILE)</p>	<p>La voce contiene il rimando alle disposizioni regolanti la disciplina di tale indennità. Gli accordi successivi al 1986 contengono il richiamo, oltre alla legge 26/2/1986 n.38 (o D.P.R. 1/2/1986 n.13 per il pubblico impiego) anche alle intese interconfederali successive e accordi triangolari.</p> <p>In tale voce vanno altresì ricomprese le disposizioni che prevedono adeguamenti o riallineamenti dei minimi tabellari (fissati nel rispetto dei tassi di inflazione programmata) nel caso di eventuali scostamenti risultanti tra i tassi di inflazione programmata ed i tassi di inflazione effettiva.</p>
<p>TE3 SCATTI DI ANZIANITA' (O AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA')</p>	<p>La voce comprende le disposizioni che definiscono il diritto del lavoratore di ricevere - a fronte di un determinato periodo di effettivo servizio prestato - un aumento retributivo mensile (scatti di anzianità). In alcuni casi tale aumento viene parametrato per livello.</p> <p>Le norme specificano, in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il numero di anni di effettivo servizio per avere diritto a tale scatto; - il numero massimo degli scatti maturabili; - il periodo da cui essi decorrono; - la considerazione degli importi già maturati in caso di passaggio a livello superiore; - le retribuzioni di base legate a periodi (in genere bienni) di anzianità. <p>Talvolta, in alcuni comparti dei servizi tale voce assume la dizione di "salario di anzianità".</p>
<p>TE4 MENSILITA' AGGIUNTIVE E GRATIFICA NATALIZIA O 13a etc.</p>	<p>Nella voce sono ricomprese le disposizioni che regolano la modalità ed i tempi di erogazione delle mensilità aggiuntive (13a e 14a mensilità).</p> <p>Tali gratifiche sono in genere pari ad una mensilità della retribuzione in atto (paga base, contingenza, etc). Le norme specificano inoltre - in presenza di assunzione o cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno o quando le assenze sono superiori a determinati periodi - i criteri con i quali vengono computate tali erogazioni.</p>
<p>TE5 ULTERIORI ELEMENTI RETRIBUTIVI</p>	<p>TE50 ULTERIORI ELEMENTI RETRIBUTIVI: in generale</p> <p>In questa voce sono considerate le normative con effetti retributivi ma senza quelle specificazioni tali da caratterizzarle in modo compiuto. Si tratta, in particolare, di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - elementi retributivi di norma contrattabili a livelli decentrato; - di norme di contenimento dello straordinario, o di reperimento e distribuzione delle risorse da destinare a retribuzione accessoria; - di indennità per le quali non sono indicate modalità e quantità.

TE51 PREMI DI PRODUZIONE, SUPERMINIMI E/O TERZO ELEMENTO

La voce contiene disposizioni che rimandano alla contrattazione aziendale per la definizione del premio di produzione legato a determinati obiettivi. disposizioni precisano, inoltre, gli elementi (carattere collettivo e natura incentivante o meno, con riferimento anche ai premi di produttività) che contraddistinguono tali forme di erogazioni salariali. In essa vanno altresì ricompresi i vari elementi di maggiorazione, di norma calcolati sui minimi tabellari, presenti in alcuni contratti come, ad esempio, quelli dei dirigenti. In particolare, nella voce possono venire specificate:

- la misura di base di detto premio in relazione ai minimi tabellari;
- la durata minima dell'accordo, qualora nell'accordo aziendale di rinnovo non venga specificata;
- le procedure di negoziazione del premio, che possono essere articolate in più fasi qualora non si raggiunga l'accordo in sede aziendale;
- i riflessi su altri istituti contrattuali.

Le disposizioni che riguardano i superminimi definiscono gli importi attribuiti (in genere allegati in tabelle) a tipicità professionali legate a specifiche mansioni svolte. Norme che prevedono un esplicito riferimento al terzo elemento si ritrovano in alcuni contratti (ad esempio nel settore agricolo), dove per gli operai a tempo determinato è prevista la concessione di tale elemento pari al corrispettivo degli istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato e le sue modalità di determinazione.

Nella voce vanno altresì ricomprese le disposizioni relative a provvigioni e cointeressenze.

Nella contrattazione decentrata si riscontrano, sotto tale voce, disposizioni che definiscono criteri, elementi, condizioni e modalità di erogazione di elementi retributivi - individuali, di gruppo o collettivi - a cadenza definita e di natura non direttamente incentivante.

In particolare, nella voce possono venire specificate:

- le modalità di erogazione (in misura uguale per tutti, differenziata per livello o in forma mista);
- la cadenza (annuale o pluriennale), l'entità e la durata di tale erogazione;
- i lavoratori interessati;
- i riflessi su altri istituti contrattuali.

TE52 COTTIMO

La voce, in generale, comprende una serie di disposizioni che definiscono il lavoro a cottimo (collettivo e/o individuale), inteso come lavoro che prevede una retribuzione legata a risultati produttivi superiori conseguibili a quelli con il lavoro ad economia. Le maggiorazioni sono quindi erogate in funzione di:

- determinati ritmi produttivi;
- misurazione dei tempi di lavorazione;
- raggiungimento di risultati produttivi predeterminati.

Nello specifico le norme che disciplinano tale voce definiscono, in particolare:

- le modalità con cui vengono fissate la percentuale minima di cottimo da garantire al lavoratore e gli aspetti relativi alla realizzazione di tale processo produttivo;
- le modalità che regolano il sistema informativo in relazione dei regimi di cottimo in vigore nelle aziende e le eventuali variazioni produttive.

TE53 INDENNITA' DI CASSA, TRASPORTO, MENSA, REPERIBILITA'

In questa voce vanno ricomprese le disposizioni che regolano, in particolare, la concessione delle seguenti indennità:

- di cassa e di maneggio denaro con responsabilità anche finanziaria (obbligo di coprire eventuali ammanchi) da parte del dipendente. Sovente viene specificata la percentuale di maggiorazione e la retribuzione contrattuale di riferimento;
- di trasporto (per uso, da parte del dipendente, di mezzi propri per l'espletamento delle mansioni affidategli). Di norma si tratta di compensi corrisposti a titolo di rimborso;
- di mensa (trattasi dell'indennità sostitutiva laddove non venga assicurato, dal datore di lavoro, tale servizio, ovvero, pur esistendo, il lavoratore non possa usufruirne per esigenze di servizio);
- di reperibilità (nel caso che venga richiesta al dipendente una sua immediata disponibilità a prestazioni fuori del normale orario di lavoro).

TE54 COMPENSI IN NATURA

La voce non è molto frequente all'interno dei contratti nazionali di categoria. Si riscontra, ad esempio, nel settore agricolo e costituisce una forma di articolazione del salario integrativo per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Tale forma di salario integrativo si esplica in generi in natura o, nel caso di mancata concessione, in un corrispettivo in denaro, il cui valore è utile anche ai fini del calcolo delle mensilità aggiuntive e del trattamento di fine rapporto.

In questa voce vanno anche ricomprese le disposizioni che regolano le modalità di concessione del vitto e dell'alloggio ai lavoratori in particolari settori.

TE55 UNA TANTUM

La voce contiene le disposizioni che prevedono il riconoscimento di una somma fissa lorda a tutti i lavoratori come corrispettivo per il periodo di vacanza contrattuale. Nella voce sono in genere specificati: l'importo, i tempi di erogazione e i lavoratori che ne usufruiscono.

Alcuni contratti prevedono anche disposizioni che regolano il riproporzionamento dell'una tantum in funzione dell'eventuale prestazione svolta (come nel caso di lavoratori in CIG nel periodo di vacanza contrattuale).

TE56 ALTRE INDENNITA'

In questa voce vanno ricomprese le altre indennità, variamente denominate negli specifici contratti, e non espressamente richiamate nelle voci precedenti. Oltre ai livelli salariali aggiuntivi previsti per specifici profili professionali in alcuni contratti, vanno considerate, in particolare, le indennità previste per addetti a lavorazioni

	<p>che si svolgono in particolari condizioni o sedi (ad esempio disagio, pericolosità, insalubrità, sottosuolo, alta montagna, volo, presenza, incarichi speciali, etc.). Vanno altresì considerate le eventuali diarie o corresponsioni di importi per lavoro fuori sede o zona, ma non di trasferta.</p>
	<p>TE57 ALTRI BENEFICI</p> <p>In questa voce vanno ricompresi tutti gli altri benefici, variamente denominati negli specifici contratti (ad esempio, anzianità professionale, premi speciali di anzianità, premi di fedeltà, riconoscimento di anzianità convenzionali, trattamenti per disponibilità retribuita del dipendente, rimborsi a piè di lista per attività o impegni assolti fuori dal luogo di lavoro normale, fringe benefits, finanziamenti e mutui agevolati, contributi per cure climatiche, provvidenze per famigliari, bonus a vario titolo, integrazioni salariali aggiuntive ai trattamenti di CIG previste nel contratto degli operai agricoli, etc.).</p>
	<p>TE58 VOCI INCENTIVANTI (PRESENZA, QUALITÀ, QUANTITÀ DI PRODUZIONE, ECC.)</p> <p>In tale voce vanno ricomprese le disposizioni che definiscono criteri, caratteristiche, modalità e cadenza di erogazione di tutti quegli elementi retributivi, non ricompresi nelle voci precedenti, in qualche misura caratterizzati da un legame incentivante e variabile. Si tratta, in particolare, di erogazioni per la cui determinazione vengono utilizzati vari indicatori di riferimento e metodi di misurazione di cui gli accordi stessi provvedono a fornire e specificare le definizioni (obiettivi quantitativi e qualitativi, fatturato, volume di produzione e vendita, ordinativi, efficienza, rapporto qualità/tempo, margine operativo lordo, utile lordo, ecc.). Tra i principali vanno pertanto ricompresi sotto questa voce:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i premi o indennità di presenza, - i premi di produttività; - i premi di qualità; - altre tipologie miste; - eventuale salario di partecipazione. <p>Nella voce vanno altresì ricomprese le disposizioni che regolano istituti atti a favorire il miglioramento del servizio e la produttività del lavoro come, ad esempio, i progetti di risultato e le erogazioni incentivanti introdotti nei comparti della pubblica amministrazione.</p>
TE6 DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE ORARIA E GIORNALIERA	La voce definisce il coefficiente attraverso il quale individuare la retribuzione oraria e quella giornaliera
TE7 ELEMENTI E CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE	<p>In questa voce vanno ricomprese le disposizioni che definiscono gli elementi che concorrono a determinare la retribuzione (o trattamento economico più in generale) al netto di eventuali trattenute per ore non lavorate e non retribuite (ad esempio per le ore di sciopero). Inoltre la voce specifica le modalità con cui viene corrisposta la retribuzione al lavoratore. Come previsto dalla legge 5/1/1953, n. 4, le corresponsioni vengono effettuate tramite busta paga.</p> <p>Le disposizioni contrattuali della voce definiscono in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la periodizzazione (mensile, quindicinale, settimanale, giornaliera, oraria) di erogazione della retribuzione e, in alcuni casi, gli interessi dovuti nel caso di mancato rispetto di tale periodo; - le modalità per la contestazione da parte del lavoratore per eventuali errori di contabilità
TE8 Livello economico di riallineamento	In tale voce sono ricomprese le disposizioni, prevalentemente presenti nella contrattazione decentrata (in deroga, o in applicazione di adattamenti previsti dai CCNL di riferimento) che stabiliscono applicazioni graduali delle situazioni economiche e normative previste dai CCNL (cosiddetti contratti di "riallineamento"), con specifiche indicazioni sia sulle condizioni di miglior favore, sia in riferimento a valori retributivi inferiori a quelli tabellari per taluni livelli di inquadramento (salario di ingresso).

