

2021

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

DEGLI ENTI E DELLE PMI ESERCENTI
LA FORMAZIONE PROFESSIONALE E
SERVIZI AL LAVORO



Confederazione AEPi
Associazioni Europee
di Professionisti e Imprese



anif



FIRAS-SPP
Federazione Italiana Responsabili
e Addetti alla Sicurezza
Servizi di Protezione e Prevenzione



CSE FULSCAM
Professione Dilettici Lavoratori Servizi Commercio e Retail



Testo ufficiale valido su tutto il territorio nazionale in vigore
dal 1 Ottobre 2021 al 30 Settembre 2024

COSTITUZIONE DELLE PARTI

Nel rispetto di quanto contenuto nell'Accordo interconfederale per la promozione di un moderno modello di relazioni industriali, del contrasto al dumping contrattuale e di strumenti di bilateralità condivisi, sottoscritto in data 11 aprile 2019 e 6 maggio 2019, le Parti sottoscrivono il presente C.C.N.L. in rappresentanza degli interessi diffusi delle aziende e dei lavoratori.

Tutto ciò premesso, il giorno 1° ottobre 2021, presso la sede della Confederazione AEPI, in Roma, Via in Lucina 10,

Tra

Confederazione A.E.P.I., Associazioni Europee di Professionisti ed Imprese, rappresentata dal Presidente Nazionale, Cosimo Dinoi, in rappresentanza delle Associazioni confederate:

AISP

A.N.A.P.

A.N.C.O.T.

ASSIDAL

ASS PRO COM

Federliberi

Fenapi, qui rappresentata da Concetto Parisi

Obiettivo Puglia

Prima Associazione

UCI

Unionliberi

e dalla Commissione CCNL, rappresentata da Patrizia Gabellone, Antonio D'Isa, Marco Militello, Isabella Tamaro

UN.A.PR.I. – UNIONE AUTONOMA PROFESSIONISTI ITALIANI rappresentata dal Presidente Sergio Vianello o suo delegato, che per la gestione dei legittimi interessi dei professionisti ad essa associati, assume la gestione operativa degli strumenti qui liberamente pattuiti tra tutte le associazioni sottoscrittrici;

A.N.I.F. – ASSOCIAZIONE NAZIONALE IMPRENDITORI E PROFESSIONISTI PER LA FORMAZIONE IMPRENDITORIALE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, rappresentata dal Presidente Alessia De Masi o suo delegato che, per la gestione dei legittimi interessi dei datori di lavoro ad essa associati, assume la gestione operativa degli strumenti qui liberamente pattuiti tra tutte le associazioni sottoscrittrici;

UNILAVORO PMI - Federazione Nazionale delle Piccole e Medie Imprese, rappresentata dal Segretario Nazionale Vito Frijia, che, per la gestione dei legittimi interessi dei datori di lavoro ad essa associati, assume la gestione operativa degli strumenti qui liberamente pattuiti tra tutte le associazioni sottoscrittrici;

E

FIRAS-SPP – FEDERAZIONE ITALIANA RESPONSABILI E ADDETTI ALLA SICUREZZA – SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE nella persona del suo Segretario Generale Anthony Vitali, per la gestione dei legittimi interessi dei lavoratori ad essa associati ed a cui si applica il presente contratto collettivo;

CIU – CONFEDERAZIONE ITALIANA DI UNIONE DELLE PROFESSIONI INTELLETTUALI nella persona del suo Presidente Gabriella Ancora per la gestione dei legittimi interessi dei lavoratori ad essa associati ed a cui si applica il presente contratto collettivo;

CSE – CONFEDERAZIONE INDIPENDENTE SINDACATI EUROPEI, nella persona del Segretario Generale Marco Carfomagnò, per la gestione dei legittimi interessi dei lavoratori ad essa associati ed a cui si applica il presente contratto collettivo;

CSE FULSCAM, Federazione Unitaria Lavoratori Servizi, Commercio, Albergo e Mensa, nella persona del suo Segretario Generale Michele Giuliano, per la gestione dei legittimi interessi dei lavoratori ad essa associati ed a cui si applica il presente contratto collettivo;

F.L.A.I.-TS - Federazione Lavoratori Aziende Italiane Trasporti e Servizi, nella persona del suo Segretario Generale Andrea Orlando, per la gestione dei legittimi interessi dei lavoratori ad essa associati ed a cui si applica il presente contratto collettivo;

Sindacato CLAS, nella persona del suo Segretario Generale Davide Favero, per la gestione dei legittimi interessi dei lavoratori ad essa associati ed a cui si applica il presente contratto collettivo;

C.c.n.l. Intersettoriale Enti di formazione e servizi al lavoro

Pag. 1



Handwritten signature in blue ink.

Vertical column of handwritten signatures in blue ink on the right margin.

S.L.E., Sindacato Lavoratori Europeo, nella persona del suo Segretario Generale Roberto Plini, per la gestione dei legittimi interessi dei lavoratori ad essa associati ed a cui si applica il presente contratto collettivo;

U.I.C., Unione Italiana Cittadini, nella persona del suo Segretario Generale Giovanni Malinconico, per la gestione dei legittimi interessi dei lavoratori ad essa associati ed a cui si applica il presente contratto collettivo;

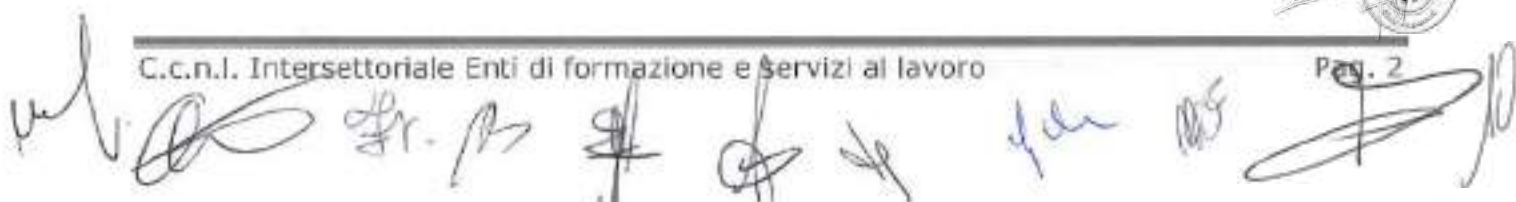
Dopo un ampio dibattito le suddette Confederazioni, Federazioni e Sindacati nelle rispettive autonomie negoziali ed organizzative, hanno inteso sottoscrivere il presente **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti degli ENTI E DELLE PMI ESERCENTI LA FORMAZIONE PROFESSIONALE E I SERVIZI AL LAVORO.**

Detto contratto, redatto in quattordici copie, una per ogni Organizzazione firmataria, oltre una copia per l'archivio del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro ed una per il Ministero e delle Politiche Sociali è composto da una Premessa, trentaquattro Titoli, centocinquantotto articoli, più sette allegati, due allegati contenenti cinque Tabelle riepilogative, che nel loro insieme costituiscono un corpus inscindibile.

Le Associazioni Datoriali e le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del Testo contrattuale e, pertanto, ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri Contratti, riservandosi ogni azione di salvaguardia.

Gli Enti Istituzionali quali, Ministero del Lavoro, CNEL, INPS, INAIL e le Banche Dati, oltre ai Lavoratori e ai Datori di lavoro iscritti a una delle Associazioni Datoriali stipulanti il presente CCNL e all'Ente Bilaterale, potranno liberamente utilizzarne il testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei o informatici.

© Copyright 2021 - Riproduzione Vietata Tutti i diritti riservati



A series of handwritten signatures in black ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some of which appear to be initials or abbreviations.



Sommario

PREMESSA.....	9
Validità ed efficacia del contratto	9
Integrale applicazione della contrattazione.....	10
Stagionalità	11
PARTE PRIMA - SISTEMI DI RELAZIONI SINDACALI	12
TITOLO I - Relazioni sindacali a livello nazionale di settore.....	12
Art. 1 Contrattazione nazionale, esame su quadro socio economico e materie negoziali di settore	12
Art. 2 Esame su quadro socio economico e materie negoziali a livello nazionale di settori e/o aree omogenee	12
TITOLO II - Relazioni Sindacali a Livello Decentrato	12
Art. 3 Secondo livello di contrattazione	12
Art. 4 Procedure per la pratica attuazione del secondo livello di contrattazione territoriale e/o aziendale	13
Art. 5 Gestione dei licenziamenti individuali a livello decentrato	14
Art. 6 Composizione delle controversie a livello decentrato.....	15
Art. 7 Tentativo obbligatorio di conciliazione.....	17
Art. 8 Collegio arbitrale.....	17
Art. 9 Controversie collettive.....	18
TITOLO III - Attività sindacale.....	19
Art. 10 Rappresentanze sindacali - permessi per attività sindacale	19
Art. 11 Rappresentanze sindacali aziendali - Rappresentanze sindacali unitarie.....	19
Art. 11- bis Sistemi di video sorveglianza aziendale	20
Art. 12 Assemblea	20
Art. 13 Referendum	21
Art. 14 Trattenuta sindacale	21
PARTE SECONDA - Bilateralità e welfare	22
TITOLO IV - Strumenti Bilaterali Nazionali Intersectoriali.....	22
Art. 15 Ente Bilaterale Nazionale Intersectoriale EBAFoS	22
Art. 16 Enti Bilaterali Territoriali	24
Art. 17 Comitato Paritetico Nazionale	24
Art. 18 Osservatorio Nazionale	25
Art. 19 Gruppo di Lavoro per la Pari Opportunità.....	26
Art. 20 Contribuzione alla Bilateralità	26
Art. 21 Fondo Sanitario Integrativo	27

[Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page]

Art. 22 Previdenza Complementare	27
Art. 23 Welfare Contrattuale	27
Art. 24 Fondo Interprofessionale (Fondo Conoscenza)	28
Art. 25 Organismo Paritetico Intersettoriale Nazionale EBAFoS	28
Art. 26 Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST)	28
Art. 27 Fondo Tutela Legale (FTL)	29
TITOLO V - Tutele contrattuali	29
Art. 28 Tutela della dignità della persona sul lavoro	29
Art. 29 Tutela della integrità psicofisica dei lavoratori	29
Art. 30 Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro	29
Art. 31 Informazione e formazione dei lavoratori	31
Art. 32 Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza	32
TITOLO VI - Formazione	33
Art. 33 Obiettivi della formazione	33
Art. 34 Formazione continua	33
PARTE TERZA – Disciplina dei rapporti di lavoro	34
TITOLO VII – Classificazione e declaratoria	34
Art. 35 Classificazione del personale secondo l'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni - INAPP	34
Art. 36 Mansioni promiscue	43
TITOLO VIII – Assunzione e durata del periodo di prova	43
Art. 37 Assunzione	43
Art. 38 Periodo di prova	44
TITOLO IX – Apprendistato	44
Art. 39 Disciplina dell'apprendistato	44
Art. 40 Disciplina comune dell'apprendistato	45
Art. 41 Apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale	48
Art. 42 Apprendistato professionalizzante	48
Art. 43 Apprendistato di alta formazione e ricerca	49
Art. 44 Apprendistato per il praticantato per l'accesso alla professioni ordinistiche e per altre esperienze professionali	50
Art. 45 Apprendistato in cicli stagionali	50
Art. 46 Clausola di salvaguardia e avviso comune in materia di apprendistato	51
TITOLO X – Lavoro a tempo parziale	51
Art. 47 Disciplina del rapporto a tempo parziale	51
Art. 48 Durata della prestazione di lavoro a tempo parziale	51
Art. 49 Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale	51
Art. 50 Tutela ed incentivazione del lavoro a tempo parziale	51

Art. 51 Ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale.....	52
Art. 52 Clausole elastiche del rapporto di lavoro a tempo parziale	52
Art. 53 Denuncia del patto in regime di clausole elastiche	53
Art. 54 Lavoro supplementare e straordinario	53
Art. 55 Principio di non discriminazione e riproporzionamento.....	53
Art. 56 Quota giornaliera ed oraria della retribuzione.....	53
Art. 57 Mensilità supplementari - Tredicesima	53
Art. 58 Riposi aggiuntivi e permessi retribuiti	53
Art. 59 Ferie.....	54
Art. 60 Periodo di prova - Periodo di comporto - Termini di preavviso.....	54
Art. 61 Condizioni di miglior favore	54
TITOLO XI - Contratti a tempo determinato.....	54
Art. 62 Modalità di impiego	54
Art. 63 Lavoro extra	56
Art. 64 Contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto.....	56
Art. 65 Contratti a termine per studenti universitari o scuole superiori.....	56
TITOLO XII - Contratti flessibili	57
Art. 66 Contratto di reimpiego	57
Art. 67 Contratto di lavoro intermittente	57
TITOLO XIII - Somministrazione.....	58
Art. 68 Somministrazione di lavoro	58
TITOLO XIV - Contratti di Collaborazione.....	59
Art. 69 Collaborazione Coordinata e Continuativa.....	59
TITOLO XV - Telelavoro e Lavoro agile	61
Art. 70 Telelavoro	61
Art. 71 Disciplina del telelavoro	62
Art. 72 Diritti e doveri del telelavoratore.....	62
Art. 73 Dotazioni strumentali in telelavoro	63
Art. 74 - Controlli a distanza e diritti sindacali.....	63
Art. 75 Diritti di informazione	64
Art. 76 - Contrattazione aziendale per telelavoro.....	64
Art. 77 Infortunio in telelavoro	64
Art. 78 Misure di protezione e prevenzione.....	64
Art. 79 Lavoro Agile	64
Art. 80 Trattamento normativo ed economico del lavoro agile.....	65
Art. 81 Diritti e doveri nel lavoro agile	65

Art. 82 Dotazioni strumentali nel lavoro agile	65
Art. 83 - Infortunio in lavoro agile	65
Art. 84 Formazione	66
Art. 85 Misure di protezione e prevenzione.....	66
TITOLO XVI - Orario di lavoro.....	66
Art. 86 Orario normale settimanale	66
Art. 87 Articolazione e flessibilità dell'orario settimanale	67
Art. 88 Banca delle ore	67
Art. 89 Lavoro notturno	68
TITOLO XVII - Lavoro Straordinario.....	68
Art. 90 Norme generali del lavoro straordinario	68
Art. 91 Maggiorazione del lavoro straordinario.....	69
TITOLO XVIII - Riposo settimanale e festività.....	69
Art. 92 Riposo settimanale	69
Art. 93 Festività.....	69
Art. 94 - Festività abolite	70
TITOLO XIX - Ferie	70
Art. 95 - Misura del periodo di ferie	70
Art. 96 Determinazione del periodo di ferie	70
Art. 97 Normativa retribuzione ferie - normativa per cessazione di rapporto - iminunciabilità - richiamo lavoratore in ferie	70
TITOLO XX - Permessi - Congedi - Aspettative - Assenze	70
Art. 98 Permessi e congedi retribuiti.....	70
Art. 99 Congedi per eventi e cause familiari retribuiti	71
Art. 100 Permessi per handicap (Benefici ai genitori di figli handicappati minorenni).....	71
Art. 101 Permessi per donatori di sangue.....	72
Art. 102 Aspettative per tossicodipendenza e dipendenza da alcool	72
Art. 103 Congedi familiari non retribuiti	72
Art. 104 Giustificazione delle assenze.....	73
Art. 105 Diritto allo studio.....	73
TITOLO XXI - Tutela della maternità e della paternità.....	74
Art. 106 Normativa	74
Art. 107 Adozione e/o affidamento.....	75
Art. 108 Diritto alla conservazione del posto e divieto di licenziamento	75
Art. 109 Astensione dal lavoro e permessi per assistenza al bambino	76
Art. 110 Congedo parentale a ore	81
TITOLO XXII - Trasferte e Trasferimenti	81

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page.

Art. 111 Missioni e/o trasferte	81
Art. 112 Trasferimenti	81
TITOLO XXIII - Malattie e infortuni	82
Art. 113 Malattia.....	82
Art. 114 Normativa	82
Art. 115 Obblighi del lavoratore	82
Art. 116 Periodo di comporta per malattia.....	83
Art. 117 Trattamento economico di malattia.....	83
Art. 118 Infortunio.....	83
Art. 119 Trattamento economico di infortunio.....	84
Art. 120 Quota giornaliera per malattia e infortunio - festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio.....	84
Art. 121 Aspettativa non retribuita per malattia.....	84
Art. 122 Periodo di comporta - aspettativa non retribuita per infortunio	84
Art. 123 Rinvio alle leggi.....	84
TITOLO XXIV - Sospensione del lavoro	84
Art. 124 Sospensione	84
TITOLO XXV - Anzianità di servizio.....	85
Art. 125 Decorrenza anzianità di servizio	85
Art. 126 Computo anzianità frazione annua.....	85
TITOLO XXVI - Anzianità convenzionale	85
Art. 127 Anzianità convenzionale	85
TITOLO XXVII - Passaggi di qualifica	85
Art. 128 Mansioni promiscue	85
Art. 129 Passaggi di livello	85
TITOLO XXVIII - Scatti di anzianità	85
Art. 130 Scatti di anzianità.....	85
TITOLO XXIX - Trattamento economico	86
Art. 131 Normale retribuzione	86
Art. 132 Retribuzione mensile.....	86
Art. 133 Frazionamento della retribuzione.....	86
Art. 134 Paga base conglobata	86
Art. 135 Assorbimenti.....	87
Art. 136 Trattamento personale di promozione a provvigione	87
Art. 137 Indennità di cassa e maneggio denaro	87
Art. 138 Tredicesima mensilità	87
Art. 139 Reperibilità.....	87

[Handwritten signatures and stamps are present at the bottom of the page, including a circular stamp with a logo and several illegible signatures.]

TITOLO XXX - Risoluzione del rapporto di lavoro.....	87
Art. 140 Comunicazione del recesso	87
Art. 141 Licenziamento simulato	88
Art. 142 Termini di preavviso	88
Art. 143 Indennità sostitutiva del preavviso	88
Art. 144 Trattamento di fine rapporto	88
Art. 145 Corresponsione del trattamento di fine rapporto.....	89
Art. 146 Anticipazione del trattamento di fine rapporto.....	89
Art. 147 Dimissioni	89
Art. 148 Dimissioni per matrimonio.....	89
TITOLO XXXI - Norme disciplinari	90
Art. 149 Obblighi del prestatore di lavoro.....	90
Art. 150 Divieti	90
Art. 151 Rispetto orario di lavoro.....	90
Art. 152 Comunicazione mutamento di domicilio.....	90
Art. 153 Provvedimenti disciplinari	90
TITOLO XXXII - Indumenti ed attrezzi di lavoro.....	92
Art. 154 Divise e beni aziendali.....	92
TITOLO XXXIII - Condizioni di miglior favore	92
Art. 155 Condizioni di miglior favore.....	92
TITOLO XXXIV - Esclusività di stampa e deposito	93
Art. 156 Esclusività di stampa	93
Art. 157 Deposito	93
Art. 158 Decorrenza e durata	93
Allegato A - Paga base conglobata	94
Allegato B - Paga base conglobata (Art. 130 comma 3)	95
Allegato 1 Fascicolo Elettronico del Lavoratore.....	96
Allegato 2 Delega sindacale.....	97
Allegato 3 Contratto di apprendistato	98
Allegato 4- Secondo livello di contrattazione	100
Allegato 5 - Bilateralità intersettoriale.....	100
Firma delle Parti	101

Handwritten signature



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

PREMESSA

In considerazione dell'evoluzione delle relazioni sindacali nell'ambito dei settori sopra enucleati, viepiù in ragione del significativo mutamento dei modelli organizzativi delle attività professionali ed imprenditoriali, con il presente CCNL si intende dare una risposta efficace alle esigenze di un mercato del lavoro in costante cambiamento.

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro tra le Aziende/Enti formativi e per i servizi al lavoro ed il relativo personale dipendente.

Le singole tipologie negoziali disciplinate negli articoli che seguono rappresentano il momento più alto di confronto necessario fra le parti e rispondono alla coniugazione dei contrapposti interessi in un bilanciamento di tutele frutto degli sforzi e della volontà conciliativa dei firmatari del presente CCNL.

Il presente C.C.N.L. ha dato l'avvio ad una nuova stagione di relazioni attraverso la costruzione di un moderno sistema di contrattazione in grado di fornire risposte mirate in relazione alle diverse realtà imprenditoriali e territoriali del Paese, considerato anche il fondamentale ruolo del settore di riferimento, nel contesto economico-sociale attuale.

Ne consegue un modello di relazioni sindacali e di contrattazione ispirato ai principi della sussidiarietà territoriale, della bilateralità e della partecipazione. Un modello che aiuta lo sviluppo, migliora le condizioni dei lavoratori all'interno ed all'esterno dei luoghi di lavoro, aumenta la competitività delle imprese, favorisce l'innovazione ed una formazione di qualità nell'arco dell'intera vita lavorativa, è in grado di fornire risposte adeguate alla questione salariale.

Le parti, nel rispetto della piena autonomia e ferme restando le rispettive distinte responsabilità e funzioni, considerano importante giungere ad una semplificazione contrattuale e della rappresentanza e, dopo la proficua e positiva esperienza in materia di bilateralità e di relazioni sindacali, assegnano alla contrattazione decentrata anche il compito di contribuire alla crescita occupazionale fondata sull'aumento della produttività e sullo sviluppo economico.

Il presente sistema di relazioni sindacali, attraverso la valorizzazione della contrattazione di secondo livello e della bilateralità, può concorrere a creare le condizioni per incrementare la produttività, migliorare la competitività delle aziende ed delle imprese, offrire risposte più funzionali alle condizioni produttive e professionali delle differenti realtà presenti nel Paese, sostenere le parti sociali nella ricerca di soluzioni che consentano di governare i fattori di crescita aziendali e di migliorare le condizioni economiche, sociali e professionali dei lavoratori.