MQ MANSIONI E QUALIFICHE

MQ1 CLASSIFICAZIONE, INQUADRAMENTO, DECLARATORIE DI CATEGORIE E LIVELLI	<p>MQ10 CLASSIFICAZIONE, INQUADRAMENTO, DECLARATORIE DI CATEGORIE E LIVELLI: In generale</p> <p>In questa voce sono riportate le disposizioni generali relative alle mansioni e qualifiche e che trovano più puntuali esplicitazioni nella sua combinazione con altre più specifiche voci (si veda in Tesaurus). In linea di massima, si tratta delle normative che riguardano l'introduzione al tema dell'inquadramento (per lo più unico), la sua definizione descrittiva, i criteri e gli schemi per raccordare nuova e precedente classificazione, le soluzioni date per la confluenza di altri contratti, gli impegni di analisi e studi per armonizzare l'inquadramento con le modifiche all'organizzazione del lavoro, la definizione della figura del jolly, le assegnazioni provvisorie, i trattamenti per diplomati e laureati (quando sono indicati in articoli specifici).</p>
	<p>MQ11 CLASSIFICAZIONE, INQUADRAMENTO, DECLARATORIE DI CATEGORIE E LIVELLI</p> <p>In questa voce risultano inserite tutte quelle disposizioni che riguardano il ventaglio degli strumenti attraverso i quali vengono inquadrati i lavoratori. In particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la scala classificatoria (unica o articolata per gruppi professionali); - le declaratorie, con le quali si determinano le caratteristiche e i requisiti indispensabili per inquadrare le mansioni nel gruppo di riferimento; - i profili, con i quali si determinano le caratteristiche essenziali che contraddistinguono il contenuto professionale delle mansioni in essi considerati.

	<p>Nel rispetto di tali normative, la contrattazione decentrata esplicita e traduce nel concreto le indicazioni in materia fornite dai CCNL.</p> <p>MQ12 MODALITA' DI GESTIONE DELL'INQUADRAMENTO</p> <p>In questa voce sono contenute le disposizioni che traducono, in termini operativi e gestionali, e a livello decentrato, i criteri riportati nella voce precedente. In particolare, gli effettivi sistemi di inquadramento e le relative modalità di gestione (affidati anche a commissioni e organismi paritetici), i criteri per definire i contenuti del lavoro, l'individuazione di nuovi livelli e/o categorie, profili e figure professionali, i passaggi di livello per specifiche posizioni di lavoro.</p> <p>MQ13 Gestione della Posizione Organizzativa</p>
MQ2 MOBILITA' ORIZZONTALE (Sul piano professionale)	<p>In questa voce ricadono i casi di mobilità prettamente professionale Per esempio le figure di Jolly, mansioni promiscue, cumulo di mansioni. Per quanto riguarda la mobilità in altri reparti e/o in altre sedi si rimanda al codice LL8</p>
MQ3 MOBILITA' VERTICALE E PASSAGGI AUTOMATICI DI QUALIFICA O LIVELLO O CATEGORIA	<p>La voce contiene le disposizioni che definiscono - per determinate categorie professionali - l'acquisizione di un livello di inquadramento superiore dopo un periodo predeterminato di permanenza nella categoria di provenienza o inferiore, nonché quelle che prevedono passaggi a gruppi professionali superiori (operai/intermedi/impiegati/dirigenti) o cambi di mansioni a seguito di riduzione di idoneità al servizio.</p> <p>Talvolta si riscontrano, in deroga alle disposizioni del Codice Civile e a quelle previste dai CCNL, accordi che prevedono, con riferimento ad alcune mansioni, l'attribuzione di livelli di inquadramento inferiori a quelli previsti dal CCNL di riferimento</p>
MQ4 ASSEGNAZIONI PROVVISORIE, PROMOZIONE AUTOMATICA	<p>La voce contiene le norme che regolano le assegnazioni provvisorie a mansioni diverse da quelle definite dal proprio livello di inquadramento.</p> <p>In generale, le norme precisano che per esigenze aziendali il lavoratore possa essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse dalle proprie con particolari integrazioni nei trattamenti economici (come ad esempio quelli previsti per gli istruttori e controllori di volo) e adattamenti normativi corrispondenti all'attività svolta.</p> <p>Vanno altresì ricomprese le disposizioni che regolamentano le assunzioni di personale per il quale, in base a normative specifiche, sono previste condizioni provvisoriamente più basse rispetto a quelle di altri dipendenti inquadrati nello stesso livello.</p> <p>Qualora il lavoratore disimpegni mansioni superiori al proprio livello per un determinato periodo di tempo, le norme dispongono il passaggio definitivo al livello superiore (passaggio automatico). Sovente, i periodi variano a seconda delle mansioni svolte.</p> <p>Le disposizioni precisano anche che tale passaggio possa avvenire in modo automatico anche se si tratta di una sostituzione temporanea di un lavoratore assente per permesso, congedo, aspettativa, etc., ma solo se il lavoratore sostituito non venga riammesso nelle sue precedenti mansioni.</p>
MQ5 CONCORSI e Criteri di valutazione professionale	<p>La voce contiene le disposizioni che regolano i criteri per l'ammissione e lo svolgimento di concorsi. Tali criteri possono riguardare, ad esempio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - età; - titolo di studio richiesto; - cittadinanza; - stato civile. <p>Raramente tale voce trova riscontro nei contratti di categoria del settore privato; quando ciò si verifica, le norme definiscono i criteri di ammissione a prove di selezione per l'assunzione.</p> <p>Norme specifiche regolamentano invece tale istituto nell'area della pubblica amministrazione.</p>
MQ6 QUADRI: NORMATIVA ED ELEMENTI RETRIBUTIVI AGGIUNTIVI	<p>In applicazione alla legge 13/05/1985, n. 190, lavoratori in possesso di determinati requisiti e ai quali vengono attribuite particolari funzioni di elevato livello, sono inquadrati con la qualifica di Quadro.</p> <p>Vista la particolarità di tale figura, in alcuni contratti le disposizioni che compongono la voce non sono accorpate in un'unica sezione, ma possono ritrovarsi all'interno di più articoli.</p> <p>Nella voce vanno pertanto ricomprese tutte quelle disposizioni che riguardano tale area.</p> <p>In particolare quelle relative:</p> <ul style="list-style-type: none"> - alla classificazione (funzioni, mansioni, etc.); - al trattamento economico (con le specifiche indennità di funzione attribuite ai quadri) e altre eventuali integrazioni derivanti dalla non applicabilità di alcuni istituti contrattuali; - ai particolari strumenti informativi forniti dalle aziende; - alle iniziative formative; - all'assistenza legale; - al riconoscimento di pubblicazioni nominative.
MQ7 PARTICOLARI FIGURE LAVORATIVE (VIAGGIATORI E PIAZZISTI, ECC...): NORMATIVA ED ELEMENTI RETRIBUTIVI	<p>In questa voce vanno considerate tutte quelle disposizioni che regolamentano il rapporto di lavoro di particolari figure lavorative previste all'interno di specifici contratti quali, in particolare: viaggiatori e piazzisti, informatori scientifici, personale comandato a bordo delle navi, ecc.</p> <p>Le disposizioni possono essere presenti o all'interno di specifici articoli ovvero essere contenute in protocolli aggiuntivi o allegati al contratto.</p> <p>Si precisa, inoltre, che il vero e proprio CCNL dei viaggiatori e piazzisti dipendenti dalle aziende del terziario, distribuzione e servizi, ha una sua specifica efficacia soggettiva e non va, quindi, ricompreso nella voce.</p>

OR ORARIO

OR1 ORARIO DI LAVORO CONTRATTUALE E SUA DISTRIBUZIONE	<p>La voce contiene le disposizioni che stabiliscono la durata massima dell'orario di lavoro contrattuale settimanale, fatte salve le disposizioni legislative contenute nel R.D.L. 15/03/1923, n. 692 ed altri successivi provvedimenti legislativi.</p> <p>Le norme prevedono anche:</p>
--	--

	<p>- la distribuzione in giorni dell'orario nell'arco della settimana; - un limite massimo di ore giornaliere per la prestazione del lavoro; - i riposi cosiddetti fisiologici previsti, in particolare, in alcuni contratti del settore dei trasporti (aereo, marittimo, ecc.).</p> <p>Vanno altresì considerate le disposizioni che regolano particolari rapporti di lavoro (ad esempio marittimi) negli aspetti relativi alla durata minima dell'effettiva presenza a bordo dei dipendenti (imbarco).</p> <p>In tale voce rientrano anche quelle norme che affidano a un esame preventivo con le R.S.A. il compito di definire la distribuzione dell'orario di lavoro, l'inizio e il termine della giornata lavorativa.</p> <p>La contrattazione decentrata, oltre che richiamare le disposizioni generali del CCNL, fornisce specifiche indicazioni relative all'orario di inizio e di fine della prestazione lavorativa giornaliera (e strumenti di rilevazione delle presenze), ai limiti di flessibilità d'orario nell'entrata e nell'uscita giornaliera, ai limiti delle pause (per il pasto o altri motivi).</p> <p>E' frequente la presenza di accordi che determinano distribuzioni dell'orario di lavoro anche a cadenze plurisettimanali e/o in termini annui.</p> <p>La contrattazione di tali aspetti è affidata ad esami preventivi con le R.S.A.</p>
<p>OR2 LAVORO SUPPLEMENTARE E STRAORDINARIO DIURNO: MAGGIORAZIONI E LIMITI</p>	<p>La voce comprende le disposizioni che definiscono il lavoro supplementare e straordinario diurno, precisandone le modalità e i limiti quantitativi del ricorso.</p> <p>Esse indicano, in generale, anche i casi in cui si può fare ricorso a tali forme di lavoro, rimandando alla contrattazione aziendale eventuali altre ipotesi.</p> <p>Le disposizioni prevedono inoltre specifiche maggiorazioni retributive per queste forme di lavoro - riportate in genere in tabelle allegate al testo - che, in alcuni casi, presentano percentuali diverse tra operai e impiegati.</p> <p>Talvolta le norme precisano anche gli istituti retributivi sui quali le maggiorazioni vanno o non computate.</p> <p>La contrattazione decentrata integra, spesso, tali disposizioni, precisandone carattere e modalità (obbligatorietà, eccezionalità, volontarietà) ed i limiti quantitativi del ricorso (con le eventuali deroghe, in più o in meno, rispetto a quanto stabilito dai CCNL di riferimento) in termine di monte-ore contrattuale.</p> <p>Le disposizioni prevedono specifiche maggiorazioni retributive per queste forme di lavoro in taluni casi superiori alle misure stabilite dai CCNL di riferimento</p>
<p>OR3 LAVORO A TURNI, A SQUADRE, CICLI CONTINUI: MAGGIORAZIONI E LIMITI</p>	<p>Le norme contenute in questa voce regolano il ricorso a tali forme di lavoro e specificano, in particolare: la durata del normale orario di lavoro per i turnisti;</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'entità delle maggiorazioni (e le voci retributive di riferimento); - le modalità di godimento dei riposi compensativi. - gli schemi di turnazione e la loro articolazione <p>Le maggiorazioni variano a seconda:</p> <ul style="list-style-type: none"> - se i turni sono svolti di giorno, di notte o di domenica; - se i lavoratori turnisti sono addetti al ciclo continuo; - se il turnista lavora nel suo giorno di riposo compensativo e se viene adibito a lavori compresi o non in normali turni avvicendati. <p>In questa voce vanno ricomprese anche le disposizioni e modalità relative agli schemi di impegni lavorativi espliciti tramite turni, nell'arco mensile e/o annuo, previsti in particolare in alcuni contratti del settore trasporto (aereo, marittimo, ecc.).</p> <p>Per quanto concerne il lavoro a squadre, le norme contenute nella voce lo definiscono e specificano la durata dell'orario ordinario giornaliero, che comprende anche il riposo per le prestazioni di lavoro eccedenti un determinato numero di ore.</p> <p>Le disposizioni regolano anche:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i criteri inerenti le modificazioni dei turni e i tempi di notifica; - l'entità delle relative maggiorazioni; - i casi nei quali tali maggiorazioni non sono dovute.
<p>OR4 LAVORO STRAORDINARIO NOTTURNO, DOMENICALE, FESTIVO: MAGGIORAZIONI E LIMITI</p>	<p>La voce definisce in primo luogo la fascia oraria che viene considerata lavoro notturno e i giorni di lavoro domenicale e festivo.</p> <p>Vengono inoltre specificate le percentuali di maggiorazione e le voci retributive di riferimento dovute per tali tipologie di lavoro (frequentemente allegate in tabella).</p> <p>Infine, le norme precisano il modo in cui, per i lavoratori addetti al lavoro notturno, la percentuale di maggiorazione viene computata sul trattamento per ferie e sulle mensilità aggiuntive.</p>
<p>OR5 RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITA', RIPOSI AGGIUNTIVI O COMPENSATIVI, RIDUZIONI D'ORARIO</p>	<p>Per quanto riguarda il riposo settimanale, la voce contiene le norme che individuano tali giorni nelle domeniche o in alcuni giorni prestabiliti per riposo compensativo settimanale.</p> <p>Per quanto attiene alle festività, nella voce si riscontra l'elencazione di tutte le festività nazionali previste, con opportune precisazioni in merito alle modalità alternative di godimento della festività del santo patrono.</p> <p>Nella voce sono inoltre contenute una serie di precisazioni che indicano le modalità di determinazione del trattamento economico qualora il lavoro venga svolto in una delle giornate festive.</p> <p>Le disposizioni relative ai riposi aggiuntivi (o compensativi) prevedono il numero di giornate annue usufruibili dai lavoratori in sostituzione delle ex-festività sopresse (e/o per altri riferimenti).</p> <p>In alcuni casi, viene anche precisato che per le date del 2 giugno e 4 novembre, celebrate nella prima domenica del mese, il lavoratore beneficerà del trattamento economico previsto per le festività coincidenti con la domenica.</p> <p>Per quanto riguarda la riduzione d'orario di lavoro la voce indica le quantità di tali riduzioni, normalmente in termini annui, distinte per i vari gruppi di lavoratori (giornalieri, turnisti, etc.) previste o dai contratti nazionali di categoria o da accordi interconfederali, nonché le modalità di fruizione di tali riduzioni (individuali, collettive, ecc.).</p>
<p>OR6 FERIE E PERMESSI</p>	<p>Per quanto si riferisce alle ferie, la voce definisce la durata e le altre modalità di godimento e di computo delle stesse.</p> <p>Le disposizioni specificano, ad esempio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - numero dei giorni (di calendario o lavorativi); - eventuali differenziazioni per scaglioni in relazione all'anzianità di servizi dei dipendenti; - periodo di godimento (anche in misure frazionate); - trattamento retributivo generale e quello, più specifico, relativo ai ratei in caso di incompleto anno lavorativo; - eventuale indennità monetaria sostitutiva in caso di mancato godimento; - trattamento in caso di anticipato richiamo in servizio. <p>Per quanto riguarda i permessi, le disposizioni enunciano i casi in cui vengono concessi al lavoratore brevi permessi non retribuiti.</p> <p>Nella voce si possono ritrovare disposizioni che illustrano i criteri che regolano la concessione e la durata di tali permessi.</p> <p>In particolari situazioni - come il lutto familiare o la nascita di figli - la norma prevede la durata e la</p>

	<p>remunerazione di tali permessi.</p> <p>Infine, in alcuni casi la voce prevede la concessione di permessi totalmente o parzialmente retribuiti per favorire l'assistenza di alcune categorie sociali (handicaps, tossicodipendenze, ecc.) e l'assolvimento di alcune funzioni sociali (donatori di sangue, volontariato, etc.) o per altri motivi non specificati nei precedenti capoversi (visite mediche, richiesta atti amministrativi, etc.)</p>
OR7 FLESSIBILITA': NORMATIVA ED EFFETTI ECONOMICI	<p>La voce prevede, in relazione a specifiche esigenze aziendali, la definizione di prestazioni diverse di orario settimanale di lavoro in periodi particolari, salvo preventiva comunicazione ed esame con le R.S.A. delle modalità di esecuzione.</p> <p>Le disposizioni definiscono, in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i lavoratori interessati; - il numero massimo di ore settimanali ed annue che possono essere lavorate in aggiunta all'orario normale di lavoro e loro distribuzione in un determinato periodo; - la quota oraria corrisposta per ogni ora prestata oltre l'orario di lavoro settimanale; - le eventuali modalità di recupero delle ore lavorate in eccedenza (godimento dei riposi compensativi, individuali o collettivi, o miglioramenti economici). <p>In tale voce vanno ricomprese anche quelle situazioni di regimi lavorativi settimanali diversamente articolati nell'arco di più mesi (orario di lavoro settimanale più elevato in alcuni periodi e più ridotto in altri) ma in modo da rispettare, comunque, l'orario medio settimanale previsto dai CCNL.</p>
OR8 INTERRUZIONE, SOSPENSIONE DEL LAVORO E RECUPERI: MODALITA'	<p>Per quanto riguarda l'interruzione di lavoro, la voce disciplina le modalità del trattamento riservato al lavoratore in caso di interruzioni di breve durata, nonché le modalità di recupero delle ore perdute.</p> <p>Per quanto riguarda la sospensione del lavoro, la voce normalmente si limita a richiamare le norme di legge e gli accordi interconfederali in materia.</p> <p>Talvolta, invece, le disposizioni disciplinano la sospensione e/o la riduzione della durata dell'orario di lavoro e i relativi effetti sulla retribuzione.</p> <p>Le norme prevedono anche la facoltà per il lavoratore di dimettersi qualora la sospensione del lavoro superi i quindici giorni.</p>
OR9 LAVORO DISCONTINUO: NORMATIVA E MAGGIORAZIONI	<p>Per i lavoratori discontinui o di semplice attesa e custodia questa voce fissa l'orario di lavoro giornaliero (numero massimo di ore lavorate), l'articolazione dell'orario settimanale e i criteri per determinare la retribuzione mensile nel caso in cui le ore di lavoro siano superiori alle 40 settimanali.</p> <p>Le disposizioni inoltre contengono le modalità per il trattamento economico concernente le ferie, le festività, la gratifica natalizia, l'indennità sostitutiva del preavviso e il trattamento di fine rapporto.</p>