Le parti riconoscono la centralità della bilateralità, quale elemento fondamentale per offrire risposte concrete ed efficaci ai nuovi bisogni manifestati dai lavoratori e dalle aziende, nell'ambito di un modello di relazioni di tipo partecipativo.

Inoltre, gli obiettivi di elevato valore sociale che persegue la bilateralità, in materia di welfare ed ammortizzatori sociali, attraverso il percorso virtuoso di integrazione fra risorse pubbliche e private, rendono contestualmente prioritaria la necessità che venga garantita la piena applicazione ed effettività della contrattazione collettiva e del sistema della bilateralità nei confronti di tutti i soggetti tenuti all'applicazione del C.C.N.L.

Tutto ciò premesso, si è addivenuti alla stipula del presente **Contratto Collettivo Nazionale Intersettoriale di Lavoro per i dipendenti degli ENTI E DELLE PMI ESERCENTI LA FORMAZIONE PROFESSIONALE E I SERVIZI AL LAVORO.**

Validità ed efficacia del contratto

Il presente Contratto Collettivo di Lavoro ha durata triennale e disciplina, in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e, per quanto compatibile con le disposizioni di legge, i rapporti di lavoro a tempo determinato, di somministrazione a tempo determinato e di collaborazione tra tutti gli Enti ed Aziende del settore della Formazione Professionale e dei Servizi al Lavoro ed il relativo personale dipendente.

Le attività delle aziende cui si applica il presente C.C.N.L. sono:

- Enti di Formazione Professionale
- Istituti Riconosciuti
- Scuole Private
- Istituti e scuole private equiparate



Handwritten signatures and a large blue scribble are present at the bottom of the page, overlapping the footer text and the stamp.

- Agenzie di intermediazione
- Agenzie di ricerca e selezione del personale
- Agenzie di somministrazione di lavoro a tempo determinato ed indeterminato, esclusivamente ai propri dipendenti e ad esclusione dei somministrati
- Agenzie di supporto alla ricollocazione professionale;
- Agenzie formative, agenzie di sviluppo delle risorse umane e dei servizi formativi promossi dalle OO.SS. firmatarie il presente CCNL
- Servizi alle imprese e alle organizzazioni, compresi i fondi interprofessionali
- Servizi di ricerca, formazione e selezione del personale;

Le disposizioni del presente Contratto sono correlate ad inscindibili tra loro e pertanto non è ammessa la parziale applicazione, salvo nei casi consentiti.

Il presente c.c.n.l. decorre dal 1° ottobre 2021 e scade il 30 settembre 2024.

Il CCNL, nella sua globalità, s'intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta dalle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza con lettera raccomandata A/R o altro mezzo idoneo avente valore legale atto a certificarne la ricezione.

In caso di disdetta resterà in vigore sino a che non verrà sostituito da quello successivo.

La parte che avrà dato disdetta del contratto dovrà comunicare alle altre parti le sue proposte almeno 6 (sei) mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la ricezione.

Il negoziato per il rinnovo ha inizio almeno sei mesi prima della scadenza del contratto. Durante il periodo delle trattative di rinnovo e per un massimo di 7 (sette) mesi dalla data di presentazione della piattaforma le parti contraenti non possono assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni dirette.

Le parti, individueranno durante il periodo di validità del presente contratto collettivo specifiche procedure per garantire e rendere effettiva la tregua sindacale per la fase di rinnovo del CCNL e del secondo livello di contrattazione.

Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Il presente CCNL sostituisce le norme di tutti i precedenti contratti collettivi sottoscritti dalle parti stipulanti fatto salvo quanto previsto in materia di apprendistato per i rapporti già instaurati ed ancora disciplinati dalla normativa precedente. Per tutto il periodo della sua validità, il presente CCNL deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge e/o dalla contrattazione di secondo livello già realizzata congiuntamente da tutte le OO.SS. firmatarie del presente c.c.n.l. nel settore quivi disciplinati. Alla contrattazione collettiva di secondo livello trovano applicazione le misure di decontribuzione e detassazione previste dalla normativa di legge vigente.

Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di rispettare la sfera di applicazione e far rispettare ai propri iscritti, per il periodo di loro validità, il contratto stesso e le norme stipulate in base ai criteri da esso previsti.

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

- Impegno a verbale -

Considerati gli sviluppi del processo di inclusione operati dalle parti a favore dei lavoratori titolari di rapporti di lavoro non subordinato si ribadisce l'impegno a monitorare l'evoluzione del mercato del lavoro per fornire ulteriori risposte alle esigenze dei citati lavoratori.

Integrale applicazione della contrattazione

Le parti stipulanti il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ritengono che l'accesso dei datori di lavoro ai benefici normativi e contributivi previsti dalle normative di diverso livello (regionali, nazionali, comunitarie) nonché l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali debbano essere subordinati alla integrale applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli territoriali o aziendali stipulati dalle OO.SS. cui i datori di lavoro decidano liberamente di aderire, nel rispetto di quanto previsto dall'art.39 della Costituzione.

Le parti firmatarie si danno atto che verranno promosse azioni di sensibilizzazione nel rispetto della normativa prevista dalla legge n. 296 del 2006 in materia di trasparenza delle imprese.

[Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including a circular stamp with a logo and various scribbles.]

Stagionalità

Le parti concordano nel considerare la stagionalità, nelle sue diverse accezioni (ciclica, climatica, festiva, feriale, feristica, etc.) come un connotato strutturale del settore, alla luce del quale si rendono necessarie adeguate politiche legislative e contrattuali atte a incrementare progressivamente il periodo di attività delle imprese turistiche e quindi a tutelare i livelli di reddito dei lavoratori, salvaguardandone l'occupabilità e incentivando la permanenza nel settore.

A tal fine, le parti hanno sviluppato un insieme combinato di politiche attive del lavoro che contemplano interventi sul versante della formazione continua, del sostegno al reddito, dell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro.

Per il raggiungimento di tali finalità, le parti congiuntamente richiedono al Governo di estendere il beneficio della riduzione del cuneo fiscale e contributivo anche in caso di:

- assunzione di lavoratori ai quali la contrattazione attribuisce il diritto di precedenza nella riassunzione;
- trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, con applicazione del beneficio sin dalla data di prima assunzione;
- trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno, anche nell'ambito di un contratto a tempo determinato;
- incremento pluriennale dell'occupazione realizzato mediante assunzioni a tempo determinato, anche a tempo parziale.

Le parti concordano inoltre di sviluppare congiuntamente il livello di interlocuzione con le amministrazioni e gli enti nazionali e territoriali nell'ottica di una maggiore condivisione delle politiche afferenti la programmazione turistica, con l'obiettivo di prolungare la durata delle fasi stagionali di attività, anche richiedendo la modificazione delle normative in contrasto con tali obiettivi.



PARTE PRIMA - SISTEMI DI RELAZIONI SINDACALI

TITOLO I - Relazioni sindacali a livello nazionale di settore

Art. 1 Contrattazione nazionale, esame su quadro socio economico e materie negoziali di settore

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le Confederazioni e le OO.SS. firmatarie del presente CCNL si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto della evoluzione normativa e del quadro socio - economico del settore, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi di riorganizzazione, di ammodernamento e di innovazione tecnologica.

Il contratto collettivo nazionale riconosce alle aziende il diritto di poter impostare la propria attività sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro, che si basa su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del presente contratto, garantendo ai dipendenti i trattamenti economici così come dettato dall'Art. 36 della Costituzione.

Alla contrattazione collettiva nazionale sono demandati tutti gli elementi quadro del rapporto di lavoro e del trattamento retributivo base dei lavoratori dipendenti, delle agibilità ed agevolazioni sindacali riconosciute alle Parti stipulanti, nonché le seguenti materie:

- a. costituzione e funzionamento della Commissione di Garanzia e Conciliazione;
- b. finanziamento e partecipazione all'Ente Bilaterale;
- c. costituzione e funzionamento delle Commissioni Paritetiche e per le Pari Opportunità.

Art. 2 Esame su quadro socio economico e materie negoziali a livello nazionale di settori e/o aree omogenee

Annualmente, di norma dopo l'Incontro a livello nazionale di settore, le rispettive parti impegnate nella pratica attuazione di questo livello di relazioni sindacali si incontreranno per avviare specifici confronti di approfondimento e di ricerca di possibili iniziative tese al governo della prevedibile evoluzione dei processi di riforma e di sviluppo dell'intera area e dei riflessi che potranno verificarsi sui settori, singolarmente e cumulativamente, così come richiamati nella premessa.

TITOLO II - Relazioni Sindacali a Livello Decentrato

Art. 3 Secondo livello di contrattazione

1. La contrattazione collettiva decentrata si esercita a livello regionale e/o territoriale e/o aziendale, sulle materie e sugli istituti demandati dal presente contratto collettivo e/o dalla legge.

2. Al secondo livello le Parti firmatarie possono definire intese temporaneamente modificative degli istituti del CCNL riguardanti le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, l'orario e l'organizzazione del lavoro, l'innovazione dei modelli organizzativi o dei processi anche al fine di favorire sistemi partecipativi tesi all'incremento della qualità e produttività del lavoro, l'emersione, la stabilizzazione e l'incremento dell'occupazione, nonché la gestione di crisi settoriali e di filiera.

3. Nel secondo livello le Parti definiranno con specifici accordi, in risposta alle esigenze delle strutture lavorative, le modalità con le quali si realizzerà la partecipazione a tutte le attività formative con specifica individuazione:

- a) delle modalità di svolgimento dei percorsi formativi, ivi compresi quelli afferenti al contratto di apprendistato di cui al titolo IX del presente CCNL;
- b) dei criteri di partecipazione e individuazione dei lavoratori coinvolti;
- c) della rimodulazione dell'orario di lavoro del lavoratore in formazione;
- d) di un monte ore annuo di congedi.

Tali accordi, potranno essere stipulati anche in raccordo con le Autorità regionali e/o territoriali preposte alla formazione.

4. A questo livello, inoltre, le parti potranno costituire enti (ovvero organismi e/o organi) bilaterali quali:

- a) Enti Bilaterali Intersectoriali Regionali, con gli scopi e le modalità previste nella specifica sezione della Parte Seconda del presente c.c.n.l.;

b) Commissioni Paritetiche Territoriali Intersectoriali, per la gestione dei licenziamenti e/o delle controversie individuali o plurime. La composizione di tali Commissioni deve essere trasmessa all'Ente Bilaterale Intersectoriale Nazionale e, ove costituito, all'Ente Bilaterale Intersectoriale Regionale al quale, se convenuto, potrà anche essere assegnato il compito di gestire le suddette attività;

c) Referenti regionali e/o territoriali di Settore e/o di Area omogenea e delle rispettive OO.SS. dei lavoratori quali soggetti delegati alla divulgazione e alla promozione/predisposizione di progetti formativi per la formazione continua. I nominativi di tali referenti dovranno essere comunicati al Fondo e all'Ente Bilaterale Intersectoriale Nazionale e, ove costituito, all'Ente Bilaterale Intersectoriale Regionale;

d) Organismi Paritetici Territoriali (OPT) così come previsti dall'Accordo applicativo del D. Lgs n. 81/2008 e s.m.i., in materia di salute e sicurezza.

Le parti, in attesa della costituzione degli enti bilaterali territoriali, avvieranno articolazioni dell'Ente Bilaterale Intersectoriale Nazionale, a livello territoriale, denominale sportelli, con compiti di promozione e gestione delle prestazioni che il presente CCNL delega alla bilateralità di settore.

Agli sportelli saranno altresì affidate, in particolare e in via sperimentale, le azioni di promozione e sostegno all'occupazione giovanile, anche mediante accordi territoriali finalizzati alla diffusione di istituti, quali, ad esempio "Garanzia Giovani" o di diversi strumenti atti a favorire l'ingresso nel mondo del lavoro.

Art. 4 Procedure per la pratica attuazione del secondo livello di contrattazione territoriale e/o aziendale

Modalità di presentazione della piattaforma

Le piattaforme e/o proposte saranno inviate, anche tramite Federazioni o Associazioni aderenti e autorizzate dalle OO. SS. firmatarie, alla specifica Commissione costituita dalle Parti firmatarie, in seno all'Ente Bilaterale, che esprimerà osservazioni entro trenta giorni dalla ricezione del testo.

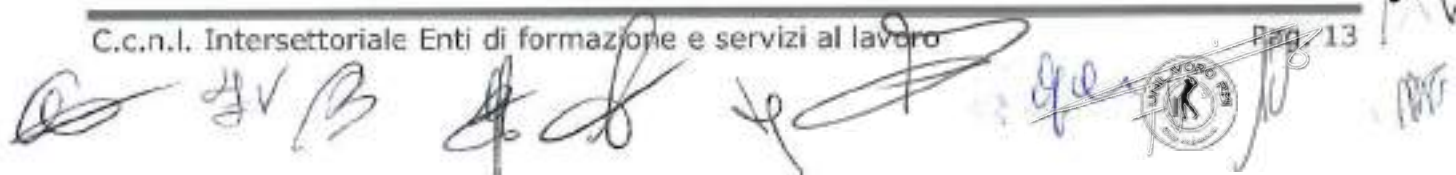
Il mancato rispetto della procedura prevista dall'Ente Bilaterale determina l'inefficacia e conseguente inapplicabilità dell'accordo.

1) La declinazione degli accordi a livello decentrato, territoriale o regionale, afferisce i seguenti istituti:

- flessibilità dei regimi di orario di lavoro, dei turni e dei riposi, multiperiodale;
- banca delle ore e picchi intensivi di lavoro;
- benessere organizzativo – welfare contrattuale e pari opportunità;
- lavoro agile o smart-working;
- policy retributive legate alla produttività e/o competitività;
- accordo sulla detassazione degli elementi non fissi della retribuzione;
- specifici accordi finalizzati all'incremento della produttività, allo sviluppo, alla crescita, al rilancio ed alla competitività delle aziende;
- indennità di funzione, reperibilità, disponibilità,
- tutela delle condizioni di lavoro e dell'integrità fisica dei lavoratori;
- pari opportunità;
- individuazione dei limiti territoriali oltre i quali è applicabile la disciplina della trasferta;
- regolamentazione dei servizi di mensa, trasporto o indennità sostitutiva, in relazione alle specifiche situazioni esistenti territorialmente;
- formazione continua e determinazione dei programmi di alta professionalità con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi;
- determinazione degli inadempimenti contrattuali rilevanti ai fini disciplinari ed applicazione dei provvedimenti secondo un principio di proporzionalità tra fatti commessi rilevanza degli stessi e sanzioni ai fini delle previsioni di cui all'art. 18 L. 300/70;
- Individuazione di profili, mestieri e mansioni che, per specificità territoriale o merceologica, siano riconducibili alla disciplina del lavoro stagionale e/o intermittente, nelle more dell'emanazione del decreto interministeriale introdotto dal D.Lgs.81/2015;
- Diversa articolazione delle percentuali di contingentamento dei contratti a tempo determinato ed in somministrazione;
- causali applicative per i contratti a tempo determinato e per il lavoro intermittente;
- disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandata alla contrattazione collettiva (regionale o provinciale o aziendale) da norme e provvedimenti, nonché dal C.C.N.L., mediante specifiche clausole di rinvio.

2) Rientrano nell'ambito della contrattazione Aziendale i seguenti istituti:

- specifici accordi finalizzati allo sviluppo, alla crescita, al rilancio ed alla competitività dell'azienda;
- individuazione degli strumenti di gestione autonoma dell'organizzazione e delle forme di flessibilità ed innovazione nella gestione dei rapporti di lavoro, ivi compresi lavoro agile e co-working;

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. To the right, there is a circular official stamp with a central emblem and text around the perimeter. Further to the right, there is a rectangular stamp with the number '13' and some illegible text. The overall appearance is that of a formal document with multiple signatories.

- modalità di corresponsione della retribuzione;
- orario di lavoro, flessibilità e multiperiodale, banca delle ore;
- turni, soste e recuperi;
- premi di produzione o di risultato, accordo sulla detassazione/decontribuzione degli elementi di efficientamento e produttività;
- indennità di funzione, reperibilità, disponibilità;
- godimento delle ferie e gestione dei residui, anche in modo collettivo;
- permessi, genitorialità e congedi parentali;
- congedi per formazione e studio;
- mensa/indennità sostitutiva o buoni pasto per le aziende settore turismo;
- regolamentazione fasce ed indennità di disponibilità e/o reperibilità;
- trasferte e trasferisti;
- igiene ed ambiente di lavoro;
- obbligo di aggiornamento del RLS e dei lavoratori cui sono state affidati ruoli o compiti in materia di sicurezza ed igiene del lavoro;
- previdenza complementare;
- welfare aziendale e benessere organizzativo;
- determinazione dei programmi di alta professionalità con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi;
- ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;
- determinazione degli inadempimenti contrattuali rilevanti ai fini disciplinari ed applicazione dei provvedimenti secondo un principio di proporzionalità tra fatti commessi rilevanza degli stessi e sanzioni ai fini delle previsioni di cui all'art. 18 L. 300/70;
- individuazione di profili, mestieri e mansioni che, per specificità aziendale o merceologica, siano riconducibili alla disciplina del lavoro con caratteristica di stagionalità o intermittente;
- diversa articolazione delle percentuali di contingentamento dei contratti a tempo determinato ed in somministrazione;
- adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni dell'azienda;
- la disciplina relativa ad eventuali accessi presso il domicilio del telelavoratore dipendente o ai telecentri per il controllo ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti dati in dotazione al telelavoratore;
- tutto quanto altro possa apportare modifiche in senso migliorativo rispetto alla contrattazione nazionale e/o territoriale;
- disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione collettiva aziendale dal C.C.N.L. e/o da disposizioni legislative, mediante specifiche clausole di rinvio.

Le parti firmatarie concordano di rispettare la seguente procedura per la negoziazione di secondo livello, durante l'arco temporale di vigenza del presente CCNL:

- la richiesta di stipula della contrattazione potrà essere presentata dopo il deposito presso il MLPS del presente CCNL;
- le Parti firmatarie non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il termine di 60 giorni decorrente dall'apertura delle trattative;
- in caso di mancato accordo ovvero al sorgere di controversie sull'interpretazione del presente CCNL, la trattativa verrà demandata alla Commissione di Conciliazione Nazionale istituita presso l'Ente Bilaterale;
- Le clausole degli accordi locali difformi rispetto alla regolamentazione nazionale non hanno efficacia se non autorizzati dalla Commissione di Conciliazione Nazionale istituita presso l'Ente Bilaterale;
- L'accordo aziendale è stipulato dalla RSU o, in mancanza, dalle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL ed ha efficacia per tutti i dipendenti se entro i dieci giorni successivi alla sigla dell'accordo non venga presentata richiesta di referendum da almeno il 30% degli addetti;
- Deposito dei contratti di secondo livello presso la Direzione Territoriale del Lavoro, in virtù delle disposizioni dall'art. 3 Legge 402/96 e con le modalità telematiche previste dal M.L.P.S.,

Le parti firmatarie concordano nel privilegiare percorsi di contrattazione collettiva aziendale che tengano conto delle specificità territoriali, settoriali ed organizzativo-aziendali, al fine di rendere maggiormente performanti e partecipative le relazioni sindacali applicate, anche attraverso l'inserimento di strumenti di flessibilità e di welfare aziendale.

Art. 5 Gestione dei licenziamenti individuali a livello decentrato

A. Tentativo di conciliazione

1. Per i licenziamenti individuali il tentativo di conciliazione di cui agli art. 410 e seguenti c.p.c. potrà essere esperito in sede protetta sindacale ovvero tramite le Commissioni di conciliazione istituite presso le Direzioni Territoriali del Lavoro competenti secondo i fori indicati nell'art. 413 c.p.c., con l'assistenza, scelta dal lavoratore licenziato o dal

datore di lavoro richiedente, tra le Organizzazioni Sindacali dei datori di lavoro e le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori firmatarie del presente c.c.n.l.:

2. Entro 15 (quindici) giorni dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi laddove successiva, il lavoratore o il datore di lavoro può conferire mandato ad una Organizzazione Sindacale, firmataria del presente contratto, di espletare il tentativo di conciliazione. In tal caso l'Organizzazione Sindacale alla quale è stato conferito il mandato ne darà comunicazione ad almeno una contrapposta Organizzazione Sindacale ed alla Direzione Territoriale del Lavoro per l'attivazione del tentativo di conciliazione.

3. Per quanto riguarda la richiesta del tentativo di conciliazione e le fasi successive della procedura si applicano integralmente le disposizioni di cui all'art. 410 e seguenti c.p.c..

4. Ove il tentativo di conciliazione previsto dai precedenti commi abbia esito negativo, le parti possono consensualmente definire la controversia mediante arbitrato iniziale con le procedure previste alla successiva lettera B)

B) Collegio arbitrale

1. Le parti che hanno esperito il tentativo di conciliazione potranno, entro 20 (venti) giorni dall'esito negativo, conferire consensualmente mandato alle rispettive Organizzazioni Sindacali decentrate per il deferimento della controversia al Collegio Arbitrale. Sarà considerato nullo il mandato rilasciato prima dell'esperimento del tentativo di conciliazione.

2. Il Collegio Arbitrale dovrà essere costituito entro 15 giorni dal mandato ricevuto e lo stesso dovrà essere composto da due arbitri uno nominato dalle Organizzazioni Sindacali dei datori di Lavoro, uno nominato dalla Organizzazione Sindacale dei Lavoratori alla quale il dipendente abbia conferito mandato e da un presidente scelto di comune accordo dalle rispettive Organizzazioni.

3. In caso di mancato accordo tra le rispettive Organizzazioni, il presidente verrà sorteggiato da una rosa di nomi congiuntamente concordata.

4. Il presidente, non appena ricevuto ed accettato l'incarico, provvederà a convocare entro 15 (quindici) giorni il Collegio Arbitrale che dovrà esaminare la domanda nonché le eventuali richieste di istruttorie disponendo, anche d'ufficio, l'assunzione di tutti i mezzi di prova che riterrà utili ai fini della decisione. Le eventuali deposizioni di testi saranno riassunte in un breve verbale, che essi sottoscriveranno, e le parti potranno chiedere di averne copia vistata dal presidente.