LL LUOGO DI LAVORO

LL1 SEDE DI LAVORO	<p>Non esistono, in generale, norme specifiche per quanto riguarda questa voce. C'è comunque da rilevare che, nell'ambito delle norme generali relative all'atto dell'assunzione, è previsto che l'azienda debba comunicare al lavoratore la sede di lavoro o la località cui lo stesso è destinato.</p>
LL2 TRASFERIMENTO: NORMATIVA ED ELEMENTI RETRIBUTIVI	<p>La voce contiene disposizioni che prevedono la possibilità per l'azienda - a fronte di esigenze tecniche, organizzative e produttive - di trasferire il lavoratore in unità produttive situate in altro luogo diverso da quello di destinazione iniziale, con la conservazione del trattamento economico. Le norme contengono inoltre le modalità con le quali sono regolamentati tali trasferimenti.</p> <p>Oltre alla conservazione del trattamento economico, esse riguardano in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - le modalità di preavviso (comunicazione per iscritto, con relativa motivazione); - il rimborso delle spese (viaggio, vitto, trasporto, trasloco, canone di locazione, etc.) per il lavoratore e i suoi familiari conviventi (qualora cambino domicilio o la fissa dimora); - permessi giornalieri (scelta della casa, organizzazione del trasloco); - indennità supplementari; - eventuale diaria giornaliera per il periodo della sistemazione nella nuova residenza; - eventuali altre indennità. <p>Talvolta le norme specificano anche le competenze (t.f.r., indennità di preavviso) del lavoratore nel caso in cui egli non accetti il trasferimento e presenti le dimissioni.</p>
LL3 TRASFERTA E MISSIONI: NORMATIVA ED ELEMENTI RETRIBUTIVI	<p>Per quanto concerne le missioni, le norme stabiliscono che l'azienda o l'amministrazione possa inviare il lavoratore in missione temporanea fuori dal normale luogo di lavoro (anche all'estero).</p> <p>Perciò, le disposizioni definiscono il periodo massimo di durata di tali missioni e le competenze del lavoratore relativamente a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - rimborso delle spese (viaggio, trasporto bagagli, vitto e alloggio, etc.); - eventuali diarie; - maggiorazioni concesse se la missione dura più di 24 ore, variabili secondo il periodo di durata della missione stessa. <p>Le disposizioni relative alla trasferta mirano a definire i criteri attraverso i quali individuare un trattamento economico minimo volto a risarcire forfettariamente il lavoratore delle spese sostenute.</p> <p>Per questo motivo, esse definiscono le indennità giornaliere - con eventuali maggiorazioni - che variano a seconda della durata delle trasferte.</p> <p>Le norme definiscono, quindi, le modalità che regolano il trattamento di trasferta, e in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'impegno a comunicare per iscritto al lavoratore - ove la trasferta superi un determinato periodo di tempo - la destinazione e la durata; - i criteri di corresponsione delle indennità; - la concessione dello straordinario nei casi in cui il datore di lavoro richieda prestazioni oltre la durata del normale orario.
LL4 DISTACCO E COMANDO	<p>In tale voce vanno considerate le disposizioni che definiscono l'istituto del distacco (o comando), eventualmente presente tra unità produttive collegate (o amministrazioni varie), o di utilizzazione temporanea dei dipendenti per lo svolgimento di attività esterne collegate alle proprie professionalità. Ove esistenti, tali norme precisano la temporaneità del distacco e gli eventuali effetti sul piano retributivo e sullo stesso rapporto di lavoro.</p>

LL5 LAVORO ALL'ESTERO: NORMATIVA ED ELEMENTI RETRIBUTIVI	In linea generale non esiste una normativa tipo, né uno schema di contrattazione di base a livello di contrattazione nazionale che regolamenta tale voce. Raramente ciò si riscontra anche a livello aziendale. Esistono invece contratti individuali, e quindi rapporti diretti tra lavoratori e aziende, che definiscono i vari aspetti, normativi ed economici, per il periodo di lavoro all'estero.
LL6 TRASFERIMENTO D'AZIENDA (CESSIONE, TRASFORMAZIONE E TRAPASSO D'AZIENDA)	La voce contiene disposizioni che, nel caso di cessione, trasformazione e trapasso d'azienda, salvaguardano i diritti acquisiti dal lavoratore e mantengono i suoi obblighi - derivanti dal contratto nazionale di categoria - nei confronti del nuovo titolare. Inoltre le norme in tali occasioni regolano le modalità dell'eventuale rescissione da parte del lavoratore del contratto di lavoro e ne elencano le corrispondenti spettanze. Le disposizioni sanciscono, talvolta, quali sono le competenze del lavoratore nel caso di fallimento o cessazione dell'azienda e conseguente licenziamento del lavoratore
LL7 APPALTO A DITTE ESTERNE: NORMATIVA ED ELEMENTI RETRIBUTIVI E DI COSTO	Nei contratti si possono riscontrare norme che consentono all'azienda di affidare ad altre ditte, nazionali e/o estere, quote e/o fasi di produzione indicando, in particolare: - quantità e tipologia di prodotto; - ditta e paese di destinazione; - compensi per tali lavorazioni. Per quanto riguarda in particolare gli obblighi dei datori di lavoro, questa voce ricomprende le norme di legge e contrattuali che disciplinano l'impiego di manodopera negli appalti e subappalti, l'affidamento di lavoro esterno (lavorazioni decentrate a terzi), il divieto di interposizione e intermediazione di manodopera
LL8 MOBILITA' DEL PERSONALE : INTERNA/ESTERNA	La voce non si presenta frequentemente all'interno dei contratti nazionali di categoria, in quanto tale materia rientra tra gli aspetti di carattere prettamente aziendale legati a spostamenti non temporanei di gruppi di lavoratori all'interno dell'unità produttiva. Nei casi in cui si riscontrano disposizioni relative alla mobilità orizzontale (come ad esempio nel settore tessile), territoriale (come ad esempio nel settore agricolo e in alcuni comparti dei servizi), o ad avvicendamenti o rotazione del personale (come ad esempio nel settore bancario) esse si limitano a precisare che tali spostamenti devono essere effettuati nel rispetto di disposizioni legislative e contrattuali. Inoltre, le norme definiscono l'obbligo delle direzioni aziendali a informare preventivamente le R.S.A. sugli spostamenti del personale e a definire le questioni attraverso esami congiunti. In tale voce, di specifica competenza della contrattazione decentrata, sono definite le modalità ed i criteri attraverso i quali si procede a spostamenti, temporanei e non, di gruppi di lavoratori all'interno della stessa unità produttiva e fra diverse unità di un gruppo di aziende (o tra unità nei comparti del settore pubblico, dove alla mobilità possono essere associate anche specifiche erogazioni retributive), senza che ciò comporti necessariamente riflessi sull'inquadramento dei lavoratori interessati

AL AMBIENTE LAVORO E TUTELA SALUTE

AL0) Ambiente e salute: in generale	In questa voce sono ricompresi i riferimenti generali riguardanti l'ambiente di lavoro e la tutela della salute (ad esempio, dichiarazioni di intenti, impegni generici, ecc.). Più puntuali esplicitazioni possono essere derivate dalla combinazione di tale voce con altri argomenti (ad esempio, per i delegati alla sicurezza, per le commissioni paritetiche di studio, varie problematiche ambientali, come inidoneità, visite di assunzione ecc.). Si veda in proposito il Tesauro.
AL1 AMBIENTE DI LAVORO INTERNO: INFORMAZIONE, INDAGINI, PREVENZIONE, BONIFICA	Per quanto riguarda l'ambiente di lavoro, la legge 20/05/1970, n. 300 sancisce il diritto di controllo delle R.S.A. , anche attraverso la costituzione in azienda della Commissione ambiente. Le norme relative alla voce individuano le competenze e i comportamenti delle parti in tema di informazione, prevenzione ed eventuale bonifica. In particolare esse riguardano: - le eventuali esigenze di interventi per la manutenzione e prevenzione negli ambienti di lavoro; - i rischi (connessi alle sostanze e alle tecnologie impiegate nella produzione) cui sono esposti i lavoratori; - i programmi di investimento per migliorare l'ambito di lavoro e la sicurezza; - le normative e direttive nazionali ed europee concernenti la legislazione ambientale (grandi rischi, impatto ambientale, trattamento e smaltimento rifiuti, etc.); gli eventuali programmi di risanamento e/o ristrutturazione per ragioni ambientali e di sicurezza; la designazione e le funzioni degli eventuali delegati alla sicurezza. Relativamente alle indagini, le norme prevedono che le R.S.A. e la Direzione aziendale possano fare effettuare indagini sulle condizioni ambientali da Enti pubblici e privati. Le disposizioni attribuiscono anche alle R.S.A. il compito di promuovere ricerche, elaborare ed attuare misure (informazione e formazione) idonee a tutelare la salute e l'integrità del lavoratore.
AL2 AMBIENTE ESTERNO: INDAGINI, PREVENZIONE, BONIFICA	Il richiamo alle disposizioni sull'ambiente esterno si ritrova prevalentemente nella parte dei contratti relativa al sistema di informazioni. Assume ai diversi livelli - settoriale, territoriale e aziendale - soprattutto la connotazione di un esame congiunto sulle condizioni ambientali-ecologiche e sulle eventuali iniziative finalizzate al loro miglioramento. Nella contrattazione decentrata sono previste disposizioni sull'ambiente esterno che riguardano in particolare: - gli esami congiunti sulle condizioni ambientali/ecologiche; - l'individuazione di eventuali fonti inquinanti; - gli interventi di prevenzione e bonifica e loro verifiche.
AL3 PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI SUL LAVORO, DELLE MALATTIE PROFESSIONALI E IGIENE (LIBRETTI, VISITE, ROTAZIONE, ETC.)	Le disposizioni contenute nella voce sanciscono l'obbligo di rispettare da parte dell'azienda e del lavoratore le norme di legge che garantiscono la prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali. Le norme elencano infatti le misure che il datore di lavoro deve garantire per la sicurezza dei lavoratori: prevenzione dei rischi (tramite l'adozione di misure di protezione e rotazione nel posto di lavoro), informazione dei lavoratori e loro adeguata formazione, etc.. Può inoltre - previa informazione alle R.S.A. - sottoporre il lavoratore a periodiche visite di controllo sanitario. D'altro canto le norme precisano che il lavoratore deve osservare le prescrizioni impartite dall'azienda per la sicurezza e la tutela della sua salute (corretto utilizzo di macchinari, utensili, etc.). In alcuni contratti - come, ad esempio, in quello del settore chimico - la norma non ammette lavorazioni che superano determinati limiti di tossicità, nocività e pericolosità.

	<p>Tali limiti sono descritti in apposite tabelle, in genere allegate ai contratti e parte integrante degli stessi. Le norme elencano anche gli strumenti attraverso i quali si mette sotto osservazione la situazione ambientale di ogni unità produttiva.</p> <p>Tra i principali vanno ricordati:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il registro dei dati ambientali, dove vengono annotati i risultati di rilevazioni periodiche relative ai fattori ambientali; - il registro dei dati bio-statistici, contenente per ogni reparto i risultati di visite mediche ed esami periodici e le assenze per infortuni e malattie professionali; - il libretto personale sanitario di rischio, con i dati delle visite mediche (di assunzione e periodiche) e quelli relativi ad infortuni e malattie professionali; <p>la scheda delle caratteristiche dell'impianto e quella di sicurezza per le sostanze pericolose.</p> <p>Nella contrattazione decentrata, oltre alle disposizioni previste dai CCNL, sono anche presenti norme che riguardano:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la costituzione di organismi, prevalentemente paritetici, per il controllo delle condizioni di lavoro e per la definizione delle modalità di eventuali interventi; - gli obblighi di sottoporre i lavoratori a periodiche visite, generali e/o specifiche di controllo sanitario; - il controllo delle lavorazioni che superano determinati limiti di nocività, tossicità e pericolosità; - l'aggiornamento dei libretti sanitari dei lavoratori e dei registri dei dati ambientali e bio-statistici
--	--

OD ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

OD1 CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO	<p>Nei contratti, prevalentemente in sede di contrattazione decentrata, le disposizioni riguardano i comportamenti che le parti assumono in ordine alla progettazione e alla realizzazione di interventi finalizzati a cambiamenti organizzativi che possono interessare anche solo specifici reparti dell'unità produttiva. In particolare l'oggetto di tale cambiamento può riguardare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - gli aspetti quantitativi e qualitativi dell'attività produttiva; - la gestione del cambiamento in riferimento a specifiche aree aziendali (servizi tecnici e logistici, centri di ricerca, uffici amministrativi e commerciali, ecc.) o all'azienda nel suo complesso; - gli effetti che si possono avere in termini di impatto ambientale, sicurezza degli impianti, orari e ritmi lavorativi, tutela della salute, modifiche nell'inquadramento e nei contenuti di lavoro, mobilità e gestione degli organici, corsi di formazione e riqualificazione, ecc.; - gli impegni delle parti ad incontrarsi per esaminare, verificare e definire in sede congiunta i problemi connessi ai mutamenti. <p>Per quanto riguarda i comparti della pubblica amministrazione le modalità, i contenuti e le implicazioni economiche di tale voce sono inseriti in specifici progetti finalizzati al cambiamento organizzativo con riferimento, in taluni casi, anche all'introduzione di innovazioni tecnologiche (progetti strumentali).</p>
OD2 INNOVAZIONI TECNOLOGICHE	<p>Nei contratti, prevalentemente in sede di contrattazione decentrata, le disposizioni riguardano i comportamenti che le parti assumono in ordine alla progettazione ed alla realizzazione di interventi innovativi sul piano tecnologico. In particolare tali innovazioni possono riguardare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il processo produttivo nel complesso aziendale o in specifici ambiti; - l'introduzione di nuovi prodotti; - il miglioramento qualitativo della produzione e gli interventi diretti alla maggiore efficienza degli impianti e/o dei mezzi di produzione; - l'utilizzo di sistemi informatici negli uffici e/o nei vari reparti; - gli effetti che si possono avere in termini di impatto ambientale, sicurezza degli impianti, orari e ritmi lavorativi, modifiche nell'inquadramento e nei contenuti di lavoro, mobilità e gestione degli organici, ecc.; - gli impegni delle parti ad incontrarsi per esaminare, verificare e definire in sede congiunta i problemi connessi ai mutamenti.
OD3 RAPPORTO CON UTENZE, CLIENTI, ECC.	<p>Nei contratti, prevalentemente in sede di contrattazione decentrata, possono rilevarsi norme che disciplinano particolari aspetti del rapporto di lavoro e dell'organizzazione interna finalizzati a migliorare il servizio ed il rapporto con gli utenti.</p>
OD4 GESTIONE DEGLI ORGANICI	<p>Gli accordi, stipulati prevalentemente in sede di contrattazione decentrata, contengono disposizioni che riguardano aspetti di gestione degli organici legati ad esigenze connesse all'organizzazione del lavoro (composizione squadre, composizione equipaggi, casi eccezionali di reperibilità dei lavoratori, determinazione e/o modifiche della pianta organica nei comparti del pubblico impiego, ecc.) anche in riferimento a situazioni temporanee e specifiche.</p>

SR SOSPENSIONE DEL RAPPORTO

SR1 MALATTIA E PERIODO DI COMPORTO: NORMATIVA E RIFLESSI ECONOMICI	<p>La voce ricomprende le disposizioni che regolano l'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro. Le norme elencano le procedure che il lavoratore deve rispettare nei periodi di malattia per veder garantito il diritto alla conservazione del posto e al trattamento economico.</p> <p>Nella procedura, in particolare, vanno segnalate:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la comunicazione al proprio datore di lavoro dei motivi che giustificano l'assenza; - l'obbligo di garantire la reperibilità presso il proprio domicilio per eventuali visite di controllo; - la tempestiva comunicazione all'azienda di eventuali mutamenti di indirizzo di reperibilità. <p>Le norme precisano che se il lavoratore non è reperibile nelle ore indicate per visite di controllo, viene considerato assente ingiustificato.</p>
---	--

	<p>Incorre, quindi, nella perdita del trattamento economico di malattia, con l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.</p> <p>Le disposizioni prevedono anche un periodo di tempo massimo di assenza che garantisce la conservazione del posto, con decorrenza di anzianità a tutti gli effetti contrattuali.</p> <p>Tale limite non può essere superato, anche con più malattie, entro un arco di tempo prestabilito (periodo di comportamento), pena la facoltà dell'azienda di rescindere il rapporto di lavoro, fatte salve le indennità maturate dal lavoratore; quest'ultimo ha comunque la possibilità di richiedere periodi limitati di aspettativa non retribuita.</p> <p>In tale voce vanno infine indicate le norme che definiscono i termini temporali garantiti al lavoratore per la conservazione del posto (spesso articolati rispetto all'anzianità di servizio), nonché le eventuali integrazioni poste a carico delle aziende (o di casse previste da specifici contratti come la cassa integrazione extra legem di cui al contratto degli operai agricoli e di altri enti ad esse assimilabili) rispetto ai trattamenti definiti per legge a carico dell'INPS o di altri enti assicurativi.</p>
<p>SR2 INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI: NORMATIVA E RIFLESSI ECONOMICI</p>	<p>La normativa sugli infortuni sul lavoro si richiama alle disposizioni di legge vigenti in materia per quanto riguarda gli obblighi dell'assistenza, del soccorso e quelli assicurativi.</p> <p>La voce contiene, quindi, disposizioni che precisano, in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'obbligo da parte del lavoratore dell'immediata denuncia dell'infortunio occorso alla direzione aziendale, mentre quest'ultima è tenuta a denunciarlo all'istituto assicuratore; - il diritto del lavoratore alla conservazione del posto, fino ad avvenuta guarigione clinica, con l'indicazione dei periodi garantiti, spesso articolati rispetto all'anzianità di servizio; - la durata temporale complessiva della copertura economica da parte dell'istituto assicuratore e dell'eventuale integrazione da parte dell'azienda (o di casse previste da specifici contratti come la cassa extra legem di cui al contratto degli operai agricoli e di altri enti ad esse assimilabili). <p>Talvolta le norme prevedono che per i lavoratori a tempo determinato venga limitato il periodo massimo di assenza.</p> <p>Le disposizioni stabiliscono inoltre che, di fronte a un'invalidità che impedisca l'assolvimento della mansione svolta in precedenza, l'azienda debba esaminare la possibilità di mantenere il lavoratore in servizio adibendolo a mansioni compatibili con le sue limitate capacità lavorative.</p> <p>A questo riguardo, le norme definiscono anche i diritti e i conseguenti riflessi economici.</p> <p>In genere, le disposizioni contrattuali relative agli infortuni sul lavoro trattano anche della malattia professionale, quella cioè contratta nell'esercizio e a causa dell'attività lavorativa prestata.</p> <p>Specifiche norme sono previste sia per gli adempimenti da parte del lavoratore sia per gli obblighi da parte del datore di lavoro.</p> <p>Sia sotto il profilo della durata della sospensione che del trattamento economico, la disciplina contrattuale presenta differenziazioni, anche importanti, rispetto a quella prevista per la malattia comune.</p>
<p>SR3 ASPETTATIVE E CONGEDI: NORMATIVA E RIFLESSI ECONOMICI</p>	<p>In questa voce rientrano le disposizioni relative ad aspettative e congedi non legate a cariche pubbliche o sindacali (vedi voce RS7) e a motivi di studio (vedi voce SR7).</p> <p>Le norme riferite alle aspettative (non retribuite né computate agli effetti di alcun istituto contrattuale) precisano che tali periodi di assenza dal lavoro possono essere concessi per gravi e giustificati motivi (salute, handicap, tossicodipendenza), che coinvolgono direttamente il lavoratore o i suoi familiari.</p> <p>Le disposizioni precisano il limite massimo di tempo entro il quale vige l'aspettativa.</p> <p>Se i motivi che la giustificano vengono a cessare, il lavoratore ha l'obbligo di riprendere servizio entro un arco di tempo definito; in caso contrario il lavoratore viene considerato dimissionario.</p> <p>Per quanto attiene il congedo, variano le forme nelle quali si articola.</p> <p>Per quanto riguarda quello matrimoniale vengono fissati i giorni lavorativi concessi e i relativi aspetti economici.</p> <p>Vengono inoltre concessi brevi congedi anche per comprovate e riconosciute necessità familiari (nascite, morte di un congiunto, visite sanitarie, etc.).</p> <p>In questi casi l'azienda ha facoltà di non corrispondere la retribuzione.</p>
<p>SR4 MATERNITA': NORMATIVA E RIFLESSI ECONOMICI</p>	<p>Le norme che tutelano la maternità sono contenute in varie leggi (in particolare nella legge 30/12/1971, n. 1204).</p> <p>Le disposizioni relative alla tutela della maternità che si riscontrano nei testi contrattuali riguardano, in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la definizione del periodo massimo di tempo nel quale vige il diritto alla conservazione del posto di lavoro; - la definizione del periodo massimo di assenza dal lavoro prima e dopo il parto; - le relative quote di integrazione da parte dell'azienda (fino al raggiungimento dell'intera retribuzione) del trattamento erogato dall'ente mutualistico. <p>Se nei periodi di assenza prima e dopo il parto interviene malattia, si applicano le disposizioni del contratto relative alla malattia, se più favorevoli per la lavoratrice.</p> <p>Talvolta, nei testi contrattuali, le disposizioni precisano che il diritto di assentarsi dal lavoro, nel caso di malattia del bambino di età inferiore ai 3 anni, spetta sia al padre che alla madre.</p> <p>Inoltre, in alcuni casi, vengono anche specificate le modalità che regolano i periodi di riposo giornalieri concessi alla lavoratrice durante il primo anno di vita del bambino.</p>
<p>SR5 CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA</p>	<p>Raramente, all'interno dei contratti nazionali di categoria, è presente una voce autonoma che contiene disposizioni in merito alla Cassa integrazione guadagni (CIG).</p> <p>Nei casi in cui è menzionato, il ricorso alla CIG. viene trattato nel sistema di informazione delle parti in merito all'andamento economico aziendale e alla gestione del personale.</p> <p>Le norme in materia, quindi, regolano a livello settoriale, territoriale e aziendale le modalità di informazione e di esame congiunto tra le parti (periodicità e aspetti affrontati). Più frequentemente, il riferimento alla CIG. è presente nella parte allegata dei contratti, laddove viene riproposto integralmente il testo di legge che disciplina il ricorso alla CIG..</p> <p>Situazioni aziendali che danno luogo alla CIG. sono comunque trattate, dai contratti, nelle disposizioni in genere collegate all'interruzione, sospensione del lavoro e recuperi (vedasi la voce OR8).</p> <p>In tale voce vanno altresì ricomprese le disposizioni che regolano le procedure per l'accesso alla disoccupazione ordinaria (ad esempio nel settore dell'artigianato).</p> <p>Nella contrattazione decentrata le normative che regolamentano il ricorso alla CIG ordinaria si inquadrano nell'ambito del sistema di informazione delle parti che riguarda sia l'andamento economico dell'azienda sia la gestione del personale.</p> <p>In particolare gli accordi prevedono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'esame delle motivazioni addotte dall'azienda per il suo ricorso; - la definizione delle modalità di utilizzo della CIG (lavoratori e categorie interessate, durata, schemi di rotazione dei lavoratori interessati, quantità di ore richieste, anticipo dell'indennità da parte dell'azienda, verifica periodica della situazione, ecc.); - corsi di riqualificazione e formazione professionale.