5. Il pronunciamento del Collegio Arbitrale dovrà avvenire entro 60 (sessanta) giorni successivi alla prima convocazione. Tale termine potrà essere prorogato solo su accordo delle parti.

6. Ove i termini di cui al precedente comma 5 siano trascorsi inutilmente ciascuna delle parti può intimare al Collegio, con atto scritto, di depositare il lodo entro 30 (trenta) giorni dalla richiesta. Trascorso tale termine la controversia può essere sottoposta all'Autorità Giudiziana.

Art. 6 Composizione delle controversie a livello decentrato

Tentativo di Conciliazione


1. Le Parti concordano che qualora nell'interpretazione e nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro sorgano controversie individuali o plurime, queste dovranno essere sottoposte, prima dell'azione giudiziaria, ad un tentativo di conciliazione facoltativa in sede sindacale, ai sensi della riforma introdotta dalla Legge n. 183/2010.

2. Il tentativo di conciliazione sindacale può essere previsto egualmente in caso di controversie relative ai licenziamenti individuali di cui alla Legge n. 604/1966, Legge n. 300/1970 e successive Legge n. 108/1990 e D.Lgs. 23/2015.

3. Le suddette controversie potranno essere devolute alla Commissione di Conciliazione Territoriale dell'Ente Bilaterale Territoriale. In assenza di Enti Bilaterali Regionali, la parte interessata potrà ricorrere alla Commissione di Conciliazione Nazionale istituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale – EBAFoS. Resta salva la facoltà dell'ente bilaterale, qualora ricorrano le circostanze di cui al comma precedente, di procedere alla costituzione di Commissioni Territoriali di Conciliazione alle quali sarà devoluta la risoluzione delle controversie sorte nel territorio rientrante nel loro ambito di competenza.

4. La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione facoltativa interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.

C.c.n.l. Intersettoriale Enti di formazione e servizi al lavoro



The bottom of the document features several handwritten signatures in black ink. To the right, there is a circular stamp with the text 'L. 15 MAR 2015' and 'Pag. 15'. The signatures and stamp are located below the main text of the contract.

A) Costituzione della Commissione Paritetica Provinciale di Conciliazione

La Commissione di Conciliazione Territoriale è composta come segue:

1. Per i datori di lavoro, da un rappresentante della Organizzazione Sindacale dei datori di lavoro, aderente ad una delle Confederazioni, firmatarie del presente CCNL, le quali comunicheranno ad ogni singola Direzione Territoriale del Lavoro il nominativo del loro rappresentante, quale delegato competente per territorio;
2. Per i lavoratori, da un rappresentante delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL e competenti per territorio, a cui il dipendente sia iscritto o abbia conferito mandato;
3. L'Organizzazione Sindacale Territoriale alla quale è stato conferito mandato, provvederà a comunicare alla Direzione Territoriale del Lavoro, contestualmente alla richiesta di attivazione della Commissione Paritetica Provinciale di Conciliazione, il nominativo del proprio rappresentante;
4. La Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione svolge le sue funzioni presso la sede dell'Organizzazione Sindacale Territoriale dei datori di lavoro o, ove costituita, presso la sede dell'Ente Bilaterale Intersettoriale Regionale e/o dello sportello a cui all'art. 3, comma 4, in altro luogo stabilito dalle parti. La composizione dei rappresentanti e la Sede della Commissione sarà stabilita dalle parti a livello territoriale e sarà comunicata all'Ente Bilaterale Intersettoriale Nazionale.

B) Procedura ed istruttoria

1. Il tentativo facoltativo di conciliazione in sede sindacale viene instaurato a cura della parte interessata personalmente o tramite l'Organizzazione Sindacale firmataria del presente C.C.N.L. alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato, presentando apposita richiesta alla Commissione di Conciliazione mediante PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mani.
2. A carico della parte procedente spetta l'onere di trasmettere prontamente copia della richiesta del tentativo di conciliazione alla controparte.
3. La richiesta deve contenere l'indicazione delle parti (se in caso di persona giuridica, associazione non riconosciuta o comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede), l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale firmataria del presente C.C.N.L. che rappresenta l'istante, il luogo dove è scro il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sue opera al momento della fine del rapporto, l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa, l'elenco degli eventuali documenti allegati, il luogo dove devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura.
4. Ricevuta la comunicazione, la Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione provvederà entro 20 (venti) giorni successivi alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine di 40 (quaranta) giorni dalla data di ricezione della richiesta di parte attrice.
5. La Commissione di Conciliazione dovrà esperire il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e, laddove fosse necessario, anche con più riunioni.
6. In caso di mancata e ingiustificata comparizione di una delle parti, la Segreteria rilascerà alla parte interessata la relativa attestazione.
7. Qualora le parti, anteriormente alla conclusione della procedura di conciliazione in sede sindacale, siano comunque divenute ad un accordo, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la controversia stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli Articoli 2113 comma 4 del Codice Civile e artt. 410 e 411 c.p.c..

Processo verbale di conciliazione o mancato accordo

1. All'esito della convocazione delle parti e dell'istruttoria, il procedimento si conclude con la definizione di un accordo tra le parti, anche parziale, ovvero con la constatazione da parte della Commissione di Conciliazione del mancato raggiungimento in tale sede di un accordo ovvero di un rinvio qualora le parti necessitino di ulteriori riflessioni.

2. Se il tentativo di conciliazione riesce, la Commissione forma un verbale di conciliazione che, debitamente sottoscritto, verrà depositato, a cura delle parti o per il tramite dell'Organizzazione sindacale di rappresentanza, presso la Direzione Territoriale del Lavoro territorialmente competente.

3. Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, deve contenere:

a) il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;

b) il richiamo alla presenza delle parti, di persona ovvero attraverso i loro rappresentanti;

La sottoscrizione del verbale di avvenuta conciliazione ad opera delle parti e di tutti i componenti della Commissione, rende inoppugnabile la conciliazione che acquista efficacia di titolo esecutivo, ai sensi dell'Articolo 411 c.p.c.

4. Su istanza di parte, l'esecutività di tale accordo sarà sancita con decreto emesso dal giudice del lavoro presso il suddetto Tribunale, previo accertamento della regolarità formale del verbale di conciliazione.

5. In caso di mancato accordo, le parti sono tenute a riportare nell'apposito verbale:

a. le questioni della controversia;

b. le eventuali disposizioni rilevanti da applicarsi con riferimento sia al CCNL sia ad eventuali accordi di secondo livello;

c. le eventuali disponibilità transattive manifestate dalle parti;

d. la proposta di definizione della controversia formulata dalla "Commissione" e i motivi del mancato accordo;

e. la sottoscrizione dei componenti della Commissione paritetica che hanno esperito il tentativo di conciliazione;

f. la sottoscrizione personale delle parti personalmente o dei loro rappresentanti.

6. In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare, questa verrà sospesa fino alla conclusione della procedura.

7. Le decisioni assunte dalla Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, che pertanto resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale.

Art. 7 Tentativo obbligatorio di conciliazione

1. Le Parti ricordano che il tentativo di conciliazione è obbligatorio e pertanto preclusivo all'ammissibilità del ricorso in via giudiziale per le controversie relative a contratti di lavoro certificati dalle apposite Commissioni di Certificazione di cui all'Articolo 80 comma 4 del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modifiche.

2. Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà avere ad oggetto l'erronea qualificazione del contratto ovvero il vizio del consenso o la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.

3. Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà essere esperito dinanzi alla medesima Commissione che ha emesso l'atto di certificazione.

Art. 8 Collegio arbitrale

1. Ai sensi dell'Articolo 412 c.p.c. così come modificato dalla Legge n. 183/2010, in qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine, in caso di mancato accordo, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore e possono rimettere volontariamente alla Commissione di Conciliazione adita il mandato per la risoluzione della lite in via arbitrale, indicando:

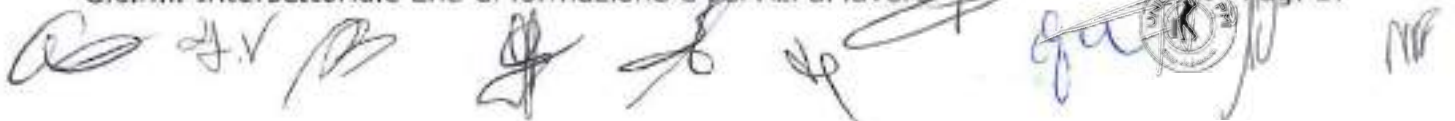
a. il termine per l'emanazione del lodo che, in ogni caso, non potrà superare i 60 giorni, trascorsi i quali l'incarico s'intende revocato, salvo accordo delle parti a concedere un ulteriore termine;

b. le norme invocate a sostegno delle rispettive posizioni;

c. l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, pur nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento, anche derivanti da obblighi comunitari. Le parti possono inoltre indicare le forme e i modi per l'espletamento dell'attività istruttoria.

2. Tale mandato comporta l'instaurazione di un arbitrato irrituale, con forza di contratto tra le parti, e pertanto non impugnabile, anche qualora deroghi a disposizioni di legge o contratti collettivi.

3. Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, ha forza di legge tra le parti (ai sensi dell'Articolo 1372 cod. civ.), è inoppugnabile (ai sensi Articolo 2113 comma 4 cod. civ.) salvo quanto disposto dall'Articolo 808-ter c.p.c. e ha efficacia di titolo esecutivo (ai sensi dell'Articolo 474 c.p.c.), su istanza della parte presso il Giudice del Lavoro del Tribunale nella cui circoscrizione si è svolto l'arbitrato. Il giudice, accertata la regolarità formale del lodo, lo dichiara esecutivo, con proprio decreto.

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink, some of which are quite stylized. To the right, there is a circular official stamp with a central emblem and text around the perimeter. Further to the right, there are more handwritten initials or signatures in blue ink.

4. Ove il tentativo di conciliazione di cui al precedente art. 5, non riesca o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento e ferma restando la facoltà di adire l'Autorità Giudiziaria, ciascuna delle parti può promuovere il deferimento della controversia ad un Collegio arbitrale, secondo le norme previste dal presente articolo.

2. A tal fine, è istituito a cura delle rispettive parti competenti per territorio, un Collegio di Arbitrato che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste ai precedenti commi. Il Collegio di Arbitrato competente è quello del luogo in cui è stato promosso il tentativo di conciliazione.

3. L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuto dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire le richieste, sarà presentata, attraverso l'Organizzazione Sindacale cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla Segreteria del Collegio di Arbitrato e contemporaneamente all'altra parte. L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà inoltrata, a mezzo raccomandata A/R o raccomandata a mano, entro 30 (trenta) giorni successivi alla conclusione del tentativo di conciliazione. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio Arbitrale entro il termine di 15 (quindici) giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla Segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.

4. Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalle Organizzazioni Sindacali dei datori di Lavoro, un altro designato dalla Organizzazione Sindacale dei Lavoratori competente per territorio a cui il dipendente sia iscritto o conferisca mandato, un terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle rispettive predette Organizzazioni. Il Presidente del Collegio, nominato di comune accordo, dura in carica un anno ed è rinnovabile.

5. I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle parti.

6. In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente del Collegio, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi non superiore a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per territorio.

7. Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza, provvede a fissare entro 15 (quindici) giorni la data di convocazione del Collegio.

8. Il Collegio ha facoltà di procedere, nel rispetto del principio del contraddittorio, ad una fase istruttoria secondo le forme previste dal regolamento arbitrale.

9. Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 (quarantacinque) giorni dalla data della prima riunione, salva la facoltà del Presidente di disporre, previa motivazione, una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 (quindici) giorni. Il lodo verrà depositato presso la sede del collegio arbitrale e sarà data tempestiva comunicazione alle parti interessate.

10. I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa. La Segreteria del Collegio sarà Istituita presso la Sede stabilita dalle rispettive parti competenti per territorio e sarà comunicato all'Ente Bilaterale Nazionale.

11. Le parti si danno atto che il Collegio Arbitrale ha natura irrituale e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento.

12. Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo.

Art. 9 Controversie collettive

1. Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda, le Parti assumono l'impegno, anche in relazione agli accordi interconfederali, di favorire, in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione Aziendale e RSA assistite dalle rispettive Organizzazioni Sindacali.

2. Qualora la controversia collettiva abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali o di legge e del sistema di informazioni di cui al presente C.C.N.L., le parti potranno avvalersi del supporto della Commissione di Conciliazione Paritetica Territoriale ovvero, qualora ancora non istituita, della Commissione di Conciliazione Paritetica Nazionale.



TITOLO III - Attività sindacale

Art. 10 Rappresentanze sindacali - permessi per attività sindacale

1. A tutti gli effetti di quanto di seguito disposto, sono considerati dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

a) di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il presente C.C.N.L.;

b) di R.S.A. costituite ai sensi dell'Articolo 19 della Legge n. 300/1970 e appartenenti alle OO.SS. stipulanti il presente contratto, nelle aziende che nell'ambito dello stesso Comune occupano più di 15 dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse.

2. L'Organizzazione Sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare l'elezione o la nomina dei lavoratori a Dirigenti Sindacali Aziendali all'azienda ed alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro. La comunicazione per l'elezione di cui al punto n. 1 lett. a) e b) deve avvenire per iscritto con lettera raccomandata.

3. Ai lavoratori del settore, per l'esercizio delle attività sindacali, sono concessi permessi retribuiti per un massimo di 8 (otto) ore pro - capite annue fatto salvo quanto previsto dalla legge 300/1970.

Fermo restando quanto sopra stabilito, le Parti stipulanti concordano che per 6 (sei) ore le modalità del loro utilizzo saranno definite nella contrattazione di secondo livello e le rimanenti 2 (due) ore saranno utilizzate per consentire la connessione con i siti delle parti sociali e/o con i siti delle strutture paritetiche/bilaterali, e/o per la consultazione del CCNL, con l'eventuale utilizzo delle attrezzature telematiche aziendali.

Tale diritto dovrà essere esercitato entro il 31 dicembre di ciascun anno e previa autorizzazione del datore di lavoro.

4. I Dirigenti Sindacali Aziendali hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a quattro giorni all'anno. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono dare comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite i competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

5. Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori con qualifica di Dirigenti Sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica e fino a tre mesi dopo la cessazione della stessa, deve essere motivato e non può essere originato da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.

6) Il mandato di Dirigente Sindacale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

7) Fermo restando che la data di svolgimento delle elezioni dovrà essere concordata tra direzione aziendale e il comitato elettorale, possono essere candidati per l'elezione delle RSA i lavoratori stagionali il cui contratto di assunzione preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a quattro mesi.

Art. 11 Rappresentanze sindacali aziendali - Rappresentanze sindacali unitarie

1. I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti. Tale diritto è riconosciuto, sulla base delle seguenti disposizioni:

a) fino a n. 1 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano da 16 a 50 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

b) fino a n. 2 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano da 51 a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

c) fino a n. 4 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano più di 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata.

2. A tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.

3. Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al punto n. 1 deve dare comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite la R.S.A.

4. Le Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto di affiggere comunicazioni riguardanti argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro, nell'ambito di appositi spazi all'interno dell'unità aziendale messi a disposizione dal datore di lavoro in luoghi accessibili a tutti i lavoratori. Copia delle comunicazioni dovranno essere contemporaneamente consegnate alla Direzione dell'esercizio.

5. Le sole Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, fruiranno di un monte ore annuo aziendale di permessi retribuiti pari ad 1 ora e 30 minuti complessive, moltiplicato per il numero dei dipendenti in forza presso ciascuna azienda al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some overlapping the stamp.

6. Le ore di permesso risultanti dal suddetto monte, vanno ripartite tra le Organizzazioni Sindacali di cui al precedente punto 5, in misura proporzionale al numero degli iscritti aziendali a ciascuna di esse, risultante alla stessa data del 31 Dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

7. Nel monte ore rientra tutta l'attività sindacale, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni e a Commissioni comunque denominate, restando pertanto escluse quelle convocate dalle Aziende. Tale monte ore così determinato costituisce un tetto invalicabile annuale.

8. Non è consentita né la fruizione di eventuali residui in anni successivi a quello di competenza, né l'anticipazione del monte ore afferente l'anno successivo.

9. Il monte ore di permessi sopra determinato costituisce un limite invalicabile e non assorbe per le Organizzazioni stipulanti il presente accordo quanto previsto agli artt. 23 e 30 della Legge n. 300/1970 e pertanto, ogni e qualsiasi livello di istanza sindacale, ivi comprese le convocazioni degli organi direttivi confederali, nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali, etc.

10. Le OO.SS. stipulanti il presente CCNL, attraverso le proprie articolazioni, si impegnano a comunicare alle singole aziende, entro il mese di dicembre di ciascun anno precedente quello di riferimento, i nominativi dei dipendenti dall'azienda che hanno diritto a fruire del monte ore dei permessi aziendali, in quanto dirigenti delle rappresentanze sindacali contrattualmente previste e degli organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali, comprensoriali ed aziendali, nei limiti previsti dai rispettivi Statuti.

11. Tutti i permessi vengono accordati a richiesta scritta delle federazioni sindacali stipulanti il CCNL ed avanzata con un preavviso di almeno 24 ore lavorative, salvo casi di particolare urgenza. Le richieste di permesso devono essere controfirmate dal responsabile dell'organo direttivo di appartenenza del lavoratore interessato e quelle relative alla partecipazione alle riunioni degli organi direttivi devono essere corredate dalla copia della lettera di convocazione dello stesso organo.

12. All'infuori di quanto previsto dalle presenti norme, potranno essere concessi, altresì, permessi sindacali non retribuiti, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Ai fini della costituzione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) fatta salva l'applicabilità della Legge n. 300 del 1970, nelle strutture lavorative del settore dove sussistano i requisiti dalla stessa legge previsti, le parti concordano che qualora venga avanzata richiesta di costituzione della rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) si farà riferimento allo specifico regolamento che sarà definito nel corso di vigenza del presente CCNL.

Art. 11-bis Sistemi di video sorveglianza aziendale

In ottemperanza al disposto di cui all'Art. 4 della Legge 300 del 1970 è vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti. Per gli impianti e le apparecchiature esistenti alla stipula del CCNL entro sei mesi il Datore di Lavoro convoca i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL per redigere l'accordo; in mancanza di tale accordo, il datore di lavoro si rivolgerà all'Ispettorato del lavoro che detterà all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti. Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali oppure i sindacati dei lavoratori firmatari del CCNL possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Art. 12 Assemblea

1. Nelle unità aziendali ove siano occupati normalmente più di 15 dipendenti, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle Associazioni Nazionali stipulanti, singolarmente o congiuntamente, su materie di interesse sindacale e del lavoro. Le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata, in locale messo a disposizione dal datore di lavoro.

2. La convocazione dovrà essere comunicata alla direzione dell'impresa con sufficiente anticipo e con l'indicazione dell'ordine del giorno.

3. Ai lavoratori è inoltre riconosciuto il diritto a partecipare ad Assemblee sindacali durante l'orario di lavoro fino ad un massimo di dieci ore all'anno normalmente retribuite.



4. Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà essere concordato in sede aziendale, tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende, in considerazione delle loro finalità ricettive e di pubblica utilità. Devono altresì essere assicurate la sicurezza dei presenti, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e l'eventuale servizio di vendita al pubblico.

5. Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori ovvero gruppi di essi.

6. Ad esse possono prendere parte dirigenti esterni dei sindacati, previo relativo preavviso al datore di lavoro.

7. Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le due ore di durata.

Art. 13 Referendum

1. Nelle aziende con più di quindici dipendenti, il datore di lavoro deve consentire lo svolgimento fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categorie, su materie inerenti l'attività sindacale.

2. I referendum sono indetti dalla RSA tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

3. Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum saranno stabilite nei contratti collettivi di secondo livello, anche aziendali.

Art. 14 Trattenuta sindacale

Il datore di lavoro provvederà al servizio di esazione dei contributi che i lavoratori addetti al settore intendono versare ai loro rispettivi sindacati di categoria che hanno stipulato il presente CCNL.

Questi ultimi faranno pervenire ai datori di lavoro una comunicazione aggiornata e per iscritto dalla quale risulti:

1. l'elenco nominativo dei lavoratori che hanno conferito tale delega;

2. l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e le modalità di versamento all'Organizzazione Sindacale prescelta;

A detta comunicazione dovrà essere allegata l'originale della delega rilasciata dal lavoratore all'Organizzazione Sindacale.

L'esazione dei contributi per i quali il lavoratore abbia revocato la delega, sarà sospesa contestualmente all'arrivo della comunicazione di revoca al datore di lavoro.

Se la revoca viene inviata direttamente al datore di lavoro, lo stesso ne darà comunicazione alla Organizzazione Sindacale interessata, procedendo nel contempo alla sospensione della trattenuta sindacale.

Resta stabilito che il datore di lavoro non assume e non può assumere responsabilità alcuna di qualsiasi natura in conseguenza delle operazioni di riscossione dei contributi a carico dei lavoratori e che, in diletto di tempestiva ricezione da parte del datore di lavoro della dichiarazione di revoca del lavoratore, quest'ultimo non può reclamare alcun diritto né avanzare rivendicazioni alcuna nei confronti del proprio datore di lavoro, neanche dopo la risoluzione del rapporto di lavoro.



[Handwritten signatures and initials in blue and black ink across the bottom of the page.]

PARTE SECONDA - Bilateralità e welfare

TITOLO IV - Strumenti Bilaterali Nazionali Intersettoriali

La bilateralità è incardinata, da una parte, nel sistema delle relazioni industriali italiane e, dall'altra, nello schema giuridico di relazione obbligo/libertà che deriva dalla norma contrattuale che istituisce enti, fondi, comitati pariteticamente gestiti da organizzazioni sindacali e organizzazioni datoriali, a livello nazionale e/o territoriale. La contrattazione collettiva nazionale e/o decentrata istituisce e coordina la bilateralità, anche per delega dalla norma di legge.