SR6 SERVIZIO MILITARE, SERVIZIO CIVILE SOSTITUTIVO	<p>Per il servizio militare (o l'eventuale richiamo) e il servizio civile sostitutivo, le disposizioni presenti nei testi contrattuali completano quelle previste dalle leggi vigenti.</p> <p>In particolare, tendono ad evidenziare i seguenti diritti del lavoratore:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la conservazione del posto entro un mese dalla fine del servizio di leva; - la maturazione dell'anzianità di servizio e la considerazione di tale periodo ai fini del trattamento di fine rapporto; - il trattamento di fine rapporto nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro a seguito di chiamata o richiamo alle armi. <p>In quest'ultimo caso il lavoratore non ha però l'obbligo di dare il preavviso né di vedersi corrispondere l'indennità sostitutiva.</p>
SR7 DIRITTO ALLO STUDIO, FACILITAZIONI A LAVORATORI STUDENTI (150 ORE, PERMESSI, ETC)	<p>Le disposizioni relative al diritto allo studio elencano - per specifiche finalità - le modalità di esercizio del diritto stesso.</p> <p>Le norme precisano perciò il monte ore triennale messo a disposizione, tramite permessi retribuiti, per tutti i dipendenti.</p> <p>In particolare, le disposizioni individuano:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i criteri di determinazione del monte ore; - la quota sul totale della forza lavoro occupata dei lavoratori che possono contemporaneamente assentarsi dal lavoro; - i criteri necessari per la domanda di partecipazione a tali corsi e per usufruire dei relativi permessi; la periodicità e gli aspetti oggetto di esame congiunto in materia tra la direzione aziendale e le R.S.A.. <p>Per quanto concerne gli aspetti relativi alla scuola dell'obbligo, le disposizioni contrattuali possono anche definire il rapporto tra ore retribuite e non retribuite.</p> <p>Per quanto riguarda le facilitazioni per i lavoratori studenti le norme prevedono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza dei corsi e la preparazione degli esami; - la possibilità di non svolgere prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali; - le diverse articolazioni dei permessi (retribuiti e non) e aspettative a seconda del corso di istruzione (primaria, secondaria, universitaria, qualificazione professionale); <p>le modalità di eventuali concessioni di borse di studio e/o di altre forme di incentivazione salariale legate sia alla partecipazione ai corsi sia al conseguimento del diploma.</p>

ND NORME DISCIPLINARI

ND1 INFRAZIONI E SANZIONI DISCIPLINARI (PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI)	<p>Le disposizioni contenute nella voce elencano i provvedimenti che possono essere assunti per le infrazioni disciplinari alle norme del contratto e del regolamento aziendale, variabili a seconda della gravità delle mancanze.</p> <p>I principali provvedimenti sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - richiamo verbale; - ammonizione scritta; - multa; - sospensione dal lavoro e dalla retribuzione; - licenziamento. <p>I contratti elencano le cause per le quali il lavoratore incorre nell'ammonizione scritta, nella multa o nella sospensione del lavoro.</p> <p>Tra le principali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'abbandono del proprio posto di lavoro o la non presenza senza giustificato motivo; - il ritardo nell'inizio del lavoro, la sospensione o l'anticipo della cessazione senza preavviso al superiore diretto o senza giustificato motivo; - la contravvenzione al divieto di fumare laddove ragioni tecniche o di sicurezza lo consigliano; - guasti non gravi procurati per disattenzione; - trasgressioni alle norme del contratto, dei regolamenti interni e delle leggi. <p>Le disposizioni possono anche precisare l'importo massimo della multa e il periodo massimo di sospensione dal servizio.</p>
ND2 PROCEDIMENTO DISCIPLINARE	<p>Nella voce vengono precisate le norme relative alle modalità di adozione delle sanzioni e dei provvedimenti disciplinari.</p> <p>Tra queste vanno segnalate:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la preventiva contestazione scritta delle mancanze al lavoratore, nella quale devono essere indicati i fatti specifici dell'infrazione imputata; - il diritto del lavoratore a spiegare le proprie ragioni, anche con l'assistenza di un rappresentante delle associazioni sindacali alle quali aderisce o di un rappresentante sindacale aziendale; - la comunicazione scritta al lavoratore del provvedimento disciplinare assunto, qualora il datore di lavoro non abbia ritenuto valide le giustificazioni addotte dal lavoratore o le stesse non siano state presentate entro un determinato periodo di tempo; - l'eventuale ricorso da parte del lavoratore che ritenga ingiustificato il provvedimento adottato a un collegio di conciliazione ed arbitrato. <p>In questa circostanza la sanzione disciplinare resterà sospesa fino alla definizione del giudizio di arbitrato.</p>
ND3 LICENZIAMENTO DISCIPLINARE (PER MANCANZA)	<p>Si riscontra una totale convergenza nei contenuti delle disposizioni del licenziamento disciplinare per mancanza con quelle relative alla voce licenziamento per giusta causa.</p> <p>Al riguardo si può perciò sottolineare che nei testi contrattuali le due voci si trovano alternativamente.</p> <p>I criteri nei quali si articola la voce sono identici a quelli già esplicitati nella descrizione del licenziamento per giusta causa (cfr. voce CR11).</p>

GE GESTIONE DELLE ECCEDENZE

<p>GE1 CASSA INTEGRAZIONE STRAORDINARIA</p>	<p>Anche in questo caso, come per la voce SR5 sulla Cassa integrazione guadagni, è raro trovare accorpate in un articolo disposizioni in merito alla Cassa integrazione straordinaria.</p> <p>Tale ricorso viene menzionato nel sistema di informazione delle parti ed è legato alla gestione delle eccedenze del personale a seguito di crisi e ristrutturazioni aziendali. Le disposizioni definiscono perciò la periodicità degli incontri tra le parti, le iniziative da avviare e realizzare, le eventuali ripercussioni sulla mobilità del personale.</p> <p>Il riferimento alla CIG straordinaria è invece esplicito laddove - in Appendice o in Allegato ai contratti - vengono riportati per intero i testi di legge che l'hanno regolamentata negli anni.</p> <p>Nella contrattazione decentrata gli accordi sulla Cigs si inquadrano nell'ambito del sistema di informazione tra le parti e, in particolare, alla gestione delle eccedenze del personale a seguito di crisi e ristrutturazioni aziendali.</p> <p>Le disposizioni esplicitano gli impegni che le parti assumono per realizzare tali obiettivi. Si tratta in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dell'esame delle motivazioni adottate per l'utilizzo di tale strumento e dei programmi di riconversione e ristrutturazione aziendale; - degli impegni ad evitare riduzione del personale al termine del periodo di Cigs; - degli impegni per soluzioni alternative e/o complementari in caso di impossibilità di garantire la ricollocazione in produzione dei lavoratori interessati alla Cigs (prepensionamenti, incentivi alle dimissioni volontarie, mobilità... anche esterna all'azienda, partecipazione a programmi di formazione e riqualificazione professionale).
<p>GE2 CONTRATTI DI SOLIDARIETA'</p>	<p>I contratti di solidarietà trovano il loro punto di riferimento legislativo nella legge 19/12/1984, n. 863 nonché in alcune recenti norme contenute in vari provvedimenti che hanno modificato anche profondamente la legge n. 223/91.</p> <p>Si tratta di strumenti di intervento per evitare, in tutto o in parte, provvedimenti di riduzione del personale tramite l'accettazione, da parte dei lavoratori, di una riduzione dell'orario di lavoro e una corrispondente decurtazione di una quota del trattamento retributivo.</p> <p>Oltre a questo tipo di contratti (definitivi difensivi o interni in quanto riferiti ai lavoratori già in servizio) esiste anche una ulteriore fattispecie di contratti di solidarietà (definitivi espansivi o esterni) che prevedono, in aggiunta alle due caratteristiche già dette (riduzione dell'orario e riduzione della retribuzione), la contestuale assunzione di personale a tempo indeterminato e con richiesta nominativa.</p> <p>Raramente essi trovano riscontri in contratti a livello nazionale; una qualche presenza si può ritrovare, invece, nella contrattazione aziendale.</p> <p>Nella contrattazione decentrata le disposizioni relative ai contratti di solidarietà riguardano tutti quegli interventi utili ad evitare riduzione del personale. Si tratta di tutti quegli impegni relativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - al numero dei lavoratori coinvolti; - al numero di ore di riduzione dell'orario settimanale e articolazione nel tempo di quest'ultimo; - all'eventuale quota di riduzione salariale a carico del lavoratore a fronte della riduzione dell'orario di lavoro; - all'eventuale assunzione di nuovi lavoratori in caso di contratti di solidarietà espansivi o esterni; - all'utilizzo dei benefici previsti dalle normative di legge. <p>In tale voce vanno altresì ricomprese le disposizioni che prevedono riduzioni di orario pro-capite o il ricorso a turnazioni tra le maestranze al fine di salvaguardare l'occupazione.</p>
<p>GE3 PREPENSIONAMENTI</p>	<p>Nella voce vanno ricomprese le modalità operative specificate nei contratti e, più ricorrentemente, negli accordi aziendali o di gruppo, in attuazione delle norme previste dalle specifiche leggi in materia.</p> <p>Nella contrattazione decentrata il numero e le modalità di attuazione dei prepensionamenti sono normalmente determinati in stretto collegamento con gli interventi sulla Cassa integrazione straordinaria o come utilizzazione di specifiche norme di legge previste in materia.</p>
<p>GE4 MOBILITA' (esterna)</p>	<p>La voce è collegata agli interventi legislativi assunti per fronteggiare problemi occupazionali sorti a seguito di processi di ristrutturazione, riconversione produttiva e crisi aziendale di particolare rilevanza sociale.</p> <p>Nel corso degli anni le disposizioni hanno specificato i criteri via via assunti per definire la compilazione delle liste di mobilità, le caratteristiche dei lavoratori interessati, le modalità di attuazione di tali provvedimenti, i vari interventi per favorire la stessa mobilità, e le procedure di verifica tra le parti.</p> <p>Attualmente il punto di riferimento legislativo è rappresentato dalla legge 223/91, modificata per taluni aspetti da successivi provvedimenti.</p> <p>La mobilità esterna applicata, nella contrattazione decentrata, in attuazione degli interventi legislativi definiti per fronteggiare problemi occupazionali sorti a seguito di processi di ristrutturazione, riconversione produttiva e crisi aziendale di particolare rilevanza sociale. Si tratta in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dei criteri attraverso i quali vengono definite le liste di mobilità; - del numero e delle caratteristiche dei lavoratori interessati; - degli impegni relativi all'attuazione di tali provvedimenti ed alle relative verifiche tra le parti.
<p>GE5 LICENZIAMENTI COLLETTIVI</p>	<p>La voce riguarda i licenziamenti per riduzione del personale che sono regolati dall'Accordo interconfederale 05/05/1965 e dalle successive norme legislative. Le disposizioni possono elencare i criteri, le spettanze economiche e le modalità attraverso le quali si esplica tale forma di cessazione del rapporto di lavoro.</p> <p>Nella contrattazione decentrata le disposizioni relative ai licenziamenti collettivi per riduzione del personale - attuati in riferimento all'Accordo interconfederale 05/05/1965 ed alle successive norme legislative - esplicitano in particolare criteri, modalità e numero dei lavoratori interessati.</p>