Le parti hanno concordato di istituire i sotto elencati strumenti bilaterali con gli scopi, i ruoli, la composizione, la sede di lavoro e le procedure di costituzione e di funzionamento così come definiti nei successivi articoli che ad essi fanno riferimento.

Sono strumenti bilaterali nazionali di settore, strumentali alla realizzazione delle finalità del presente CCNL e di quanto ad essi demandato dalla legge:

- A) il Comitato Paritetico Nazionale (EBAFoS);
- B) l'Osservatorio Nazionale (EBAFoS);
- C) il Gruppo di lavoro per le pari opportunità (EBAFoS);
- D) l'Ente Bilaterale Intersettoriale Nazionale (EBAFoS);
- E) il Fondo Sanitario Integrativo (Eurosalute)
- F) la Previdenza Complementare
- G) il Welfare Contrattuale
- H) il Fondo Paritetico Interprofessionale (Fondo Conoscenza)
- I) l'Organismo Paritetico Intersettoriale Nazionale (EBAFoS);
- L) il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST)
- M) il Fondo di Tutela Legale

In considerazione della rilevanza strategica degli interventi posti in essere negli anni a favore di tutti coloro che operano nelle strutture ed aziende, le parti firmatarie concordano di proseguire con il processo di rafforzamento e razionalizzazione del sistema bilaterale intersettoriale, in attuazione dei principi di efficienza, semplificazione, sostenibilità, trasparenza e sussidiarietà.

Le strutture di EBAFoS in collaborazione con il Fondo Sanitario Integrativo Eurosalute ed il Fondo Paritetico Interprofessionale Fondo Conoscenza opereranno sinergicamente nell'erogazione delle tutele ai propri aderenti in funzione delle rispettive competenze.

Art. 15 Ente Bilaterale Nazionale Intersettoriale EBAFoS

1. Le Parti firmatarie concordano che l'Ente Bilaterale Nazionale Intersettoriale, EBAFoS, costituisce lo strumento/struttura al quale le Parti intendono assegnare ruoli compiti e funzioni finalizzati ad offrire un sistema plurimo di servizi qualitativi, rivolto a tutti gli addetti ai settori, siano essi lavoratori dipendenti o professionisti. Nell'ottica della più ampia applicazione della bilateralità, ad EBAFoS è demandata la gestione centralizzata delle attività delle Parti stipulanti il C.C.N.L. in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione, qualificazione professionale e sostegno al reddito. EBAFoS per la realizzazione di tali attività potrà collaborare e/o coordinarsi con altri Enti Bilaterali riconducibili alle OO.SS. firmatarie del presente CCNL. Quest'ultima attività sarà concretizzata con l'ausilio del fondo di solidarietà eventualmente costituito dalle OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L.

2. L'Ente Bilaterale Nazionale Intersettoriale attua, promuove, concretizza e valorizza:

A. la divulgazione, con le modalità più opportune; delle relazioni sul quadro normativo e socio - economico dei vari settori ed aree professionali, sulle relative prospettive di sviluppo, anche coordinando indagini, rilevazioni, stime e proiezioni; al fine di fornire alle parti stipulanti il CCNL il supporto necessario alla realizzazione degli incontri di cui al Titolo I - art. 1 e 2.

B. studi e ricerche sul quadro economico e produttivo dei settori e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulla consistenza/tipologia della forza lavoro occupata, l'analisi dei fabbisogni occupazionali e ove richiesto dal Fondo Paritetico interprofessionale, l'analisi dei fabbisogni formativi e professionali, anche predisponendo l'assistenza tecnica per la formazione continua;

C. specifiche convenzioni in materia di formazione continua, qualificazione, riqualificazione professionale, apprendistato, tirocini formativi e/o di orientamento anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, locali, europee e internazionali nonché con Università e con altri organismi orientati ai medesimi scopi, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;

D. le procedure per attivare - coordinandosi con il Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua- la realizzazione dei progetti programmati per la formazione continua, operando per ottenere il loro riconoscimento quali crediti formativi, curandone la divulgazione e l'organizzazione con le modalità più idonee, nonché le necessarie attività relative al servizio di registrazione nel Fascicolo Elettronico del Lavoratore, di cui al Decreto Legislativo n.150/2015, delle competenze acquisite dai lavoratori del settore attraverso la formazione;

E. specifiche iniziative per l'inserimento giovanile, le tutele sulle materie così come richiamate al titolo V del CCNL e quanto demandato e definito dal "Gruppo per le pari opportunità";

F. iniziative di fidelizzazione, anche attraverso la corresponsione di quote economiche e/o di borse di studio e di dottorato, nei confronti dei lavoratori occupati con le diverse forme di impiego, che partecipano a corsi di formazione



preposti dal Fondo Paritetico Interprofessionale o da altri organismi preposti allo scopo, nonché altre iniziative d'intervento di carattere sociale a favore dei suddetti lavoratori;

G. iniziative in merito allo sviluppo dell'organizzazione delle aziende e strutture datoriali, finalizzate all'avvio delle procedure di qualità e alla tutela della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro;

H. lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e assistenza sanitaria, secondo le intese realizzate tra le parti sociali e secondo gli indirizzi/obiettivi predisposti dagli strumenti bilaterali allo scopo costituiti dalle parti firmatarie del presente CCNL;

I. studi, ricerche ed iniziative (anche utilizzando le competenze o le possibili sinergie che le professioni del settore consentono) relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva, nonché assume funzioni operative in materia, previa specifica intesa tra le parti firmatarie dello specifico Accordo Applicativo al D.Lgs. n. 81 del 2008.

J. studi e ricerche, anche ai fini statistici, sulla vigente legislazione sul lavoro e sulla contrattazione del settore, confrontandole con la situazione di altri settori a livello nazionale e con le altre situazioni ed esperienze vigenti nei paesi della Unione Europea;

K. istituisce e gestisce l'Osservatorio Nazionale e gli Osservatori Territoriali e ne coordina le attività, anche riguardo alla specificità delle "Relazioni sindacali e di lavoro" dei settori e le relative esperienze bilaterali. Riceve dalle Organizzazioni Territoriali, gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione telematica al CNEL ed al M.L.P.S., ai fini della registrazione;

L. le iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'Ente Bilaterale Nazionale Intersectoriale per tale finalità, fatto salvo quanto in tema di bilateralità è già costituito ed operativo, può promuovere la costituzione di sportelli territoriali, coordinandone l'attività e verificandone la coerenza con quello Nazionale e con quanto derivante dagli accordi, a tale livello realizzati;

M. attraverso apposite Commissioni di indirizzo, composte dai rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali all'esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro intermittente od accessorio, nonché la gestione delle problematiche settoriali per tutte le materie demandate alla Bilateralità dalla contrattazione collettiva;

N. su istanza anche di una delle Parti Sociali stipulanti, all'Ente Nazionale può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente C.C.N.L. e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali. Potrà essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti.

Le risultanze del lavoro svolto e relazionato alle Parti firmatarie, confluiranno nelle procedure di integrazione del presente C.C.N.L.;

O. svolge la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro, delle rinunce e transazioni di cui all'articolo 2113 cod. civ. e del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare con i soci lavoratori. Per la certificazione dei contratti di lavoro, l'Ente si avvale di apposita Commissione Nazionale di Certificazione;

P. l'istituzione di camere arbitrali per la definizione, ai sensi dell'art. 808 ter del codice di procedura civile, delle controversie nelle materie di cui all'art. 409 del medesimo codice;

Q. iniziative finalizzate al sostegno temporaneo, anche mediante lo strumento della bilateralità, in aggiunta a quanto corrisposto dal sistema pubblico, del reddito dei lavoratori coinvolti in processi che comportino la cessazione e/o la temporanea sospensione dei rapporti di lavoro, ovvero finanziare corsi di riqualificazione per il personale interessato a tali provvedimenti e politiche attive per favorire il reinserimento dei lavoratori nel mercato del lavoro;

R. gli adempimenti che le parti a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale Intersectoriale;

S. il sostegno per la gestione della bilateralità e l'assistenza contrattuale anche mediante la costituzione di una commissione paritetica per il coordinamento e il monitoraggio del mercato del lavoro. Il sostegno agli enti bilaterali territoriali e agli sportelli territoriali di cui all'art. 3;

T. Per il miglior raggiungimento dei propri scopi l'Ente Nazionale potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad Istituti, Società, Associazioni od Enti, previa apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

U. L'Ente Bilaterale Nazionale Intersectoriale ha, inoltre, il compito di ricevere e supervisionare, anche a fini statistici

U1. gli accordi di secondo livello di settore;

U2. gli accordi forniti dalle singole strutture territoriali e/o dalle varie aree, relativi alla definizione di intese in materia di "Mercato del Lavoro", "Flessibilità", "Regimi di Orario", "Salute e Sicurezza" e "Classificazione", nonché le intese relative alla "Formazione" e alla "Attività Sindacale";

U3. i dati forniti dalle organizzazioni internazionali a cui aderiscono i rispettivi sindacati delle attività professionali e dei lavoratori;

U4. le comunicazioni concernenti la nomina dei membri e dei membri supplenti designati dalle rispettive parti quali rappresentanti e componenti gli strumenti bilaterali: "Commissione paritetica nazionale" e "Gruppo per Le pari opportunità", nonché la nomina dei "Referenti regionali";

U5. le altre funzioni affidategli dal contratto collettivo e dalla legge;

V. Gli organi di gestione dell'Ente Bilaterale Nazionale Intersectoriale sono composti su base paritetica tra le



Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro. La costituzione degli Enti Regionali e Territoriali è deliberata dal Consiglio di Amministrazione di EBAFoS nazionale che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

L'Ente Bilaterale Nazionale potrà, al suo interno, articolarsi in dipartimenti riferibili ai settori ed aree di cui alla sfera di applicazione del presente CCNL.

L'Ente Bilaterale Nazionale è disciplinato dallo Statuto e dal Regolamento.

Per la realizzazione delle attività previste dal presente CCNL, EBAFoS potrà avvalersi anche di altri Enti Bilaterali riconducibili alle OO.SS. firmatarie del presente CCNL. A tal fine saranno sottoscritti appositi accordi e protocolli d'intesa.

Art. 16 Enti Bilaterali territoriali

EBAFoS Territoriale costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro e a tal fine promuove:

- a) la formazione e la qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;
- b) il finanziamento di corsi di riqualificazione per il personale interessato in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato;
- c) gli interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipano ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori;
- d) le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;
- e) i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;

EBAFoS Territoriale svolge tutte le attività funzionali alla esecuzione a livello territoriale della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti di inserimento, contratti a tempo determinato, part-time e lavoro intermittente.

Per la certificazione dei contratti di lavoro, l'EBAFoS Territoriale si avvale di apposite commissioni di certificazione presenti su tutto il territorio, sostituite a tale scopo dalla Commissione Nazionale di Certificazione in caso di ridotta presenza a livello locale.

Art. 17 Comitato Paritetico Nazionale

Le Parti intendono adottare ogni strumento idoneo a favorire appropriati momenti di confronto atti a prevenire conflittualità ed eventuali contenziosi, anche in sede giudiziaria e convergono di attenersi alle procedure indicate agli articoli seguenti.

Al fine di assicurare la massima efficacia ed efficienza di azione paritetica nelle complessive aree geografico-territoriali e nei diversi comparti merceologici, il Comitato Paritetico Nazionale ha declinato Commissioni, Organismi e Gruppi di lavoro in base ai criteri di specificità di ogni singola area e necessità. Fra questi, in via non esaustiva, la Commissione Paritetica Intersectoriale Nazionale e l'Organismo Paritetico Intersectoriale Nazionale.

Commissione Paritetica Intersectoriale Nazionale (C.P.I.N.)

1. La Commissione Paritetica Intersectoriale Nazionale, costituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale Intersectoriale, ha il compito di esaminare le controversie collettive relative alla autentica e corretta interpretazione ed integrale applicazione del presente CCNL. Si occupa inoltre del costante monitoraggio della corretta attuazione dei doveri incombenenti sulle Parti Sociali anche attraverso l'interpretazione autentica del CCNL, ovvero delle singole clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o interventi diretti su problematiche e/o situazioni di rilievo. La C.P.I.N. è un organo statutario governato da un proprio regolamento.

2. In pendenza di un procedimento instaurato presso la Commissione Paritetica Intersectoriale Nazionale, è precluso alle OO. SS. e alle parti interessate la facoltà di adottare ulteriori iniziative sindacali ovvero legali fino alla definizione della controversia.

3. La Commissione è composta da n. 2 rappresentanti per ogni OO.SS. firmataria del presente CCNL. Fanno parte allo stesso modo del C.P.I.N. le OO.SS. costituenti e/o aderenti ad EBAFoS. I membri saranno designati dalle rispettive parti sopra richiamate entro 30 (trenta) giorni dalla firma del presente accordo. Ciascuna rappresentanza potrà revocare e sostituire in qualsiasi momento il proprio membro nella Commissione dandone comunicazione alle altre parti a mezzo PEC o posta raccomandata A/R. Per ogni rappresentante dovrà essere indicato un supplente e la comunicazione dei membri e dei membri supplenti designati dovrà essere trasmessa alla Presidenza dell'Ente Bilaterale Nazionale Intersectoriale EBAFoS.

4. Per tutte le attività inerenti la convocazione, l'organizzazione delle riunioni e la verbalizzazione delle decisioni assunte in sede di Commissione Paritetica Intersectoriale Nazionale, viene istituita una Segreteria tra le Parti Sociali stipulanti.

5. La convocazione della Commissione Nazionale viene disposta a seguito della presentazione di un'apposita istanza presentata alla Segreteria da parte delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto ovvero da parte dei loro Rappresentanti a livello locale, autonomamente o per conto di un lavoratore o di un datore di lavoro a loro aderente, tramite le Associazioni locali o nazionali di categoria.

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink, some of which are quite stylized. In the center, there is a circular official stamp with a logo in the middle and text around the perimeter. To the right of the stamp, there are more handwritten initials and a signature. The overall appearance is that of a formal document with multiple parties' approvals.

6. L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia o ogni altro mezzo equipollente idoneo. La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale che rappresenta l'istante in caso di domanda presentata su interesse di una parte.

7. Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi.

8. Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per l'esame e per la definizione della controversia, la Commissione può convocare le parti prima di concludere la fase istruttoria.

9. La decisione assunta dalla Commissione Nazionale, sottoscritta dai suoi componenti, viene trasmessa per mezzo della sua Segreteria in copia alle parti interessate. Queste sono tenute ad uniformarsi e, ove ne ricorrano gli estremi, a darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un apposito verbale di conciliazione, redatto ai sensi della normativa vigente.

10. Qualora la controversia verta su questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali e dalla deliberazione assunta dalla Commissione risulti lesa un diritto di un'organizzazione sindacale di parte, previo confronto tra le Organizzazioni stipulate da esaurirsi entro il termine di 30 giorni, la parte interessata, sulla base di riscontri oggettivi, può decidere di non attenersi a quanto disposto dalla Commissione ovvero di non avviare le procedure prescritte dalla Commissione stessa. Tale facoltà della parte interessata le è riconosciuta anche qualora non vi sia stata alcuna deliberazione da parte della Commissione.

11. La Commissione Paritetica Intersettoriale Nazionale ha facoltà di delegare alla Commissione Regionale le problematiche inerenti la contrattazione decentrata territoriale.

Organismo Paritetico Intersettoriale Nazionale (O.P.I.N.)

1. L'Organismo Paritetico Intersettoriale Nazionale promuove lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro, raccoglie ed analizza procedure di buone prassi a fini prevenzionistici, programma la progettazione di piani annuali e pluriennali finalizzati ad elevare il livello qualitativo della prevenzione, la qualità e costanza delle attività formative e la ricerca di azioni di finanziabilità della stessa, anche per mezzo del Fondo Interprofessionale.

2. L'Organismo, costituito ed operante presso la sede dell'Ente Bilaterale Nazionale Intersettoriale EBAFoS, è composto da n. 2 rappresentanti per ogni OO.SS. firmataria del presente CCNL. Fanno parte allo stesso modo del O.P.I.N. le OO.SS. costituenti e/o aderenti ad EBAFoS. I membri saranno designati dalle rispettive parti sopra richiamate entro 30 (trenta) giorni dalla firma del presente accordo. Ciascuna rappresentanza potrà revocare e sostituire in qualsiasi momento il proprio membro nell'O.P.I.N. dandone comunicazione alle altre parti a mezzo PEC o posta raccomandata A/R. Per ogni rappresentante dovrà essere indicato un supplente e la comunicazione dei membri e dei membri supplenti designati dovrà essere trasmessa alla Presidenza dell'Ente Bilaterale Nazionale Intersettoriale EBAFoS.

3. Per tutte le attività inerenti la convocazione, l'organizzazione delle riunioni e la verbalizzazione delle decisioni assunte in sede di Organismo Paritetico Intersettoriale Nazionale, le Parti Sociali stipulanti si affidano alla Segreteria all'uopo costituita.

4. L'Organismo Paritetico Intersettoriale Nazionale promuove la costituzione di organismi paritetici territoriali e di commissioni specifiche sulla sicurezza per comparto e/o settore merceologico.

5. L'O.P.I.N. coordina e monitora costantemente gli O.P.T. e le commissioni sulla sicurezza intersettoriali, assicura l'asseverazione delle politiche nazionali, la qualità delle consulenze ed assistenza erogata ai datori di lavoro e della formazione erogata ai prestatori di lavoro. Definisce a livello nazionale ed a livello territoriale le specifiche procedure e tecnicismi per l'erogazione di formazione anche in modalità e-learning e/o FAD, nel rispetto delle norme di legge e di prassi.

Per la specifica normativa di costituzione e funzionamento dell'Organismo Paritetico Intersettoriale Nazionale si rinvia al Regolamento condiviso fra le Parti firmatarie.

Art. 18 Osservatorio Nazionale

1. L'Osservatorio Nazionale è lo strumento che l'Ente Bilaterale Nazionale Intersettoriale ha istituito per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le Parti Sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

2. A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa e, in particolare:

a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni;

b) riceve ed organizza le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'Ente Bilaterale Nazionale Intersettoriale, inviando a quest'ultimo, con cadenza semestrale, i risultati trasmessigli dagli Enti Bilaterali Territoriali;

c) elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie, e, in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;

d) riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento e apprendistato nonché dei contratti a termine inviandone i risultati, di norma a cadenza annuale, all'Ente Bilaterale Nazionale;

e) riceve dalle Organizzazioni Territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;

f) predispone i progetti formativi per singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti di apprendistato o di inserimento/reinserimento.

3. L'Ente Bilaterale Nazionale Intersectoriale può istituire un proprio Osservatorio Territoriale che svolge, a livello locale, le medesime funzioni dell'Osservatorio Nazionale realizzando una fase d'esame e di studio, idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio al fine di consentire la stima dei fabbisogni occupazionali.

Art. 19 Gruppo di lavoro per le pari opportunità

Il Gruppo di lavoro per le pari opportunità, che opererà presso la sede dell'Ente Bilaterale Nazionale Intersectoriale, ha il compito di formulare e seguire i progetti di azioni positive volti a garantire la rimozione di tutti gli ostacoli che impediscono il raggiungimento delle pari opportunità sul lavoro.

Il Gruppo di Lavoro per le Pari Opportunità è composto di n. 2 membri per ognuna delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL. Fanno parte allo stesso modo del Gruppo di lavoro P.O le OO.SS. costituenti e/o aderenti ad EBAFoS. I membri saranno designati dalle rispettive parti sopra richiamate entro 30 (trenta) giorni dalla firma del presente accordo. Ciascuna rappresentanza potrà revocare e sostituire in qualsiasi momento il proprio membro nella Commissione dandone comunicazione alle altre parti. Per ogni rappresentante potrà essere indicato un supplente e la comunicazione dei membri e dei membri supplenti designati dovrà essere trasmessa alla Presidenza dell'Ente Bilaterale Nazionale Intersectoriale EBAFoS.

Il Gruppo di Lavoro per le Pari Opportunità opererà secondo le procedure e le modalità previste da apposito regolamento operativo.

Art. 20 Contribuzione alla bilateralità

Le Parti confermano l'importanza che la bilateralità riveste nel sistema delle relazioni sindacali ai vari livelli e concordano sulla necessità di diffonderne la conoscenza e promuoverne lo sviluppo.

Le Parti, inoltre, concordano che quanto disciplinato dal presente Titolo rappresenta parte integrante del trattamento economico/normativo previsto nel presente CCNL in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili ad integrare la retribuzione globale di fatto e la normativa a tutela del lavoratore. Pertanto, deve essere applicato da tutte le imprese e datori di lavoro, anche non aderenti al sistema associativo, secondo le singole disposizioni dei successivi articoli.

Il finanziamento di tutte le attività che vengono esercitate dagli enti bilaterali intercategoriale verrà gestito da EBAFoS o da altro Ente Bilaterale riconducibile alle OO.SS. firmatarie del presente CCNL, per espresso accordo di tutte le parti stipulanti.

La contribuzione destinata ad EBAFoS avviene con la riscossione del contributo alla bilateralità per il tramite del codice causale EBA1.

EBAFoS attraverso l'utilizzo di un unico codice riscossione ovvero EBA1 può gestire diverse tipologie di versamento ovvero servizi, e relativi valori economici, in riferimento alle prestazioni dell'Ente Bilaterale e dell'Organismo Paritetico di seguito elencate ove specificatamente disciplinate.

Pertanto ove previsto, il versamento dei contributi multipli su codice EBA1 avviene per sommatoria dei valori singoli diversi tra loro per importo e natura. Attraverso un portale dedicato elaborato in collaborazione con l'ente che gestisce i flussi economici legati ai versamenti alla bilateralità è sempre possibile distinguere e ricondurre illi contributi/versamenti.

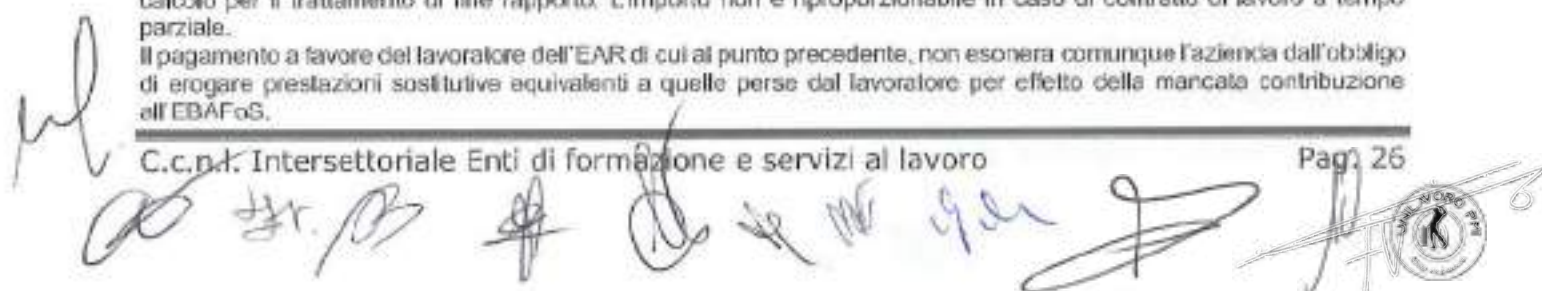
- **CONTRIBUTO ALLA BILATERALITÀ:** Sono tenuti a contribuire al finanziamento degli enti bilaterali tutti i soggetti ricompresi nella sfera di applicazione prevista dal presente contratto collettivo. Il contributo da versare all'Ente Bilaterale, è stabilito nella misura complessiva di 5,50 euro mensili per 12 mensilità per ogni singolo lavoratore, di cui 2,00 euro mensili a carico dell'azienda e 3,50 euro mensili a carico del singolo dipendente. I predetti valori devono essere versati mensilmente dal datore di lavoro mediante modello F24, sezione INPS, con causale EBA1 (Ris. 56/E del 11.06.2012 Agenzia delle Entrate);

Per i lavoratori assunti a tempo parziale i versamenti di cui sopra saranno comunque dovuti in misura intera; in caso di un dipendente con più rapporti part-time, nell'ambito di applicazione del presente CCNL, sarà dovuta una sola iscrizione.

Le medesime condizioni previste per i lavoratori dipendenti si applicano anche ai collaboratori coordinati e continuativi, ove compatibili.

Le prestazioni previste dal sistema di bilateralità rappresentano infatti un diritto contrattuale per il lavoratore, pertanto il datore di lavoro che ometta il versamento delle quote destinate alla bilateralità è tenuto a corrispondere al lavoratore, con la medesima decorrenza di cui sopra, un elemento aggiuntivo della retribuzione (EAR) non assorbibile di importo pari a Euro 25 (venticinque) lordi, corrisposto per 13 mensilità, che rientra nella retribuzione di fatto e nella base di calcolo per il trattamento di fine rapporto. L'importo non è riproporzionabile in caso di contratto di lavoro a tempo parziale.

Il pagamento a favore del lavoratore dell'EAR di cui al punto precedente, non esonera comunque l'azienda dall'obbligo di erogare prestazioni sostitutive equivalenti a quelle perse dal lavoratore per effetto della mancata contribuzione all'EBAFoS.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink, some of which are quite stylized. To the right, there is a circular official stamp with a logo in the center and text around the perimeter, partially overlapping the signature area.

Art. 21 Fondo sanitario integrativo

Il Fondo Sanitario Integrativo EuroSALUTE ha il compito di gestire i trattamenti assistenziali sanitari Integrativi delle prestazioni sanitarie pubbliche obbligatorie, nonché di gestire quanto ad essa demandato e previsto dal suo Statuto e dal suo Regolamento.

Sono soggetti beneficiari delle prestazioni previste dal Fondo tutti gli addetti con le diverse forme di impiego previste nel presente CCNL.

Le quote a carico dei datori di lavoro per l'iscrizione dei soggetti beneficiari al Fondo sono quelle indicate di seguito, a cui devono essere aggiunte 25 (venticinque) Euro "Una Tantum" quale quota di prima iscrizione per ogni soggetto beneficiario. Dette somme rientrano tra quelle previste dall'art. 12 della Legge 153/1969 riformulato dal D.Lgs. 314/1997 e quindi non imponibili sia ai fini fiscali che previdenziali e non influiscono sugli altri Istituti contrattuali indiretti o differiti.

Il versamento delle quote è una delle condizioni necessarie per esercitare il diritto alle prestazioni previste dai Piani Sanitari.

Per ogni soggetto beneficiario, il diritto alle prestazioni previste dal Fondo scorderà dalla data di assunzione o dalla successiva data di avvenuta iscrizione al Fondo stesso.

L'iscrizione e il versamento della quota "Una Tantum" di 25 (venticinque) euro e del contributo dovranno essere effettuati secondo le modalità indicate dal Regolamento del Fondo.

Le quote di contribuzione al Fondo rientrano tra quelle previste dall'art. 12 della Legge 153/1969 riformulato dal D.Lgs. 314/1997 e quindi non imponibili sia ai fini fiscali che previdenziali e non influiscono sugli altri Istituti contrattuali indiretti o differiti:

- **CONTRIBUTO PER IL FONDO SANITARIO INTEGRATIVO.** Il Datore di lavoro aderente al Fondo può scegliere tra diversi Piani Sanitari caratterizzati da una modularità crescente delle prestazioni e massimali.

Piani Sanitari collettivi

- ✓ Eurosalute A - contributo annuo di € 130,00, pari a €10,83 mensili di cui €10,00 a carico azienda e €0,83 euro a carico del lavoratore;
- ✓ Eurosalute B - contributo annuo di € 180,00, pari a €15,00 mensili, di cui €12,00 a carico dell'azienda e € 3,00 a carico del lavoratore;
- ✓ Eurosalute C - contributo annuo di € 240,00, pari a €20,00 mensili, di cui €16,00 a carico dell'azienda e € 4,00 a carico del lavoratore.
- ✓ Nucleo Familiare A - contributo annuo di € 238,00, pari a €19,83 mensili di cui €14,00 a carico azienda e € 5,83 euro a carico del lavoratore;
- ✓ Nucleo Familiare B - contributo annuo di € 308,00, pari a €25,66 mensili, di cui €20,00 a carico dell'azienda e € 5,66 a carico del lavoratore;
- ✓ Nucleo Familiare C - contributo annuo di € 396,00, pari a €33,00 mensili, di cui €26,00 a carico dell'azienda e € 7,00 a carico del lavoratore.

I predetti valori devono essere versati nei tempi e nelle modalità stabilite dai regolamenti del Fondo EUROSalute.

Le prestazioni erogabili dal Fondo Sanitario Integrativo rappresentano un diritto contrattuale per il lavoratore.

Il presente CCNL stabilisce come copertura sanitaria minima obbligatoria il piano Eurosalute A come sopra descritto. Pertanto il datore di lavoro che ometta il versamento delle quote destinate alla sanità integrativa è tenuto a corrispondere al lavoratore, con la medesima decorrenza di cui sopra, un elemento distinto della retribuzione (EDR) non assorbibile di importo pari a Euro 25 (venticinque) lordi, corrisposto per 13 mensilità, che rientra nella retribuzione di fatto e nella base di calcolo per il trattamento di fine rapporto. L'importo non è riproporzionabile in caso di contratto di lavoro a tempo parziale.

Il pagamento a favore del lavoratore dell'EDR del presente CCNL, non esonera l'azienda dall'obbligo di erogare prestazioni sostitutive equivalenti a quelle perse dal lavoratore, per effetto della mancata contribuzione al Fondo Sanitario Integrativo.

Art. 22 Previdenza complementare

Le parti, consapevoli dell'importanza di attuare strategie di implementazione della pensione pubblica, confermano l'impegno di stipulare specifici accordi con un Fondo pensione complementare di riferimento, tramite il quale consentire ai lavoratori la gestione del secondo pilastro previdenziale, avendo anche constatato che l'occupazione di settore è costituita prevalentemente da giovani e che quindi necessita valorizzare la Previdenza Complementare.

Art. 23 Welfare contrattuale

A decorrere dalla data di applicazione del presente CCNL, le aziende dovranno mettere a disposizione di tutti i dipendenti strumenti di welfare, il cui valore dovrà essere stabilito nel regolamento aziendale o negli accordi di secondo livello. I lavoratori potranno fruire di beni e servizi di welfare, fino a concorrenza del medesimo valore stabilito, entro il 31/12 dell'anno di riferimento.

Lo stesso importo sarà successivamente messo a disposizione a decorrere dall'1/01 dell'anno successivo, e comunque entro e non oltre 31/03, da fruire entro il 31 dicembre di ciascun anno di riferimento.

Le somme residue non fruite entro il 31 dicembre di ciascun anno di riferimento non potranno essere riportate a nuovo



né monetizzate a favore del lavoratore, salvo che l'azienda non sia responsabile della mancata messa a disposizione delle somme alle decorenze su indicate. Le eventuali somme residue, al fine di garantire l'attuazione del piano di welfare concordato, potranno essere migrate in automatico al Fondo di Previdenza complementare a cui il lavoratore dovesse risultare già iscritto, o in alternativa a quello individuato in questo contratto e/o in appositi e successivi accordi. I suddetti valori sono onnicomprensivi ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto. Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza all'1° gennaio di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno:

- con contratto a tempo indeterminato;

- con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno sei mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1° gennaio - 31 dicembre).

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nell'anno di riferimento.

I suddetti valori non sono riproporzionabili per i lavoratori part-time e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.

Qualora il lavoratore abbia goduto di ratei non maturati, in concomitanza della risoluzione del rapporto di lavoro, le quote già fruite saranno recuperate dall'azienda in fase di conguaglio delle competenze dovute al lavoratore a fine rapporto.

Le Parti definiranno in seno all'EBAFoS, il sostegno alle aziende e ai lavoratori per l'erogazione di beni e servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria, servizi alla persona o culto secondo regole e modalità che saranno disciplinate dall'EBAFoS medesimo.

I lavoratori avranno comunque la possibilità di destinare i suddetti valori, di anno in anno alla Previdenza Complementare contrattuale ove presente, così come potranno destinare i suddetti valori alla Assistenza sanitaria integrativa contrattuale (Eurosalute), secondo regole e modalità che verranno successivamente definite da EBAFoS. Le strutture territoriali delle Organizzazioni stipulanti forniranno adeguate informazioni, rispettivamente ad imprese e lavoratori, sui contenuti della presente disciplina e, altresì, ne monitoreranno l'applicazione nel territorio di riferimento. In sede nazionale, le Parti stipulanti valuteranno l'andamento dell'attuazione della presente disciplina, tenendo conto dell'evoluzione normativa, anche al fine di definire congiuntamente indicazioni e/o soluzioni rivolte in particolare alle P.M.I.

Art. 24 Fondo Interprofessionale (Fondo Conoscenza)

Le Parti individuano in Fondo Conoscenza il fondo cui le imprese faranno riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua, condividendo l'importanza della formazione quale leva strategica per la competitività delle imprese e la crescita professionale e l'occupabilità dei lavoratori e accogliendo in tal modo le indicazioni dell'Unione Europea, che individua, tra le azioni prioritarie delle politiche per l'occupazione, una più elevata preparazione culturale e professionale dei giovani, delle donne e degli adulti, in modo da rendere più agevole, da un lato l'ingresso e, dall'altro, la permanenza nel mondo del lavoro. Coerentemente, condividono la finalità di incrementare e rendere sempre più aderente agli obiettivi sopra richiamati, l'attività di formazione, anche riducendo la dispersione nelle adesioni ai Fondi Interprofessionali, garantendo trasparenza ed efficienza nella gestione delle risorse per la formazione continua.

Art. 25 Organismo Paritetico Intersectoriale Nazionale EBAFoS

L'Organismo Paritetico Intersectoriale Nazionale EBAFoS promuove lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro, raccoglie ed analizza procedure di buone prassi a fini prevenzionistici, programma la progettazione di piani annuali e pluriennali finalizzati ad elevare il livello qualitativo della prevenzione, la qualità e costanza delle attività formative e la ricerca di azioni di finanziabilità della stessa.

Sono demandate all'Organismo Paritetico EBAFoS le seguenti attività:

- 1) Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST)
- 2) Il Fondo Tutela Legale (FTL)

Art. 26 Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST)

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST) di cui all'articolo 47 comma 3 D.lgs.81/08 esercita le competenze del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) con riferimento a tutte le aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Indipendentemente dalla classe dimensionale dell'azienda, qualora non si proceda alle elezioni previste dall'art.47, commi 3 e 4 del D.lgs.81/08, le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti di cui agli artt. 48 e 49 del D.lgs. 81/08.

L'RLST rappresenta direttamente i lavoratori nei confronti dell'impresa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Il suo compito è quello di contribuire a realizzare un'effettiva prevenzione dei rischi secondo quanto disposto dall'art. 48 D.lgs. 81/08.

Per le aziende che intendano usufruire del RLST di EBAFoS è prevista la seguente contribuzione nelle seguenti misure e nelle seguenti fasce:

- **CONTRIBUTO TERRITORIALE PER LA SICUREZZA:**
 - Aziende fino a 5 dipendenti: 100 euro annuali / 9 euro mensili per 12 mensilità
 - Aziende da 6 a 10 dipendenti: 120 euro annuali / 10 euro mensili per 12 mensilità



- Aziende da 11 a 15 dipendenti: 140 euro annuali / 12 euro mensili per 12 mensilità
- Aziende da 16 a 30 dipendenti: 200 euro annuali / 17 euro mensili per 12 mensilità
- Aziende con oltre 30 dipendenti: 500 euro annuali / 40 euro mensili per 12 mensilità

I predetti valori potranno essere versati mensilmente dal datore di lavoro mediante modello F24, sezione INPS, con causale EBA1, oppure in unica soluzione annuale secondo le modalità stabilite dal regolamento dedicato di EBAFoS; entrambe le modalità seguono gli scaglioni su indicati in base al numero dei dipendenti.

Art. 27 Fondo Tutela Legale (FTL)

Le Parti intendono garantire una copertura delle spese legali ovvero del diritto alla difesa individuale, sia a livello civile che penale, per i lavoratori dipendenti ai quali vengono attribuiti incarichi o compiti di responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, RSPP (D.Lgs. 81/08 art. 31, 32, 33, 34), ASPP, Responsabili ed addetti emergenze, primo soccorso, antincendio e preposti.

Per tale finalità viene costituita una gestione autonoma e separata nell'ambito di EBAFoS Nazionale.

La possibilità di usufruire di tale servizio è vincolata al corretto e completo versamento mensile da parte dell'Azienda delle quote previste e al raggiungimento di una soglia minima di accantonamento nel Fondo Tutela Legale che possa permettere ad EBAFoS la stipula di specifico percorso assicurativo con primaria compagnia.

Il versamento delle quote deve avvenire in maniera continuativa e sempre coerentemente al numero dei dipendenti interessati.

- **CONTRIBUTO PER IL FONDO TUTELA LEGALE** per i dipendenti cui vengono assegnate responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro, è stabilito nella misura, di 3,00 euro mensili per ogni dipendente interessato, a carico dell'azienda.

Il predetto valore potrà essere versato mensilmente dal datore di lavoro mediante modello F24, sezione Inps, con causale EBA1.

TITOLO V - Tutele contrattuali

Art. 28 Tutela della dignità della persona sul lavoro

Le Parti considerano inammissibile e pertanto condannano ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale all'interno dell'ambiente di lavoro e riconoscono il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale. A tale proposito si condanna ogni atto o comportamento a carattere sessuale anche di natura meramente verbale, se indesiderato e offensivo della dignità e della libertà della persona che lo riceve, nonché quei comportamenti suscettibili di creare ritorsioni, ricatti, minacce ovvero un clima di intimidazione nei confronti del lavoratore. Le aziende devono impegnarsi ad adottare, d'intesa con le R.S.A. e/o le rappresentanze sindacali territoriali, ogni iniziativa ed intervento utile a prevenire tale problematica, portandola a conoscenza di tutti i propri dipendenti.

Le parti riconoscono la necessità di avviare interventi di prevenzione diretti al contrasto di ogni forma di emarginazione, discriminazione, vessazione e sopruso ai danni del lavoratore, fino ai più gravi fenomeni di mobbing, con persecuzioni sistematiche e gravi pressioni psicologiche o di violenza morale volte ad isolare il lavoratore ovvero a metterlo in cattiva luce per indurlo alle dimissioni, esercitate da parte di colleghi e/o suoi superiori.

Ferma restando l'applicazione di quanto previsto dalla normativa vigente in materia, le parti si impegnano predisporre un "Codice di condotta ed etico per la tutela della dignità della persona", anche nel dichiarato intento migliorare i livelli di tutela e di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza.

Art. 29 Tutela della integrità psicofisica dei lavoratori

Al fine di prevenire e disincentivare comportamenti dannosi per la salute e l'integrità psicofisica dei lavoratori, le parti convengono di istituire sportelli informativi sui diritti dei lavoratori affetti da patologie oncologiche o che si ritengano lesi nella propria dignità personale e/o professionale, anche a seguito di comportamenti o attività mobbizzanti posti in essere sul luogo di lavoro. A tale scopo viene prevista la possibilità di stipulare convenzioni con organizzazioni no profit, enti pubblici o strutture private per garantire servizi previdenziali e assistenziali, nonché ausili specifici per i lavoratori che si trovano in particolari situazioni di debolezza, nonché per le famiglie di appartenenza.

Art. 30 Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Il datore di lavoro è tenuto ad attivare e garantire tutte le iniziative volte a tutelare la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, nell'assoluto rispetto di quanto previsto dal D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. Le disposizioni normative in materia di sicurezza vanno sempre interpretate in modo da garantire la massima tutela per il lavoratore. Le parti si impegnano a prestare particolare attenzione e ad attivarsi prontamente al fine di contrastare ogni forma di lavoro irregolare, a promuovere buone pratiche da diffondere per diminuire l'incidentalità negli ambienti di lavoro, a migliorare i livelli di sicurezza stabiliti per legge, anche attraverso l'ausilio degli organismi paritetici, previsti dall'art.51 del D.lgs n.81/2008.



[Handwritten signatures and initials]

al fine di indurre a considerare la garanzia della sicurezza in azienda non un obbligo cui adempiere, ma un obiettivo della buona gestione di un'impresa, anche nell'ottica di un aumento dell'efficienza e dell'economicità.

In quest'ottica si è mosso anche il legislatore che con il D.M. 12/12/2000, così come modificato dal D.M. 3.12.2012 ha riconosciuto riduzioni del tasso medio di tariffa INAIL sulla base dei seguenti criteri di valutazione:

- a) strutturazione del servizio prevenzione e protezione e dei sistemi di pronto soccorso, di emergenza ed antincendio;
- b) caratteristiche tecniche delle attrezzature, delle macchine e degli impianti;
- c) modalità di attuazione della sorveglianza sanitaria;
- d) livello di informazione/formazione dei lavoratori;
- e) stato della programmazione delle misure di prevenzione e protezione.

La pratica attuazione delle modalità previste dal presente articolo, nonché ogni iniziativa migliorativa orientata alla diminuzione dell'incidenza del fenomeno infortunistico, allo sviluppo ed alla sensibilizzazione della cultura della sicurezza, sono demandate alla contrattazione di secondo livello, territoriale o aziendale, in funzione delle specificità per settore, filiera o area professionale omogenea.

26a) Tutela delle donne lavoratrici

Le parti si impegnano ad adattare al contesto produttivo e organizzativo gli strumenti negoziati, anche attraverso la contrattazione di secondo livello, in una concreta prospettiva di genere, soprattutto in relazione alla tutela della salute e sicurezza delle donne lavoratrici.

A tal proposito è considerata necessaria dalle parti predisporre una cornice di regolazione e di vincolatività gender-sensitive, alla presenza di certe condizioni soggettive, per la tutela delle donne lavoratrici, anche atta a costituire il punto di partenza per una negoziazione affidata al secondo livello di contrattazione, indispensabile per individuare nel dettaglio le esigenze precipue delle lavoratrici coinvolte e delle aziende interessate, e tenuto conto delle differenze biologiche e di ruoli sociali esistenti tra i due generi, al fine di contribuire, in via preventiva, a diminuire i rischi e i pericoli a cui sono esposte le donne nei luoghi di lavoro, si dispone con il presente accordo sindacale che il datore di lavoro:

- a) Su richiesta della donna lavoratrice garantisca nei contratti di lavoro l'inserimento delle clausole di flex-time, idonee ad attribuire alla lavoratrice la facoltà di scegliere il momento iniziale e terminale della prestazione lavorativa entro una data fascia oraria. Tale previsione è estensibile anche alle famiglie monogenitoriali ed ha anche lo scopo di prevenire l'insorgenza di infortuni nei luoghi di lavoro e promuovere l'istituzione familiare, nell'ottica di una migliore organizzazione della vita dei lavoratori nella gestione del lavoro e degli impegni familiari, il datore di lavoro attribuirà priorità alle richieste delle donne lavoratrici che hanno figli minori o invalidi, ovvero diversi figli a carico anche se maggiorenni; che risiedono ad una distanza maggiore di 20km dal posto di lavoro, ovvero qualora le sedi scolastiche dei figli distino più di 20km dal posto di lavoro;
- b) Debba garantire una tolleranza nei ritardi fino a 45 minuti. Tale "tempo lavoro" verrà recuperato prevedendo, in accordo con le lavoratrici, tempi e modalità di recupero, anche dilazionato nell'arco del mese lavorativo;
- c) Programmare, in accordo con la lavoratrice, le ferie tenendo in debita considerazione i periodi di sospensione delle attività didattiche e/o scolastiche dei figli;
- d) Quando possibile e compatibilmente con le esigenze organizzative dell'impresa, che andranno sempre puntualmente motivate e condivise con la lavoratrice, garantire e privilegiare il telelavoro per le lavoratrici donne;

26 b) Obblighi del lavoratore per la tutela dell'incolumità e dell'integrità psico-fisica

Ciascun lavoratore dipendente deve tutelare la propria salute e sicurezza nonché quella degli altri lavoratori presenti sul luogo di lavoro, restando direttamente responsabile di eventuali danni causati a se stesso o agli altri lavoratori per comportamenti posti in essere in violazione delle norme che regolano la sicurezza, anche se commessi con colpa lieve.