CR CESSAZIONE DEL RAPPORTO INDIVIDUALE

CR0) Cessazione del rapporto: in generale	In questa voce sono contenute le disposizioni che specificano le varie cause di cessazione del rapporto di lavoro e le modalità formali che devono essere seguite da parte del datore di lavoro (obbligo della comunicazione, restituzione dei documenti, ecc.). Alcuni specifici adempimenti risultano evidenziati combinando tale voce con altre (vedasi il Tesaurus).
CR1 LICENZIAMENTO INDIVIDUALE	<p>CR10) Licenziamento individuale: in generale</p> <p>I licenziamenti individuali sono regolati dagli articoli 2118 e 2119 del Codice Civile e dalle leggi 15/07/1966, n. 604, 20/05/1970, n. 300, 11/05/1990, n. 108 e successive modificazioni.</p> <p>Oltre che richiamare le norme di legge in materia, i contratti precisano talvolta alcune disposizioni di nullità relative al licenziamento discriminatorio per vari motivi, o per matrimonio, all'istituzione di commissioni paritetiche per l'esame di eventuali controversie e per espletare tentativi di composizione. Più specifici riferimenti si possono ottenere combinando tale voce con altri argomenti (vedasi il Tesaurus).</p> <p>CR11 LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA</p> <p>L'articolo 2119 del codice civile precisa che tale forma di sanzione - che avviene senza preavviso - viene applicata qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.</p> <p>Le norme presenti nella voce elencano in modo dettagliato le gravi cause che possono costituire motivo di licenziamento disciplinare.</p> <p>Tra le principali si riscontrano:</p> <ul style="list-style-type: none">- prolungata assenza ingiustificata;- abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio all'incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti;- furto e trafugamento di materiali;- grave insubordinazione nei confronti dell'impresa;- recidività nelle mancanze. <p>Le disposizioni stabiliscono inoltre i criteri e le modalità tramite i quali avviene la risoluzione formale del rapporto di lavoro.</p> <p>CR12 LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO</p> <p>La nozione di licenziamento per giustificato motivo fornita dalla legge 604/66 secondo cui tale forma di licenziamento - che avviene con preavviso - può essere applicato qualora si verifichi un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero per ragioni inerenti all'attività produttiva e all'organizzazione del lavoro.</p> <p>Anche in questo caso le disposizioni contrattuali precisano i criteri e le modalità attraverso i quali vengono attuati tali provvedimenti.</p> <p>CR13 LICENZIAMENTO PER SUPERAMENTO DEL PERIODO DI COMPORTO</p> <p>In tale voce vanno ricomprese le disposizioni che prevedono:</p> <ul style="list-style-type: none">- la facoltà da parte dell'azienda di risolvere il rapporto di lavoro una volta che, per malattia e infortunio, il lavoratore abbia superato i termini di conservazione del posto complessivamente garantiti dalle norme contrattuali (tali termini complessivi, e massimi realizzabili, sono specificati nei contratti in ragione di mesi e/o di giorni di calendario);- eventuali deroghe a questa normativa, con la concessione di ulteriori periodi di aspettativa non retribuita successivi alle previste scadenze dei termini di conservazione del posto;- le indennità che il lavoratore comunque matura (in particolare, TFR e indennità sostitutiva del preavviso). <p>CR14 ALTRE IPOTESI DI LICENZIAMENTO INDIVIDUALE</p> <p>In questa voce rientrano tutte le altre ipotesi di licenziamento individuale.</p> <p>Talvolta si ritrova nel testo contrattuale il licenziamento discriminatorio e, in questo caso, le norme si limitano a specificare le leggi che lo rendono nullo e precisano quelle che ne sanciscono le conseguenze.</p>
CR2 DIMISSIONI	In tale voce vanno ricomprese le disposizioni relative al recesso del lavoratore dal contratto di lavoro (dimissioni) con le indicazioni delle modalità, formalità e condizioni contrattualmente previste (durante il periodo di prova o in riferimento al più generale rapporto di lavoro).
CR3 ALTRE IPOTESI DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO	<p>Nei casi previsti dalla voce, valgono le disposizioni che si ricollegano a leggi e a norme del codice civile.</p> <p>Per esempio, nel caso di cessazione del rapporto di lavoro per morte del lavoratore (art. 2122 del codice civile) le indennità di preavviso e di TFR vengono liquidate ai parenti ed affini proporzionalmente a quanto stabilito dal c.c..</p>

	Vanno anche ricomprese le disposizioni che elencano le varie ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro specificatamente previste in alcuni contratti.
CR4 PREAVVISO (DI LICENZIAMENTO O DI DIMISSIONI)	<p>Le disposizioni contenute nella presente voce prevedono - sia per il lavoratore che per l'azienda - l'obbligo di risolvere un rapporto di lavoro a tempo indeterminato previo un periodo di preavviso.</p> <p>Le norme stabiliscono quindi i termini del preavviso - spesso sintetizzati in tabelle - che variano a seconda dell'anzianità e della qualifica di appartenenza del lavoratore.</p> <p>Le disposizioni definiscono anche le indennità e le sanzioni applicabili, qualora una delle due parti risolva il rapporto senza osservare i termini di preavviso relativi.</p>
CR5 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (O INDENNITA' DI ANZIANITA')	<p>Per quanto concerne questa voce è necessario precisare che, per il settore privato, il computo del trattamento di fine rapporto (TFR), viene effettuato in base alle disposizioni contenute nella legge 29/05/1982, n. 297 e nell'art. 2120 del codice civile.</p> <p>Le norme precisano anche - in alcuni casi - gli elementi che compongono la retribuzione annua da assumere come base di riferimento per la determinazione della quota annua che confluisce nel TFR.</p> <p>Per quanto riguarda il periodo fino al 31/05/1982, invece del TFR nei contratti si ritrova la voce indennità di anzianità.</p> <p>Il computo di tale indennità viene regolato dal 1° comma dell'art. 2120 del codice civile e dalle disposizioni contrattuali in vigore nel periodo citato.</p> <p>Vanno altresì ricomprese eventuali indennità equipollenti (ad esempio, l'indennità di risoluzione del rapporto di lavoro accantonata presso l'Enasarco o altri fondi) e/o indennità suppletive variamente denominate.</p> <p>Ferme restando le normative di legge (297/82) e le disposizioni indicate negli specifici CCNL, la contrattazione decentrata interviene, talvolta, su tale materia operando in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sulle voci retributive da considerare utili o meno per il calcolo del TFR; - sulle anticipazioni (allargamento delle ipotesi per l'utilizzo di esse); - sui parziali utilizzi del TFR per la partecipazione alla costituzione di fondi integrativi di pensione (vedi anche CR6). <p>Varie leggi regolamentano la materia nell'area della pubblica amministrazione</p>
CR6 PREVIDENZA INTEGRATIVA (PENSIONISTICA E/O ASSICURATIVA)	<p>In questa voce vanno ricomprese le norme e le disposizioni che prevedono la costituzione di fondi, conti e casse previdenziali, che hanno lo scopo di erogare agli iscritti prestazioni aggiuntive rispetto ai trattamenti obbligatori.</p> <p>Tali fondi possono trovare applicazione a livello di contrattazione nazionale aziendale, di gruppo, interaziendale (vedi CR5).</p> <p>Le caratteristiche e le modalità di tali fondi (adesione, contribuzione, gestione, prestazioni, forme di recesso, etc.) risultano definite, oltre che dalle disposizioni di legge vigenti, da specifici accordi.</p> <p>Vanno altresì ricomprese le dichiarazioni comuni delle parti alla realizzazione di sistemi di previdenza integrativa.</p> <p>In alcuni settori si riscontrano disposizioni, analoghe a quelle sopra indicate, con riferimento a forme di assicurazione e/o di previdenza (per malattia, infortunio, morte, etc.).</p> <p>In tale voce vanno, infine, ricomprese quelle normative, presenti in alcuni contratti, relative alle pensioni consorziali più favorevoli ai lavoratori.</p>