In particolare ai lavoratori è prescritto di:

- a. osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai superiori, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- b. utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze ed i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;
- c. utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- d. segnalare immediatamente al datore di lavoro o al responsabile della sicurezza, deficienze o inefficienze dei mezzi e/o dei dispositivi di cui alle lettere b) e c), nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze, inefficienze o pericoli;
- e. non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza, ovvero che possano compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- f. sottoporsi agli eventuali controlli sanitari previsti nei loro confronti;
- g. contribuire, insieme al datore di lavoro e/o al responsabile della sicurezza, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente, previsti dalla legge, dai regolamenti o dalla contrattazione, o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro.



Art. 31 Informazione e formazione dei lavoratori

La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio della prestazione lavorativa, qualora si tratti di:

- a. somministrazione di lavoro;
- b. del trasferimento o cambiamento di mansioni;
- c. dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro, nuove tecnologie, etc.

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente e adeguata in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche rispetto alle sue competenze linguistiche, con particolare riferimento a:

- concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, Organi di vigilanza, controllo, assistenza;
- rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

Per la durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione si rimanda all'Accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti fra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano del 21 dicembre 2011 e s.m.i..

Il datore di lavoro è altresì tenuto ad assicurare che ciascun lavoratore riceva una formazione adeguata in merito ai rischi specifici di cui al D. lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

Alla formazione di base del lavoratore provvede l'azienda, durante l'orario di lavoro. La formazione viene somministrata trattando i programmi previsti dalla normativa vigente (D. Lgs n.81/2008 e s.m.i., Accordo 21.12.2011 e s.m.i.) attraverso lezioni modulari tenute da esperti in materia (Decreto Interministeriale 06.03.2013) ed eventualmente integrata, qualora occorra in relazione alla tipologia di mansioni effettuate, da una formazione specifica modulata in base alle classi di rischio in cui vengono inquadrati le varie prestazioni lavorative. Un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico deve essere previsto per quei lavoratori incaricati di attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione della emergenza.

I lavoratori debbono frequentare i percorsi formativi di aggiornamento, così come previsto dalla normativa vigente in materia ogni 5 anni e che prevedano la trattazione di argomenti che non riproducano pedissequamente contenuti già proposti nei corsi base, ma abbiano specifica attinenza con:

- a. approfondimenti e/o aggiornamenti giuridico-normativi;
- b. approfondimenti e/o aggiornamenti tecnici sui rischi ai quali sono esposti i lavoratori;
- c. approfondimenti e/o aggiornamenti sulla organizzazione e la gestione della sicurezza nell'impresa;
- d. approfondimenti e/o aggiornamenti su fonti di rischio e relative misure di prevenzione.

La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire in collaborazione con EBAFoS, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile ai lavoratori per permettere loro di acquisire le conoscenze e le competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Ove la formazione riguardi lavoratori stranieri, essa avviene previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo.

La formazione potrà essere erogata anche in modalità e-learning, tramite l'Organismo Paritetico Territoriale, laddove previsto dall'evoluzione normativa e di prassi ed a condizione che vengano rispettati i requisiti tecnologici e di monitoraggio continuo dei processi formativi, richiesti a garanzia della qualità ed efficacia dell'azione formativa.

Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione sono registrate nel fascicolo elettronico del lavoratore di cui all'art. 2 comma 1 lett. l) del D.lgs. n. 276/2003 e ss.mm. e costituiscono crediti permanenti.

Ai lavoratori sarà rilasciata una certificazione dell'avvenuta formazione e l'Organismo paritetico territoriale terrà un'anagrafe in merito.

La formazione dei lavoratori deve essere periodicamente ripetuta in relazione alla evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

Fermo restando le durate minime suddette, i contenuti, i tempi e la durata delle attività formative possono essere diversamente modulate in sede di contrattazione aziendale, anche in ragione dell'evoluzione delle tecnologie, la nascita di nuovi rischi, ovvero la diversa valutazione di rischi preesistenti.

Per quanto non espressamente disciplinato si richiama il D.lgs.n.81/2008 e s.m.i. nonché i collegati atti legislativi ed amministrativi.



(Handwritten signatures and marks)

Art. 32 Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

L'elezione e/o designazione del RLS costituisce un'iniziativa delle OO.SS firmatarie.

Nelle aziende o unità produttive con oltre 15 dipendenti, il RLS è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda.

In assenza di RSA, il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno. In assenza di elezione, le funzioni dovranno essere svolte dal Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST).

L'elezione del RLS si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto. Risulteranno eletti i lavoratori che hanno ottenuto il maggior numero di voti espressi.

Prima della elezione i lavoratori nominano tra loro il segretario del seggio elettorale, il quale a seguito dello spoglio delle schede provvede a redigere il verbale delle elezioni.

Hanno diritto al voto tutti i dipendenti e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto sia a tempo indeterminato che determinato che prestano la propria attività nelle unità lavorative, purché la durata del contratto di lavoro consenta lo svolgimento del mandato.

La durata dell'incarico è di 3 anni. Il verbale di elezione è comunicato senza ritardo al datore di lavoro.

Attribuzioni del RLS

Rispetto agli ambiti di propria competenza e in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, il RLS:

- Accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- E' consultato in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda e consultato sulla designazione del Responsabile e degli Addetti al servizio di prevenzione e protezione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro;
- Riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- Promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- Formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti dalle quali è, di norma, sentito;
- Partecipa alla riunione periodica;
- Fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
- Avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;

Può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Il datore di lavoro consulta il RLS su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso. Il RLS, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge.

Il RLS, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR). L'esercizio delle funzioni di RLS è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

Espletamento funzioni e permessi

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto a permessi retribuiti pari a:

8 ore annue nelle aziende fino a 15 dipendenti;

20 ore annue nelle aziende da 16 a 50 dipendenti.

Per l'espletamento degli adempimenti sopra previsti, l'attività svolta in merito è considerata tempo di lavoro.

Il RLS deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati contenuti, in applicazioni informatiche. Non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

Formazione del RLS

Il RLS ha diritto a una formazione specifica in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

I contenuti specifici della formazione del RLS sono stabiliti nel rispetto dei seguenti contenuti minimi:

- principi giuridici comunitari e nazionali;
- legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- valutazione dei rischi;
- individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
- aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
- nozioni di tecnica della comunicazione.

La formazione dei RSL, i cui oneri sono a carico dell'azienda datrice di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli previsti per la loro attività. Alla formazione del RSL può provvedere l'azienda di concerto con la RSA.

La formazione potrà essere erogata anche in modalità e-learning, tramite l'Organismo Paritetico Territoriale, laddove previsto dall'evoluzione normativa e di prassi ed a condizione che vengano rispettati i requisiti tecnologici e di monitoraggio continuo dei processi formativi, richiesti a garanzia della qualità ed efficacia dell'azione formativa.

Al RLS sarà rilasciata una certificazione dell'avvenuta formazione e l'Organismo paritetico territoriale terrà un'anagrafe in merito. La formazione del RLS deve essere periodicamente ripetuta in relazione alla evoluzione dei rischi o alla insorgenza di nuovi rischi.

Dimissione del RLS

In caso di dimissione del RSL, subentra nella carica colui che ha ottenuto il maggior numero di voti.

Il RLS dimissionario esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni.

I permessi retribuiti spettano al subentrante, in ragione di pro-rata annuo.

TITOLO VI - Formazione

Art. 33 Obiettivi della formazione

Le parti hanno convenuto sulla necessità di realizzare una politica attiva della formazione, finalizzata al conseguimento dei seguenti obiettivi:

1. aggiornare e migliorare il livello professionale degli addetti occupati nel settore e più in generale attivare un processo di valorizzazione delle risorse umane;
2. adeguare l'offerta di prestazione lavorativa alle richieste delle aziende e delle società di servizi operanti nel settore;
3. migliorare il livello di servizio e di qualità offerto dalle aziende e strutture di servizi, al fine di ottimizzare la produttività ed elevare il livello di competitività;
4. rispondere, anche attraverso la definizione di crediti formativi, alle istanze di cambiamento dei profili, delle competenze e delle conoscenze professionali derivanti sia da processi di innovazione, anche tecnologica, che da quanto legislativamente potrà essere innovato in tema di profili professionali, in particolare quelli attinenti all'area socio/sanitaria;
5. rispondere all'esigenza di formazione sui principi generali e sulle problematiche delle attività professionali nonché sul loro ruolo nell'ambito dell'economia e della società italiana ed europea;
6. promuovere esperienze di alternanza scuola/università/lavoro nelle realtà aziendali, per avvicinare i giovani ai vari settori, incoraggiare la propensione all'attività e formare adeguatamente i futuri dipendenti e collaboratori;
7. incoraggiare tra gli addetti occupati nel settore il conseguimento del titolo di scuola secondaria superiore se non posseduta, anche tramite convenzioni con istituti scolastici;
8. rispondere all'esigenza di formazione, tramite la predisposizione di specifici progetti con eventuali fondi dedicati, per i lavoratori occupati nel settore con contratti di inserimento/reinserimento e, ove consentita dalla legislazione e/o da norme contrattuali anche tramite la predisposizione di specifici progetti a favore di occupati e di addetti al settore con rapporto di apprendistato, collaborazione coordinata e continuativa,- collaborazione a progetto,- partita IVA in monocommittenza;- formazione/lavoro quali: stage e praticantato;
9. Aggiornare la formazione riguardante il mondo del lavoro e le sue regolamentazioni, nonché la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
10. incrementare i livelli occupazionali, superando altresì le maggiori difficoltà di accesso al lavoro presenti nelle aree del Mezzogiorno e per alcune fasce sociali più deboli;
11. conoscere almeno una lingua dell'Unione Europea in aggiunta alla lingua madre.

Art. 34 Formazione continua

Le parti hanno convenuto:

- 1) che alcuni degli interventi di formazione continua, in particolare quelli più frequentemente richiesti dai datori di lavoro e dai lavoratori dell'Area Tecnica e dell'Area Sanitaria saranno relativi alla tematica: "Ambiente e Sicurezza";
- 2) di fornire le linee guida operative affinché l'Ente Bilaterale Intersettoriale Nazionale EBAFoS possa svolgere la propria azione in un quadro complessivo condiviso dalle parti sociali, in armonia con quanto previsto dal presente CCNL;
- 3) che agli Enti Bilaterali Regionali, all'atto della loro costituzione ed effettiva messa a regime, potranno essere assegnate le attività e le analisi dei fabbisogni formativi e quelle di monitoraggio e di verifica qualitativa dei risultati formativi.

PARTE TERZA – Disciplina dei rapporti di lavoro

TITOLO VII – Classificazione e declaratoria

Art. 35 Classificazione del personale secondo l'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni - INAPP

Le Parti hanno convenuto di istituire uno strumento per una gestione flessibile e dinamica della classificazione del personale al fine di identificare ed eventualmente definire nell'ambito della classificazione nazionale quelle peculiarità nuove ed emergenti che assumono significato e valenza generale in relazione ai processi di trasformazione ed innovazione tecnologica ed organizzativa e alla dinamica professionale nelle aree e nei comparti che fanno riferimento al sistema di inquadramento del presente CCNL.

Le Parti prendono atto che i processi di trasformazione ed innovazione tecnologica ed organizzativa da un lato, l'evoluzione delle dinamiche formative e professionali dall'altro hanno comportato la presenza nel comparto di sempre nuovi e più articolati profili professionali, per i quali si rende necessario provvedere ad una revisione della precedente classificazione, in favore di una normativa che meglio rappresenti il quadro contrattuale e formativo del lavoro nei vari settori di applicazione del presente contratto collettivo. A tal uopo, le Parti hanno condiviso l'esigenza di affidare alla Commissione Paritetica Nazionale, il monitoraggio costante della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e l'evoluzione del settore, formulando anche proposte adattative alle OO.SS. firmatarie.

La classificazione e l'inquadramento del personale dipendente sono determinati con la metodologia ispirata all'armonizzazione della flessibilità organizzativa necessaria all'impresa al fine di consentire l'adozione di modelli organizzativi rispondenti alle esigenze del mercato del lavoro ed al riconoscimento delle professionalità dei lavoratori alla Lica:

- dei processi di trasformazione e innovazione tecnologica ed organizzativa;
- dell'evoluzione delle dinamiche formative e professionali;
- dei fenomeni di mobilità esterna dei lavoratori degli organismi di formazione presso altre tipologie di settori produttivi;
- della necessaria mobilità interna volta ad assolvere le esigenze di implementazione e diversificazione dell'offerta di servizi da parte degli enti di formazione al fine di non perdere le professionalità acquisite.

L'inquadramento delle varie mansioni nelle singole categorie verrà effettuato sulla base della declaratoria e dei profili sotto enunciati. Il presente C.C.N.L. individua i profili che rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle mansioni in esse considerate. I profili hanno valore esemplificativo minimo.

I profili esemplificativi sotto riportati fanno riferimento all'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni dell'INAPP – Istituto Nazionale per le Analisi delle Politiche Pubbliche.

L'Atlante collega il mondo del lavoro con i sistemi dell'apprendimento attraverso l'uso del linguaggio universale rappresentato dalle attività lavorative. L'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni contiene il Repertorio Nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle Qualificazioni professionali che rappresenta il quadro di riferimento in Italia per la certificazione delle competenze. Il Repertorio Nazionale è costituito da tutti i repertori dei titoli di istruzione e formazione, e delle Qualificazioni professionali rilasciati in Italia da un Ente titolare o rilasciati in esito ad un contratto di Apprendistato.



I profili di riferimento per la classificazione del personale fanno riferimento alle seguenti ADA (Aree di attività) e RA (Risultati Attesi):

SETTORI ECONOMICO PROFESSIONALI (SEP)	AREE DI ATTIVITA' (ADA)	QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE	LIVELLO EQF
SETTORE 18 Servizi di educazione, formazione e lavoro	ADA.18.01.01 Organizzazione e gestione di servizi per l'occupabilità e l'apprendimento permanente RA.18.01.01.1; RA.18.01.01.2; RA.18.01.01.3	Direttore	
		Repertorio delle qualificazioni e degli standard formativi della Regione Piemonte	5
		Esperto della gestione di strutture ed interventi formativi	6
		Repertorio Regionale dei Profili Professionali Regione Basilicata Responsabile della formazione	
		Repertorio regionale standard professionali Regione Veneto	6
		Responsabile della gestione delle relazioni e delle risorse della struttura formativa del monitoraggio e dell'analisi del contesto socio-economico	5
		Repertorio regionale delle figure professionali Regione Toscana	
		Tecnico della gestione di strutture formative	5
	ADA.18.01.02 Programmazione e coordinamento di servizi per l'occupabilità e l'apprendimento permanente RA.18.01.02.1; RA.18.01.02.2; RA.18.01.02.3	Repertorio Profili Professionali Regione Marche	5
		Tecnico della gestione e sviluppo dei servizi per il lavoro	
		Repertorio Liguri delle Figure Professionali Regione Liguria	6
		Coordinatore	
		Repertorio delle qualificazioni e degli standard formativi della Regione Piemonte	5
		Esperto delle politiche del mercato del lavoro	
		Quadro Regionale degli Standard Professionali Regione Lombardia	7
		Tecnico del coordinamento delle fasi di realizzazione di attività progettuali e della gestione delle risorse umane	4
Repertorio Regionale delle Qualificazioni e delle Competenze Regione Calabria	Coordinatore di attività formative e/o di servizi per il lavoro		
	Repertorio Regionale dei Profili di Qualificazione Regione Sardegna	7	

<p>SETTORE 18</p> <p>Servizi di educazione, formazione e lavoro</p>		Analista fabbisogni formativi	
		Repertorio delle qualificazioni e degli standard formativi della Regione Piemonte	5
	ADA.18.01.03	Europrogettista	
	Progettazione di interventi occupabilità e apprendimento permanente	Repertorio regionale standard professionali Regione Veneto	6
	RA.18.01.03.1; RA.18.01.03.2	Tecnico della progettazione formativa	
		Repertorio Profili Professionali Regione Marche	6
	ADA.18.01.05	Tecnico delle attività di monitoraggio e valutazione della qualità, della progettazione dei processi e della gestione dell'accREDITAMENTO	
	Valutazione degli esiti di interventi per la formazione, l'occupabilità e l'apprendimento permanente	Repertorio regionale delle figure professionali Regione Toscana	5
	RA.18.01.05.1; RA.18.01.05.2; RA.18.01.05.3; RA.18.01.05.4		
	ADA.18.01.06	Addeito all'informazione, accompagnamento e tutoraggio nei percorsi formativi e di orientamento e inserimento al lavoro	3
	Accoglienza e guida ai servizi per l'occupabilità e l'apprendimento permanente	Repertorio regionale delle figure professionali Regione Toscana	
	RA.18.01.06.1	Operatore all'accoglienza ed ai servizi info-orientativi di base	4
	Repertorio Ligure delle Figure Professionali Regione Liguria		
	Orientatore	5	
	Quadro Regionale degli Standard Professionali Regione Lombardia		
	Tecnico dell'analisi dei fabbisogni individuali, della consulenza per lo sviluppo dell'esperienza formativa/lavorativa e della validazione delle esperienze	3	
	Repertorio regionale delle figure professionali Regione Toscana		
ADA.18.01.09	Tecnico di accompagnamento all'individuazione e messa in trasparenza delle competenze	4	
Consulenza orientativa e bilancio di competenze	Repertorio Regionale dei Titoli e delle Qualificazioni Regione Campania		
RA.18.01.09.1; RA.18.01.09.2; RA.18.01.09.3; RA.18.01.09.4	Operatore all'orientamento specialistico	6	
	Repertorio Ligure delle Figure Professionali Regione Liguria		
	Operatore del mercato del lavoro locale	6	
	Repertorio regionale standard professionali Regione Veneto	6	

<p>SETTORE 16</p> <p>Servizi di educazione, formazione e lavoro</p>	<p>ADA.18.01.10</p> <p>Supporto e accompagnamento alle transizioni e all'inserimento lavorativo</p> <p>RA.18.01.10.1; RA.18.01.10.2; RA.18.01.10.3; RA.18.01.10.4</p>	<p>Tecnico dei servizi al lavoro nei sistemi di istruzione formazione lavoro</p> <p>Quadro Regionale degli Standard Professionali Regione Lombardia</p>	6
	<p>ADA.18.01.11</p> <p>Personalizzazione degli interventi formativi</p> <p>RA.18.01.11.1; RA.18.01.11.2; RA.18.01.11.3</p>	<p>Formatore facilitatore dei processi di apprendimento</p> <p>Repertorio delle competenze e dei profili Regione Lazio</p> <p>Formatore</p> <p>Quadro Regionale degli Standard Professionali Regione Lombardia</p> <p>Tecnico del riconoscimento e della certificazione degli apprendimenti</p>	6
		<p>Repertorio regionale delle qualificazioni e dei profili Regione Abruzzo</p>	5
		<p>Tecnico gestione formazione</p> <p>Quadro Regionale degli Standard Professionali Regione Lombardia</p>	6
	<p>ADA.18.01.12</p> <p>Coordinamento operativo delle attività formative</p> <p>RA.18.01.12.1; RA.18.01.12.2; RA.18.01.12.3</p>	<p>Gestore di processi di apprendimento</p> <p>Repertorio regionale delle qualifiche professionali Regione Molise</p>	6
	<p>ADA.18.01.14</p> <p>Tutoraggio in apprendimento</p> <p>RA.18.01.14.1; RA.18.01.14.2; RA.18.01.14.3</p>	<p>Tutor di formazione</p> <p>Repertorio Regionale dei Titoli e delle Qualificazioni Regione Campania</p> <p>Homework tutor</p> <p>Quadro Regionale degli Standard Professionali Regione Lombardia</p>	4
	<p>ADA.18.01.15</p> <p>Tutoraggio in apprendimento a distanza (e-tutoring)</p> <p>RA.18.01.15.1; RA.18.01.15.2; RA.18.01.15.3</p>	<p>Tutor on line (di processo)</p> <p>Repertorio regionale standard professionali Regione Veneto</p> <p>Tutor on line (di contenuto)</p> <p>Repertorio regionale standard professionali Regione Veneto</p>	6
	<p>ADA.18.01.18</p> <p>Cura degli aspetti metodologici per la valutazione delle competenze ai fini della validazione e/o certificazione</p> <p>RA.18.01.18.1; RA.18.01.18.2</p>	<p>Metodologo dei servizi di valutazione e validazione delle competenze</p> <p>Repertorio regionale standard professionali Regione Veneto</p> <p>Esperto per la pianificazione e realizzazione delle attività valutative</p> <p>Repertorio Liguro delle Figure Professionali Regione Liguria</p>	5
			5