AA ALTRE MATERIE

AA1 LAVORO FEMMINILE	AA10 PARITA' UOMO-DONNA, PARI OPPORTUNITA': in generale
	<p>Nei contratti i riferimenti legislativi relativi a tale voce si ritrovano, prevalentemente, in Appendice o in Allegato. In tale voce risultano pertanto inserite quelle disposizioni che richiamano, in termini generali, e senza riferimenti ad aspetti specifici, le problematiche della condizioni femminili. In linea di massima, tutti quei riferimenti che sanciscono e regolano il riconoscimento della parità uomo-donna sul lavoro.</p>
	AA11 PARITA' UOMO-DONNA, PARI OPPORTUNITA': Studi e ricerche, osservatori
	<p>Le disposizioni relative alla voce sottolineano, in primo luogo, l'esigenza di realizzare attività di studi e ricerche al fine di promuovere azioni positive e di individuare eventuali ostacoli all'effettiva parità di opportunità nel lavoro tra uomini e donne.</p> <p>Le norme quindi sanciscono la costituzione di una Commissione paritetica, definendone alcune significative funzioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nel settore; - seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia e le iniziative in materia promosse in Italia e nei paesi CEE; - valutare gli esiti di eventuali indagini realizzate e proporre sperimentazioni di azioni positive. <p>Nello specifico questa voce trova più puntuale esplicitazione nella sua combinazione con altre voci (si veda al riguardo il Tesauro).</p>
	AA12 PARITA' UOMO-DONNA, PARI OPPORTUNITA': Tutela lavoro femminile
	<p>Nei casi in cui tale voce è presente nei testi contrattuali, le norme precisano che l'ammissione al lavoro delle donne viene regolato dalle disposizioni di legge vigenti in materia.</p> <p>Talvolta le disposizioni sottolineano il divieto al lavoro notturno delle donne di qualsiasi età (ad eccezione di quanto disposto dalle norme di legge in vigore) e contengono gli impegni, da parte del datore di lavoro, a non richiedere prestazioni di lavoro al personale femminile nei giorni festivi o per specifiche ed indicate mansioni lavorative.</p>

	<p>Non mancano, tuttavia, accordi che prevedono deroghe alle normative citate.</p> <p>AA13 PARITA' UOMO-DONNA, PARI OPPORTUNITA': Tutela dignità, molestie sessuali</p> <p>Nei contratti possono rilevarsi norme che impegnano le aziende ad adottare opportune iniziative dirette ad evitare manifestazioni offensive riferite, in particolare, alla condizione sessuale. In tal caso si fa riferimento alle proposte eventualmente concordate in sede di commissioni per le pari opportunità. Nello specifico questa voce trova più puntuale esplicitazione nella sua combinazione con altre voci (si veda al riguardo il Tesaurus).</p>
AA2 IL LAVORO DEI MINORI	<p>Vale quanto precisato nella voce AA12 in quanto frequentemente le due voci sono accorpate in un unico articolo all'interno dei testi contrattuali.</p> <p>Anche in questo caso, quindi, il lavoro dei minori viene regolato dalle disposizioni di legge in materia.</p>
AA3 FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE: ADDESTRAMENTO, RIQUALIFICAZIONE E MOBILITA'	<p>E' piuttosto raro ritrovare nei contratti nazionali di categoria uno specifico articolo che contenga disposizioni relative alla realizzazione di attività formative.</p> <p>Quando questo avviene (come ad esempio nel contratto per i lavoratori dell'Enel) e, più ingenerale nella contrattazione decentrata, le norme precisano, in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i principali tipi di interventi formativi previsti (neo-assunti, formazione ricorrente, riqualificazione, etc.); - le finalità perseguite; - i lavoratori coinvolti; - la durata dei corsi; - modalità e condizioni di partecipazione e svolgimento; - l'articolazione dei moduli; - la possibilità di interventi formativi integrativi effettuati da esperti esterni. <p>Molto più frequentemente nei contratti il richiamo a programmi di formazione e riqualificazione professionale è strettamente connesso a interventi di ristrutturazione e riorganizzazione produttiva e agli effetti in termini di mobilità dei lavoratori.</p> <p>Per questa ragione nella contrattazione nazionale i programmi di formazione rientrano sovente nell'ambito dei sistemi di informazione e degli esami congiunti tra le parti.</p>
AA4 SICUREZZA DEL LAVORO (MISURE CONTRO DANNI AGLI IMPIANTI, FURTI, ECC.)	<p>Nei contratti si possono riscontrare disposizioni che prevedono misure di tutela anche da parte dell'azienda nei confronti di eventuali comportamenti dei lavoratori che possano arrecare danni economici alla stessa azienda (o ente).</p> <p>In questa voce sono state inserite sia le disposizioni di carattere generale sia quelle di carattere più specifico che potranno essere rilevate combinandole con la voce generale (si veda il Tesaurus). Si tratta, in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dei depositi cauzionali richiesti a quanti svolgono mansioni di particolare delicatezza (trasportatori di merci, addetti ai caveaux delle banche, piazzisti, ecc.); - le trattenute per eventuale risarcimento danni; - le polizze assicurative e il patrocinio legale, in particolare per i quadri e per i dirigenti contro i rischi di responsabilità civile verso terzi per colpa nello svolgimento dell'attività lavorativa e delle funzioni esercitate; - le rivalse, da parte del datore di lavoro, e le conseguenze per eventuali danni subiti; - gli effetti di eventuali procedimenti penali sul rapporto di lavoro.
AA5 INVENZIONI DEL LAVORATORE	<p>Nei contratti, soprattutto in sede decentrata, si possono riscontrare norme relative alle invenzioni ed agli apporti al miglioramento della qualità dei prodotti da parte del lavoratore (tutela ed eventuale riconoscimento economico).</p> <p>Per quanto concerne il riconoscimento di pubblicazioni nominative relative ai Quadri si rinvia alla specifica voce (Cfr. MQ6).</p>
AA6 TUTELA DI PARTICOLARI CATEGORIE (PORTATORI DI HANDICAP, TOSSICODIPENDENTI, ETC.)	<p>L'assunzione dei lavoratori appartenenti a particolari categorie è regolata dalle disposizioni di legge vigenti in materia. Nei casi in cui tale voce è presente nei testi contrattuali le norme precisano, in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'impegno e le iniziative tese a favorire l'inserimento degli invalidi e degli handicappati nelle strutture produttive, anche attraverso la concessione di particolari regimi orari (ad esempio, flessibilità) e rapporti di lavoro (ad esempio, part-time). <p>Tale inserimento può essere realizzato anche attraverso programmi di formazione e riqualificazione professionale e in collaborazione con Enti pubblici (Regione, Provincia, Comune);</p> <ul style="list-style-type: none"> - la concessione, previa documentazione, al lavoratore portatore di handicap di permessi non retribuiti per l'effettuazione di visite specialistiche e terapie riabilitative. <p>Tali permessi possono essere concessi anche se le terapie e visite riguardano familiari portatori di handicap conviventi e a carico;</p> <ul style="list-style-type: none"> - il diritto alla conservazione del posto per i lavoratori tossicodipendenti che intendono accedere a programmi terapeutici e riabilitativi. <p>Le norme precisano le modalità cui il lavoratore deve attenersi per potersi avvalere di tale facoltà (le disposizioni che disciplinano il ricorso ad aspettative non retribuite per i lavoratori familiari di tossicodipendenti sono trattate nella voce SR3);</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'impegno delle parti ad adoperarsi per attuare sistemi di lavoro protetto di cui all'art. 25 della legge 30/03/1971, n. 118; - la tutela e gli interventi a favore dei lavoratori extracomunitari.
AA7 PATRONATI	<p>Lo svolgimento dell'attività degli istituti di patronato nei luoghi di lavoro viene regolato da disposizioni di legge vigenti in materia (in particolare legge n. 300 del 20/05/1970). La voce è scarsamente presente nei CCNL e, laddove esiste, le norme si limitano a specificare le modalità di svolgimento di tali attività. Dettagli sulle modalità di svolgimento delle attività di patronato sono riscontrabili nella contrattazione decentrata. Vengono previsti, tra l'altro:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i compiti propri del patronato nei confronti dei singoli lavoratori devono essere svolti da rappresentanti muniti di documento di riconoscimento; - per le attività di patronato, l'azienda deve mettere a disposizione appositi locali; - devono essere concordati con le direzioni aziendali i giorni e gli orari (fuori dall'orario normale di lavoro) per l'espletamento delle funzioni; - eventuali permessi durante l'orario di lavoro possono essere concessi al lavoratore per conferire col rappresentante del patronato solo per ragioni di particolare e comprovata urgenza. In questa ipotesi i rappresentanti del patronato devono immediatamente comunicare tale esigenza alla direzione aziendale.

**AA8 SERVIZI PER I LAVORATORI
(ALLOGGI, CRAL, ETC.); FONDO DI
SOLIDARIETA'**

Le disposizioni che regolano la voce servizi per i lavoratori disciplinano le modalità della loro concessione e delimitano le caratteristiche degli aventi diritto. I servizi più frequentemente presenti nei testi contrattuali sono l'alloggio e il vestiario.

Per esempio, per quanto riguarda l'alloggio, esso viene concesso al lavoratore soprattutto per esigenze di reperibilità o di disagiata sede; la sua assegnazione è gratuita o dietro il pagamento di un limitato canone d'affitto, e avrà termine all'atto di cessazione delle cause che la giustificano.

Nei contratti possono essere presenti anche disposizioni che istituiscono e regolano il servizio della mensa (per le indennità di mensa vedi, invece, la voce TE53), o il trasporto sul posto di lavoro.

Tra i servizi erogati indifferentemente a tutti i lavoratori vanno ricomprese il Cral e le eventuali riduzioni sulle tariffe di vendita dei beni prodotti dall'impresa alla quale appartiene il lavoratore (come nel caso dell'energia elettrica per i dipendenti dell'Enel). In quest'ultimo caso le norme precisano la quota della riduzione sulle tariffarie e i requisiti richiesti ai lavoratori per usufruire di tale beneficio.

Per quanto riguarda invece le attività ricreative, culturali ed assistenziali (organizzate tramite il Cral aziendale), le disposizioni - conformemente alle relative leggi vigenti in materia - ne identificano le finalità, i regolamenti e le modalità di attuazione.

Per quanto riguarda il Fondo di solidarietà, le disposizioni si richiamano al punto 12 del Protocollo di intesa del 22/01/1983 e sanciscono l'impegno da parte delle aziende di riscuotere mensilmente le quote di partecipazione volontaria dei lavoratori ed effettuare il loro versamento agli istituti di credito.

In questa voce vanno ricomprese anche le disposizioni che prevedono l'istituzione e le modalità di funzionamento di particolari fondi finalizzati a sostenere i redditi dei lavoratori nonché le attività delle imprese in caso di eventi particolari (ad esempio nel settore dell'artigianato).

**AA9) Contenuto non classificabile
altrove**

Testi non digitati con "omissis"