SETTORE 24 Area comune	ADA.24.01.05 Cura delle funzioni di segreteria RA.24.01.05.1; RA.24.01.05.2; RA.24.01.05.3; RA.24.01.05.4	Addetto qualificato alla segreteria	
		Repertori degli standard professionali e formativi Regione Umbria	3
		Addetto alla segreteria	3
		Impiegato amministrativo -contabile di concorso	
	ADA.24.01.08 Gestione delle attività di centralino e accoglienza RA.24.01.08.1; RA.24.01.08.2	Repertorio provinciale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali Provincia Autonoma di Trento	4
		Addetto all'organizzazione e gestione delle attività di segreteria, all'accoglienza e alle informazioni	
		Repertorio regionale delle figure professionali Regione Toscana	3
	ADA.24.02.03 Gestione del bilancio d'esercizio e dei processi amministrativi e contabili RA.24.02.03.1; RA.24.02.03.2; RA.24.02.03.3; RA.24.02.03.4	Addetto alle attività amministrativo-segretariali	
		Repertorio Profili Professionali Regione Marche	3
		Addetto alla contabilità - contabile d'ordine	
ADA.24.01.10 Elaborazione di strumenti archivistici RA.24.01.10.1; RA.24.01.10.2	Repertorio provinciale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali Provincia Autonoma di Trento	3	
	Operatore per la gestione delle attività di centralino		
	Repertorio Figure Professionali Regione Puglia	3	
	Esperto in amministrazione e controllo di gestione		
	Repertorio Regionale dei Profili Professionali Regione Basilicata	6	
	Responsabile amministrativo		
	Repertorio Ligure delle Figure Professionali Regione Liguria	6	
	Tecnico contabile		
	Repertorio delle competenze e dei profili Regione Lazio	4	
	Operatore archivio amministrativo		
	Repertorio Regionale dei Titoli e delle Qualificazioni Regione Campania	4	



SETTORE 24 Area comune	ADA.24.01.15 Realizzazione delle attività di pulizia, disinfestazione e sanificazione RA.24.01.15.1; RA.24.01.15.2; RA.24.01.15.3	Addetto alle pulizie Repertorio Ligure delle Figure Professionali Regione Liguria	2
	ADA.24.03.01 Gestione delle R.U. (anche politiche retributive) RA.24.03.01.1; RA.24.03.01.2; RA.24.03.01.3	Esperto in gestione e sviluppo delle risorse umane e dell'organizzazione Repertorio regionale delle qualificazioni e dei profili Regione Abruzzo	7
	ADA.24.03.06 Gestione amministrativa del personale RA.24.03.06.1; RA.24.03.06.2	Responsabile amministrazione del personale Quadro Regionale degli Standard Professionali Regione Lombardia	5
	ADA.24.04.01 Sviluppo del piano strategico di marketing RA.24.04.01.1; RA.24.04.01.2; RA.24.04.01.3	Esperto gestione area commerciale Quadro Regionale degli Standard Professionali Regione Lombardia	6
	ADA.24.04.02 - Sviluppo del piano operativo di marketing (marketing mix) RA.24.04.02.1; RA.24.04.02.2	Tecnico commerciale – marketing Repertorio delle competenze e dei profili Regione Lazio	5
SETTORE 14 Servizi digitali	ADA.14.01.14 - Ingegnierizzazione di sistemi ICT RA.14.01.14.1	Tecnico di reti locali Repertorio delle competenze e dei profili Regione Lazio	5
	ADA.14.01.16 - Erogazione dei servizi ICT RA.14.01.16.1; RA.14.01.16.2; RA.14.01.16.3	Specialista in sicurezza informatica Repertorio Ligure delle Figure Professionali Regione Liguria	6
		Operatore informatico Repertorio delle qualifiche professionali della Regione Emilia-Romagna	3



AS Dr. B. [signature] [signature] [signature] [signature] [signature] [signature] [signature]

QUADRO DI PRIMO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono le seguenti mansioni:

Responsabile nazionale, coordinatore generale delle reti locali, avente mansioni direttive con facoltà di decisione e autonomia d'iniziativa, con discrezionalità di poteri, anche se limitate a determinati servizi d'adequata importanza.

L'azienda è tenuta ad assicurare i lavoratori appartenenti a questa categoria contro la responsabilità civile verso i terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali.

QUADRO DI SECONDO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono le seguenti mansioni: coordinamento e controllo di unità organizzative di fondamentale interesse e d'alta specializzazione comportanti decisioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, in applicazione di tecniche specialistiche o gestionali molto complesse, nell'ambito di direttive generali impartite dai vertici aziendali.

L'azienda è tenuta ad assicurare i lavoratori appartenenti a questa categoria contro la responsabilità civile verso i terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali.

PRIMO LIVELLO

Appartengono a questo livello i dipendenti in possesso di diploma di laurea, che, con carattere continuativo, svolgono compiti particolarmente importanti ai fini dell'attuazione e dello sviluppo degli obiettivi aziendali, con autonoma responsabilità gestionale e discrezionalità decisionale, subordinate agli indirizzi, orientamenti decisionali, direttive generali e di coordinamento di tipo strategico dei vertici aziendali.

Profili esemplificativi:

- a) Direttore
- b) Esperto in gestione e sviluppo delle risorse umane e dell'organizzazione
- c) Esperto della gestione di strutture ed interventi formativi
- d) Responsabile della gestione delle relazioni e delle risorse della struttura formativa del monitoraggio e dell'analisi del contesto socio-economico
- e) Esperto delle politiche del mercato del lavoro
- f) Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente compresa nella predetta elencazione.

SECONDO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori dipendenti che, muniti di diploma di laurea o di diploma di scuola media superiore, ed in possesso di approfondite conoscenze tecniche e pratiche, esplicano mansioni di concetto caratterizzate da alto contenuto professionale e che, in regime di autonomia e discrezionalità siano delegati a ricoprire con poteri decisionali, tutti gli incarichi inerenti l'attività dell'azienda finalizzati alla realizzazione dei progetti e degli obiettivi stabiliti, all'elaborazione e all'ottimizzazione dei progetti tecnici e di progetti relativi ad ampliamenti e potenziamenti di settori, controllandone lo sviluppo e i risultati.

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

Profili esemplificativi:

- a) Coordinatore
- b) Responsabile della formazione
- c) Responsabile amministrativo
- d) Responsabile del personale
- e) Tecnico del coordinamento delle fasi di realizzazione di attività progettuali e della gestione delle risorse umane
- f) Tecnico della gestione di strutture formative
- g) Tecnico della gestione e sviluppo dei servizi per il lavoro
- h) Esperto in amministrazione e controllo di gestione
- i) Esperto gestione area commerciale
- j) Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

TERZO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori dipendenti che, muniti di diploma di laurea o di diploma di scuola media superiore, svolgono funzioni di consolidata e differenziata esperienza, caratterizzate da iniziativa e autonomia operativa e ai quali sono affidate, nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole rilevanza dell'azienda. Tali lavoratori operano con responsabilità dei risultati conseguiti.

Profili esemplificativi:

- a) Coordinatore di attività formative e/o di servizi per il lavoro
- b) Formatore facilitatore dei processi di apprendimento
- c) Formatore

- d) E-tutor/ Tutor di formazione/ Tutor on line (di processo) / Tutor on-line (di contenuto) / Homework Tutor
- e) Metodologo dei servizi di valutazione e validazione delle competenze
- f) Europrogettista
- g) Gestore di processi di apprendimento
- h) Tecnico delle attività di monitoraggio e valutazione della qualità, della progettazione dei processi e della gestione dell'accreditamento
- i) Esperto per la pianificazione e realizzazione delle attività valutative
- j) Specialista in sicurezza informatica
- k) Analista fabbisogni formativi
- l) Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente compresa nella predetta elencazione.

Le Parti convengono, in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel 3° livello, qualora quest'ultimo non abbia alcuna esperienza professionale pregressa nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, una retribuzione di primo ingresso ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento (Allegato A Tabella b).

Nell'ottica di favorire l'integrazione professionale dei lavoratori neo assunti con le modalità di cui sopra il datore di lavoro, si impegna a fornire loro una specifica formazione, all'interno dell'orario di lavoro, della durata minima di 40 ore nel biennio secondo un piano formativo individuale che sarà consegnato all'interessato entro 30 giorni dalla data dell'assunzione; entro tale termine la copia del piano formativo dovrà essere inviata a mezzo PEC anche all'Ente Bilaterale EBAFoS.

La retribuzione d'ingresso non è sovrapponibile ad altri istituti contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione, fatta eccezione per il rapporto di lavoro part-time.

Il ricorso alla facoltà di cui sopra deve risultare per iscritto nel contratto di assunzione.

QUARTO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori dipendenti che, in possesso di specifiche conoscenze teoriche e pratiche nonché dell'esperienza tecnica derivante dal consolidato svolgimento delle proprie mansioni, svolgono con perizia ed in condizioni di autonomia operativa i lavori loro affidati e connessi alle proprie professionalità e competenze.

Profili esemplificativi:

- a) Addetto all'informazione, accompagnamento e tutoraggio nei percorsi formativi e di orientamento e inserimento al lavoro
- b) Tecnico della progettazione formativa
- c) Tecnico gestione formazione
- d) Tecnico dei servizi al lavoro nei sistemi di istruzione formazione lavoro
- e) Operatore all'accoglienza ed ai servizi info-orientativi di base
- f) Operatore all'orientamento specialistico
- g) Operatore del mercato del lavoro locale
- h) Operatore di accompagnamento al lavoro
- i) Orientatore
- j) Tecnico dell'analisi dei fabbisogni individuali, della consulenza per lo sviluppo dell'esperienza formativa/lavorativa e della validazione delle esperienze
- k) Tecnico contabile
- l) Tecnico di accompagnamento all'individuazione e messa in trasparenza delle competenze
- m) Tecnico del riconoscimento e della certificazione degli apprendimenti
- n) Tecnico commerciale – marketing
- o) Tecnico di reti locali
- p) Addetto qualificato alla segreteria
- q) Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente compresa nella predetta elencazione.

Le Parti convengono, in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel 4° livello, qualora quest'ultimo non abbia alcuna esperienza professionale pregressa nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, una retribuzione di primo ingresso ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento (Allegato A Tabella b).

Nell'ottica di favorire l'integrazione professionale dei lavoratori neo assunti con le modalità di cui sopra il datore di lavoro, si impegna a fornire loro una specifica formazione, all'interno dell'orario di lavoro, della durata minima di 40 ore nel biennio secondo un piano formativo individuale che sarà consegnato all'interessato entro 30 giorni dalla data dell'assunzione; entro tale termine la copia del piano formativo dovrà essere inviata a mezzo PEC anche all'Ente Bilaterale EBAFoS.

La retribuzione d'ingresso non è sovrapponibile ad altri istituti contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione, fatta eccezione per il rapporto di lavoro part-time.

Il ricorso alla facoltà di cui sopra deve risultare per iscritto nel contratto di assunzione.



Handwritten signatures of the representatives of the parties involved in the agreement.

QUINTO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori dipendenti che, nell'ambito di direttive ed istruzioni ricevute in attuazione delle direttive dei superiori, svolgono attività che comportano l'utilizzo di strumenti e particolari sistemi informatici per i quali è richiesto il possesso di specifiche conoscenze ed esperienze professionali.

Profili esemplificativi:

- a) Impiegato amministrativo-contabile di concetto
- b) Addetto all'organizzazione e gestione delle attività di segreteria, all'accoglienza e alle informazioni
- c) Addetto alle attività amministrativo-segretariali
- d) Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente compresa nella predetta elencazione.

Le Parti convengono, in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel 5° livello, qualora quest'ultimo non abbia alcuna esperienza professionale pregressa nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, una retribuzione di primo ingresso ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento (Allegato A Tabella b).

Nell'ottica di favorire l'integrazione professionale dei lavoratori neo-assunti con le modalità di cui sopra il datore di lavoro, si impegna a fornire loro una specifica formazione, all'interno dell'orario di lavoro, della durata minima di 40 ore nel biennio secondo un piano formativo individuale che sarà consegnato all'interessato entro 30 giorni dalla data dell'assunzione; entro tale termine la copia del piano formativo dovrà essere inviata a mezzo PEC anche all'Ente Bilaterale EBAFoS.

La retribuzione d'ingresso non è sovrapponibile ad altri istituti contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione, fatta eccezione per il rapporto di lavoro part-time.

Il ricorso alla facoltà di cui sopra deve risultare per iscritto nel contratto di assunzione.

SESTO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori dipendenti che, eseguendo lavori qualificati, abbiano conseguito una normale formazione per l'espletamento di attività di media complessità, da svolgere in autonomia esecutiva e basiliare per garantire il fondamento produttivo dell'impresa, in attuazione delle direttive dei superiori, per la cui esecuzione sono richieste specifiche conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche.

Profili esemplificativi:

- a) Addetto alla contabilità - contabile d'ordine
- b) Operatore informatico
- c) Operatore archivio amministrativo
- d) Addetto alla segreteria
- e) Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente compresa nella predetta elencazione.

Le Parti convengono, in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel 6° livello, qualora quest'ultimo non abbia alcuna esperienza professionale pregressa nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, una retribuzione di primo ingresso ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento (Allegato A Tabella b).

Nell'ottica di favorire l'integrazione professionale dei lavoratori neo-assunti con le modalità di cui sopra il datore di lavoro, si impegna a fornire loro una specifica formazione, all'interno dell'orario di lavoro, della durata minima di 40 ore nel biennio secondo un piano formativo individuale che sarà consegnato all'interessato entro 30 giorni dalla data dell'assunzione; entro tale termine la copia del piano formativo dovrà essere inviata a mezzo PEC anche all'Ente Bilaterale EBAFoS.

La retribuzione d'ingresso non è sovrapponibile ad altri istituti contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione, fatta eccezione per il rapporto di lavoro part-time.

Il ricorso alla facoltà di cui sopra deve risultare per iscritto nel contratto di assunzione.

SETTIMO LIVELLO

Appartengono al settimo livello i lavoratori che svolgono mansioni di base, che non necessitano di particolari conoscenze o professionalità tecnico-pratiche.

Profili esemplificativi:

- a) Operatore per la gestione delle attività di centralino
- b) Addetto alle pulizie
- c) Altre qualifiche di valore equipollente.



Per tutti i livelli maturati tramite l'applicazione di altri C.C.N.L., il datore di lavoro, in fase di prima applicazione garantirà al lavoratore le eventuali differenze economiche con un assegno ad personam riassorbibile al primo scatto di anzianità utile.

Dichiarazione congiunta

Le parti condividendo l'esigenza di adeguare la regolamentazione dei profili professionali di cui ai precedenti articoli, all'evoluzione del mondo del lavoro e delle mansioni nei settori regolamentati dal presente contratto collettivo, prevedono che, in caso di nuove mansioni, non identificabili chiaramente nei profili sopra individuati, le organizzazioni territoriali delle parti stipulanti, le imprese o i soggetti di cui alla L. 12/79, possano proporre, alla Commissione Paritetica Nazionale, di cui all'articolo 17, apposita istanza di definizione del nuovo profilo professionale secondo una procedura definita e appositamente regolamentata dalla predetta commissione.

Art. 36 Mansioni promiscue

Il lavoratore dipendente che sia adibito, con carattere di continuità, a mansioni relative a diverse qualifiche, sarà inquadrato nella qualifica di categoria superiore e ne percepirà la retribuzione quando le mansioni relative alla qualifica superiore abbiano rilievo sensibile e prevalente, sul complesso delle attività dallo stesso svolte.

In caso di contestazione sull'attribuzione della qualifica, resta salva la facoltà di esprimere il tentativo di conciliazione presso la Commissione Nazionale di Vigilanza e Garanzia.

TITOLO VIII – Assunzione e durata del periodo di prova

Art. 37 Assunzione

1. Prima della sua assunzione il lavoratore dovrà presentare la seguente documentazione completa:

- a. Dati personali completi, corredati di copia del documento di identità in corso di validità e della tessera sanitaria;
- b. Certificato di residenza e/o domicilio;
- c. Permesso di soggiorno ove obbligatorio;
- d. Curriculum Vitae ed esperienze lavorative e/o formative;
- e. Altra documentazione che l'azienda riterrà opportuno richiedere in relazione all'attività che il lavoratore è chiamato a svolgere.

2. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto contenente, oltre il riferimento specifico all'applicazione del presente contratto, le seguenti indicazioni:

- a) l'identità delle parti;
- b) il luogo di lavoro o in mancanza di un luogo fisso o predeterminato, l'indicazione che l'occupazione avviene in luoghi diversi; la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- c) la data di inizio del rapporto;
- d) la durata del rapporto con la precisazione se e a tempo determinato o indeterminato;
- e) la durata del periodo di prova;
- f) l'inquadramento, il livello e la qualifica, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- g) l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi; il periodo di pagamento;
- h) la durata delle ferie retribuite o la modalità di determinazione e di fruizione delle ferie;
- i) l'orario di lavoro;
- j) i termini di preavviso in caso di recesso;
- k) informale per la bilateralità, indicando anche il sito dell'Ente Bilaterale Nazionale Intersectoriale (EBAFoS) e degli altri strumenti concertati nel presente contratto collettivo;
- l) l'indicazione precisa del CCNL applicato con indicazione delle sigle sindacali aderenti

L'informazione relativa alla durata della prova, alla retribuzione, alla durata delle ferie, all'orario di lavoro e al termine di preavviso può essere sostituita mediante il rinvio al presente contratto collettivo.

3. Contestualmente alla lettera di assunzione, l'azienda dovrà consegnare al lavoratore copia del presente contratto o indicare una forma di consultazione dello stesso attraverso sistemi informatici con possibilità di accesso per i lavoratori.

4. Per la fase di svolgimento del rapporto, dovrà presentare e firmare eventuali dichiarazioni previste dalla normativa vigente. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati.

The bottom of the page features several handwritten signatures in black and blue ink. On the right side, there is a circular official stamp with a logo in the center and text around the perimeter. The signatures are scattered across the bottom, some overlapping the text of the footer.

Art. 38 Periodo di prova

1. L'esistenza del patto di prova dovrà risultare da atto scritto e dovrà essere accettato dal lavoratore con apposita sottoscrizione dello stesso.

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

Livello	Periodo di prova
Quadro di Primo livello	180 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Quadro di Secondo Livello	180 giorni di effettiva prestazione lavorativa
I Livello	180 giorni di effettiva prestazione lavorativa
II Livello	150 giorni di effettiva prestazione lavorativa
III Livello	120 giorni di effettiva prestazione lavorativa
IV Livello	80 giorni di effettiva prestazione lavorativa
V Livello	60 giorni di effettiva prestazione lavorativa
VI Livello	40 giorni di effettiva prestazione lavorativa
VII Livello	30 giorni di effettiva prestazione lavorativa

I giorni indicati per i rispettivi livelli devono intendersi di effettivo lavoro, escludendosi tutti i periodi di assenza anche con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

3. Nel corso del periodo di prova, il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento, da entrambi le parti, senza preavviso, con diritto al T.F.R., ai ratei di tredicesima ed all'indennità sostitutiva delle ferie nel rispetto di quanto stabilito al precedente punto 2.

4. Per i contratti a termine la durata del periodo di prova non potrà essere superiore alla metà della durata del primo contratto di lavoro.

5. Sono esenti dal periodo di prova i lavoratori stagionali a tempo determinato, che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nel biennio precedente.

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

TITOLO IX – Apprendistato

Art. 39 Disciplina dell'apprendistato

1. L'apprendistato è disciplinato dal D.Lgs. n. 81/20105 e dalla normativa contenuta nel presente titolo.

2. Il Contratto di apprendistato è escluso per i Quadri di primo e di secondo livello.

3. Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere d'istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

- a. contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;
- b. contratto di apprendistato professionalizzante;
- c. contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

3. Le Parti concordano la disciplina dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante ed il contratto di apprendistato a cicli stagionali, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali giovanili.

4. A tal fine le Parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale, anche in relazione alla fase formativa, concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta adeguata alle esigenze delle aziende e settori rappresentati e finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi da parte degli apprendisti.



[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Art. 40 Disciplina comune dell'apprendistato

La disciplina comune si applica a tutte le tipologie di apprendistato contenute nel presente titolo

A. Contratto di apprendistato

L'assunzione deve avvenire con un contratto di apprendistato redatto in forma scritta, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, con specifica delle mansioni affidate, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato nonché il piano formativo individuale.

L'informazione relativa alla durata del periodo di prova, alla retribuzione, alla durata delle ferie, all'orario di lavoro può essere sostituita mediante il rinvio al presente contratto collettivo.

Il parere di conformità del piano formativo individuale è di competenza dell'ente bilaterale intersettoriale.

Il datore di lavoro dovrà richiedere, anche a mezzo PEC, entro 30 giorni dall'assunzione, l'assistenza dell'Ente bilaterale EBAFoS per il rilascio del parere di conformità del percorso formativo secondo la modulistica predisposta dallo stesso.

Ove l'ente bilaterale non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà approvata.

Contestualmente all'assunzione dovrà essere consegnato all'apprendista un libretto formativo nel quale verrà registrato il percorso formativo svolto.

I periodi di apprendistato svolti in precedenza presso altri datori di lavoro, per lo stesso profilo professionale saranno computati ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente CCNL purché l'addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore a 12 mesi.

Il rapporto di apprendistato professionalizzante in cicli stagionali, previsto dall'articolo 44, comma 5, del d.lgs. 81/2015, potrà essere articolato in più stagioni, attraverso più rapporti stagionali di durata non inferiore ai 4 mesi, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro quarantotto mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione. Sono utili ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale anche le prestazioni di breve durata eventualmente rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

Resta confermata la regolamentazione e definizione a livello territoriale della disciplina dell'apprendistato in cicli stagionali, per filiera o distretto o area merceologica.

È vietato adibire i minori al lavoro notturno. Agli apprendisti minorenni non possono essere richieste prestazioni di lavoro straordinario.

Per tutti gli apprendisti l'orario di lavoro non può eccedere le otto ore giornaliere e le 40 ore settimanali. Per gli apprendisti minorenni l'orario di lavoro non può eccedere le 7 ore giornaliere e le 30 ore settimanali.

B. Periodo di prova e risoluzione del rapporto

È previsto un periodo di prova, di durata non superiore a quanto stabilito per il lavoratore qualificato ed inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione dell'apprendista, durante il quale è reciproco il diritto tra le parti di risolvere il rapporto senza preavviso.

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

È vietato il recesso durante il periodo di formazione in assenza di giusta causa oppure giustificato motivo. Per il licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente.

Il datore di lavoro e il lavoratore possono recedere dal rapporto allo scadere del periodo di apprendistato ai sensi dell'art. 2118 c.c.. Qualora tale recesso non intervenga, il rapporto di lavoro prosegue senza soluzione di continuità.

B1. Durata del periodo di apprendistato

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

Livello d' inquadramento	
1° livello	36 mesi
2° livello	36 mesi
3° livello	36 mesi
4° livello	36 mesi
5° livello	30 mesi
6° livello	24 mesi

In caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro di durata superiore a 30 giorni, il periodo di apprendistato potrà essere prolungato per eguale periodo di sospensione.

I periodi di congedo per maternità e per congedo parentale, comportano la sospensione del periodo formativo, il cui decorso riprenderà al termine dell'astensione, per un periodo pari a quello di avvenuta ed effettiva sospensione.

C. Retribuzione

È vietata la retribuzione a cottimo dell'apprendista per tutte le tipologie di apprendistato; la retribuzione dell'apprendista è stabilita in misura percentualizzata rispetto ai parametri retributivi previsti dal presente CCNL al Titolo XXVIII, art. 130 così come indicata negli Allegati A e B, tabelle c), tenuto conto del monte ore formativo e dell'anzianità di servizio.

D. Obblighi del datore di lavoro

In virtù di quanto previsto dalla normativa vigente in tema di apprendistato, il datore di lavoro che intenda procedere all'assunzione di lavoratori apprendisti ha l'obbligo:

- a. di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- b. di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- c. di consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, di partecipare alle iniziative formative previste per l'acquisizione della professionalità prevista dal profilo;
- d. di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lettera c, non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto a un lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate a fattorini, sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

E. Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

- a. seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
 - b. prestare la sua opera con la massima diligenza;
 - c. frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;
 - d. osservare le norme disciplinari generali, previste dal presente CCNL e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.
- L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi anche se in possesso di un titolo di studio.

F. Tutor

È necessaria la presenza di un tutor interno per l'apprendistato che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa ed avrà il compito di seguire l'attuazione del programma formativo oggetto del contratto di apprendistato, nel rispetto delle previsioni contenute nel presente accordo.

Il tutor per l'apprendistato, il nominativo del quale dovrà essere indicato nel contratto di apprendistato, può essere il datore di lavoro oppure persona a tal uopo delegata, a condizione che abbia già conseguito almeno la qualifica professionale individuata nel piano formativo e che possieda competenze adeguate ed un livello di inquadramento pari o superiore a quelle che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato.

Alla fine di ogni anno di apprendistato è previsto un colloquio tra il tutor e l'apprendista per verificare l'attuazione del piano formativo, lo sviluppo delle capacità professionali e personali del lavoratore, le difficoltà eventualmente incontrate nell'esecuzione del contratto di apprendistato, eventuali miglioramenti da adottarsi nel restante periodo di apprendistato.

G. Contenuti Formativi e registrazione della formazione

A) Durata

L'impegno formativo dell'apprendista per l'apprendistato professionalizzante è determinato in un monte ore annuo di formazione interna ed esterna all'Azienda pari a 120 ore nel triennio per giovani apprendisti privi di qualsiasi titolo di studio.

È possibile prevedere una riduzione del monte ore di formazione in:

- 80 ore, per gli apprendisti in possesso di un diploma di scuola secondaria;
- 40 ore, per gli apprendisti in possesso di un titolo di laurea.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Enti di formazione ovvero gli Enti Bilaterali, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

È facoltà del datore di lavoro anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.

L'attività formativa potrà essere di tipo teorico, pratico e teorico/pratico anche tramite utilizzo di Formazione a distanza.

B) Contenuti

Per la formazione degli apprendisti le aziende potranno fare riferimento ai Profili Formativi elaborati dall'Ente Bilaterale, che terranno conto delle qualificazioni professionali contenute nel Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del D.Lgs. 16.1.2013, n. 13, nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni (art. 41, co. 1 - 3, D.Lgs. 15.6.2015, n. 81).

È prevista la presenza di un Tutor o referente aziendale, quale figura di riferimento dell'apprendista.

L'offerta formativa di tipo professionalizzante e di mestiere sarà integrata nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore nel triennio.

Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno essere effettuate, in coerenza con le previsioni normative regionali così come previsto all'art. 4 del D.Lgs 167/2011 in cinque aree al fine di perseguire gli obiettivi formativi articolati nei seguenti ambiti:

- a. accoglienza, valutazione del livello di ingresso e definizione del patto formativo;
- b. competenze relazionali;
- c. organizzazione ed economia;
- d. disciplina del rapporto di lavoro;
- e. sicurezza sul lavoro.

I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definite sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- a. conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;
- b. conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- c. conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
- d. conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- e. conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- f. conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Il recupero eventuale di conoscenze linguistiche/matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali di base e tecnico-professionali.

Le Parti firmatarie del presente accordo, considerano altresì valide ai fini della sperimentazione, le eventuali offerte formative realizzate tra Regioni/Province autonome ed associazioni territoriali datoriali e sindacali.

L'attività formativa potrà anche essere svolta con modalità FAD e/o e-learning.

Ogni altro tipo di attività formativa sarà invece compresa nel normale orario di lavoro.

La formazione dovrà essere registrata sul libretto formativo del cittadino. La registrazione della formazione erogata dal datore di lavoro, in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà avvenire a cura del datore di lavoro anche attraverso supporti informatici tracciabili e fogli firma. A tal fine potrà essere utilizzato come riferimento il formato di registro di seguito allegato. In assenza del libretto formativo del cittadino, la predetta certificazione sulle formazioni svolte, varrà anche ai fini dell'attestazione sul percorso formativo. In ogni caso il datore di lavoro dovrà conservare, per le verifiche eventualmente fatte da parte degli organi di controllo tutta la documentazione (in particolare quella delle ore di formazione), a dimostrazione dell'avvenuta formazione dell'apprendista (iscrizione o attestazioni per la partecipazione a corsi esterni, documenti contabili, fogli presenza, documentazione per la formazione interna etc.).

H. Proporzioni numerica e percentuale di conferma

In aziende in cui il numero di dipendenti è inferiore a 10 unità, le Parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100 per cento dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa, salvo diversa disposizione migliorativa di legge.

In aziende in cui il numero di dipendenti è superiore a 10 unità, le Parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il rapporto due a tre rispetto ai lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa.

Per poter assumere lavoratori apprendisti con il contratto di apprendistato professionalizzante, il datore di lavoro con oltre 50 dipendenti deve aver mantenuto in servizio almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti, a livello nazionale. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa o giustificato motivo e i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

La disposizione di cui al comma che precede non trova applicazione quando, nei diciotto mesi precedenti all'assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto o qualora il datore di lavoro abbia alle proprie dipendenze un numero di lavoratori dipendenti non superiore a 3. Inoltre la disciplina della percentuale di conferma non trova applicazione per le altre tipologie di apprendistato.

I. Requisiti e capacità formative

Per tutte le tipologie di apprendistato, i datori di lavoro potranno altresì avvalersi per l'erogazione della formazione, trasversale di base o professionalizzante di strutture esterne accreditate per la formazione continua, secondo la normativa regionale vigente, presso la Regione o Provincia autonoma in cui queste hanno la propria sede oppure di strutture riconosciute da parte dell'Ente Bilaterale.

L. Anzianità aziendale e prolungamento del periodo di apprendistato

Il periodo di apprendistato si computa ai fini dell'anzianità aziendale e di servizio.

In caso di malattia, infortunio, maternità e paternità, aspettative per motivi familiari o personali documentati, superiore a trenta giorni di calendario è possibile prolungare il periodo di apprendistato per una durata pari al periodo dell'evento. Il prolungamento dovrà essere comunicato per iscritto all'apprendista con indicazione del nuovo termine del periodo formativo.

M. Trattamento malattie ed infortuni

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto:

a) per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a sei eventi morbosi in ragione d'anno di calendario (01 gennaio - 31 dicembre), ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto; dal settimo evento morboso nell'anno al lavoratore non sarà corrisposto alcuna indennità

b) per i periodi successivi e fino alla conservazione del posto di lavoro prevista dal presente C.C.N.L., si stabilisce che ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono estese le disposizioni in materia di indennità giornaliera di malattia ai sensi della disciplina generale prevista per i lavoratori subordinati. L'estensione interessa anche gli apprendisti assunti, vigenti le precedenti regole.

Nel caso di ricovero ospedaliero, per tutta la durata dello stesso, entro i limiti del periodo di comporta previsto dal presente CCNL, l'apprendista avrà diritto ad una integrazione, a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere il 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Durante il ricovero ospedaliero, per gli apprendisti senza familiari a carico, l'indennità di malattia spetta nella misura di 2/5 di quella ordinaria.

Le disposizioni di cui al presente paragrafo si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Art. 41 Apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

Le parti firmatarie del presente CCNL, auspicando un maggiore e migliore utilizzo del contratto di apprendistato di primo livello, quale canale di inserimento dei giovani nel settore e quale strumento per un'efficace attuazione della Garanzia Giovani, manifestano la propria disponibilità ad eventuali sperimentazioni che il Ministero del lavoro e delle Politiche sociali o le singole Regioni intendano promuovere nell'ambito della normativa vigente.

È demandata alla contrattazione nazionale o di secondo livello la sottoscrizione di accordi che rendano operativa tale tipologia contrattuale e la determinazione delle modalità di erogazione della formazione aziendale, nel rispetto degli standard generali fissati dalle singole Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano. In assenza di essi trova applicazione la normativa relativa all'apprendistato professionalizzante in quanto compatibile ed eccezion fatta per gli aspetti relativi alla retribuzione.

Art. 42 Apprendistato professionalizzante

Le Parti convengono che potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi D.lgs n. 226/2005 e s.m.i..

È possibile anche assumere, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione. Ciò allo scopo di favorire la qualificazione o la riqualificazione professionale di soggetti che hanno perso involontariamente il posto di lavoro e che hanno minori possibilità di reinserimento nel mondo del lavoro.

A) Piano formativo

Il piano formativo individuale (PIF) costituisce il programma della formazione che dovrà essere impartita al lavoratore nel corso del rapporto al fine di consentirgli il conseguimento della qualifica professionale ai fini contrattuali. Il datore di lavoro deve stabilire un progetto che, per ogni singolo apprendista assunto e per l'intera durata del rapporto di lavoro, individui gli obiettivi formativi da perseguire, l'articolazione generale dei contenuti e le modalità attraverso cui sarà realizzata la formazione. Questo progetto deve poi essere formalizzato in un documento sottoscritto dall'apprendista stesso, da allegare al contratto di lavoro.

Trattandosi di una progettazione pluriennale, il piano formativo è un documento generale, che andrebbe poi dettagliato per ogni annualità, in modo che possa costituire un riferimento ed una guida per il percorso dell'apprendista sul lavoro. Accanto alla formazione professionalizzante all'apprendista deve essere garantita la formazione di base trasversale, erogata dagli enti pubblici nei limiti delle risorse disponibili.

La durata della formazione di base e trasversale dipende dal titolo di studio posseduto dal lavoratore all'atto dell'assunzione.

La formazione di base e trasversale per l'apprendistato è regolata dalle Regioni. Il sistema dell'offerta formativa regionale garantisce l'acquisizione delle competenze di base e trasversali nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere, e definisce le modalità di erogazione ed il monte ore complessivo dei corsi in apprendistato da svolgere nel periodo di durata del contratto. La Regione, all'atto della comunicazione dell'instaurazione del rapporto, informa il datore di lavoro circa le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica relativa alla formazione trasversale e di base. I contenuti della formazione, utili per acquisire le competenze di base e trasversali, sono dettati dalle linee guida regionali e devono trattare i seguenti argomenti:

- sicurezza sul lavoro;
- organizzazione e qualità aziendale;
- comunicazione e competenze relazionali;
- diritti e doveri del lavoratore e dell'impresa;
- diritto del lavoro e contrattazione collettiva;
- competenze in ambito digitale



B) Durata e percorso formativo

La durata della formazione e del contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere e il percorso formativo dell'apprendista sono definiti in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento previsto dal presente CCNL (art. 40, disciplina comune, lettera G). L'apprendistato professionalizzante e di mestiere non è ammesso per le qualifiche del livello VII. La durata minima del contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere è di sei mesi e la durata massima di trentasei mesi.

L'erogazione della formazione, sia trasversale di base che professionalizzante, dovrà avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità formative e dovrà essere svolta in modo da permettere l'efficacia dell'intervento formativo medesimo.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso strutture di formazione accreditate, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi nella misura in cui sono inerenti al nuovo contratto di apprendistato e al profilo professionale.

Le ore di formazione trasversale di base e quelle professionalizzanti sono comprese nell'orario normale di lavoro.

C) Modalità per l'erogazione della formazione

La formazione può essere svolta anche in aula, nonché in modalità e-learning ed in tal caso l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtuale e con strumento di tele-affiancamento o video-comunicazione da remoto. L'attività formative, svolta all'interno dell'azienda, dovrà comunque garantire l'erogazione della formazione ed avere risorse umane idonee per poter trasferire le conoscenze e competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in ambienti e strutture idonee a tale scopo, anche per quanto riguarda le attrezzature tecniche.

D) Formazione professionalizzante e di mestiere

La formazione professionalizzante dovrà fornire per ogni singolo profilo professionale le seguenti competenze:

- la conoscenza dei servizi e delle attività di consulenza dello studio professionale e/o dell'impresa di servizi;
- la conoscenza delle basi tecniche e teoriche della professionalità e delle attività seguite, nonché la loro concreta applicazione all'interno dello studio professionale e/o della società di servizi;
- la conoscenza e la corretta utilizzazione delle tecniche e i metodi di lavoro dello studio professionale e della società di servizi;
- la conoscenza e la corretta utilizzazione degli strumenti e delle tecnologie di lavoro (p.e. software, le attrezzature e i diversi strumenti di lavoro, le nuove tecnologie di telecomunicazione etc.);
- la conoscenza di eventuali seconde o terze lingue che sono richieste nel contesto e nell'attività dello studio professionale;
- la conoscenza e l'utilizzo delle misure di sicurezza individuali e di tutela ambientale specifica del settore.

Art. 43 Apprendistato di alta formazione e ricerca

L'apprendistato di alta formazione e ricerca prevede un percorso formativo e lavorativo, finalizzato a conseguire titoli di studio di istruzione secondaria superiore, specialistici, universitari (laurea triennale, magistrale e magistrale a ciclo unico) e post-universitari (master I e II livello) e per la formazione dei ricercatori (dottorati di ricerca e attività di ricerca scientifica), nonché per il praticantato delle professioni ordinarie ed esperienze professionali.


Le parti concordano che l'apprendistato di alta formazione e ricerca costituisce un istituto fondamentale per la creazione di figure di alto profilo professionale e si impegnano a promuovere la diffusione di conoscenze su tale tipologia contrattuale; sviluppare il networking e la costruzione di partnership strategiche con i potenziali datori di lavoro; promuovere il coinvolgimento attivo delle parti sociali; assicurare una maggiore flessibilità per l'organizzazione dei corsi di laurea in apprendistato; garantire la qualità dei sistemi di apprendistato; sviluppare un sistema di riconoscimento e certificazione di conoscenze, capacità e competenze acquisite.

Il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca consente di:

- conseguire un titolo d'istruzione superiore/universitaria (diploma di istruzione tecnica superiore (di seguito diploma ITS), titoli universitari come laurea, laurea magistrale, laurea magistrale a ciclo unico, master di primo e secondo livello e dottorati di ricerca);
- svolgere attività di ricerca, legate a progetti di ricerca aziendali;
- assolvere al periodo di praticantato ai fini dell'abilitazione professionale. Su questa tipologia di contratto ci soffermeremo nei capitoli successivi.

Durata e percorso formativo

La durata del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca e il percorso formativo dell'apprendista sono definiti in relazione al percorso previsto per l'acquisizione del titolo, da conseguire. Al fine di consentire un adeguato inserimento nella realtà professionale di riferimento, la durata del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca può essere prorogata per un periodo massimo di 12 mesi. In ogni caso la durata può essere ridotta in caso di crediti formativi o esperienze professionali riconosciute dagli istituti scolastici e/o universitari anche in base a quanto previsto all'interno dei regolamenti universitari ed esplicitato nei relativi per il conseguimento del titolo di dottore di ricerca. L'apprendistato di alta formazione e di ricerca non è ammesso per le qualifiche del Livello III, IV, IV/S e V.



L'erogazione della formazione dovrà avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità formative e dovrà essere svolta in modo da permettere l'efficacia dell'intervento formativo medesimo. Le ore di formazione, la loro articolazione e le modalità di erogazione del percorso formativo sono quelli definiti nei percorsi stabiliti dall'istituzione scolastica o universitaria e saranno inseriti nel piano formativo.

Qualora l'apprendista accumuli un notevole ritardo nel proprio percorso formativo può essere previsto, in via sperimentale, nell'ambito di quanto eventualmente già disciplinato dai singoli percorsi formativi degli istituti scolastici e universitari, la conversione dell'apprendistato di alta formazione e ricerca in un contratto di apprendistato professionalizzante.

Le parti firmatarie del presente CCNL manifestano la propria disponibilità ad eventuali sperimentazioni che il Ministero del lavoro e delle Politiche sociali, le Università, le altre Istituzioni formative o le singole Regioni e Province Autonome intendano promuovere nell'ambito dell'apprendistato in percorsi di alta formazione e di ricerca.

Art. 44 Apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche e per altre esperienze professionali

L'art. 45, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 disciplina la possibilità di svolgere il periodo di praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche anche con un rapporto di apprendistato.

Le parti definiscono il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche come l'attività che deve essere obbligatoriamente svolta presso un professionista abilitato secondo la disciplina del rispettivo Ordine o Collegio di appartenenza prima di essere ammessi a sostenere gli esami di abilitazione all'esercizio della professione.

Il periodo di praticantato ai fini dell'accesso alle professioni ordinistiche ha la funzione di consentire al praticante l'acquisizione di conoscenze culturali e professionali, nonché di apprendere i fondamenti pratici e deontologici della professione, e ciò non solo al fine di prepararsi adeguatamente per l'esame di abilitazione, ma anche per garantire comunque la piena e corretta preparazione professionale e deontologica dell'aspirante professionista anche attraverso un'attività lavorativa all'interno dello studio professionale.

Le parti pertanto si impegnano, in considerazione del carattere innovativo di questa tipologia di apprendistato, a riunirsi al fine di disciplinare in modo compiuto tale istituto. Potranno comunque essere avviate sperimentazioni a livello territoriale, anche in riferimento alle buone pratiche già realizzate.

L'Apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche e per altre esperienze professionali è finalizzato al conseguimento dell'attestato di compiuta pratica per l'ammissione all'esame di Stato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

Destinatari: Giovani tra i 18 e i 29 anni iscritti nel registro dei praticanti secondo le specifiche di ciascun Ordine.

Durata

La durata del contratto non può essere inferiore a 6 mesi e non può essere superiore a 24 mesi, in rapporto al conseguimento dell'attestato di compiuta pratica per l'ammissione all'esame di Stato. Il contratto di apprendistato può essere acceso sia all'inizio del periodo di pratica che in un momento successivo.

Obblighi formativi

Non è obbligatorio redigere un piano formativo.

La formazione interna non può essere inferiore al 20% del monte orario annuale concordato e contrattualmente previsto.

La formazione esterna non è obbligatoria.

Art. 45 Apprendistato in cicli stagionali

Per apprendistato in cicli stagionali s'intende quel contratto di apprendistato la cui durata è temporalmente legata al ciclo delle stagioni.

Per tutti i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali è prevista la possibilità di assumere apprendisti con contratti di lavoro a termine.

In tali casi la durata del percorso formativo dell'apprendista stagionale, che il precedente articolo 42 lettera b) regola con riferimento all'anno, dovrà essere proporzionato rispetto alla effettiva durata del rapporto contrattuale instaurato con l'apprendista.

Il datore di lavoro potrà assumere più volte, a tempo determinato, l'apprendista nel corso di complessivi 48 mesi dalla data della prima assunzione; ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale sono utili anche le brevi attività lavorative svolte nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

L'apprendista, che ha già svolto un periodo di apprendistato presso un'azienda che opera in cicli stagionali, ha diritto di precedenza, per un anno, nell'assunzione presso la stessa impresa per la stagione successiva, rispetto ad altri apprendisti.

Tale diritto non spetta ai lavoratori licenziati dall'azienda per giusta causa.



[Handwritten signatures and initials across the bottom of the page]

Art. 46 Clausola di salvaguardia e avviso comune in materia di apprendistato

Le parti firmatarie del presente CCNL si impegnano a pervenire, a livello di contrattazione territoriale, a specifici accordi con le istituzioni regionali al fine di promuovere la corretta applicazione della normativa in materia di apprendistato e di armonizzazione la disciplina vigente alle peculiarità e alle caratteristiche del settore.

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le Parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.

Le parti convengono che al fine di adeguare le regole del presente titolo ai futuri interventi normativi in materia, verranno previsti opportuni adeguamenti da concordarsi con apposita coda contrattuale.

TITOLO X – Lavoro a tempo parziale

Premessa

Le parti, nel ritenere che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, ne confermano la sua funzione di strumento flessibile a disposizione delle aziende che non richiedono l'impiego a tempo pieno del lavoratore, ovvero a disposizione del lavoratore per una migliore organizzazione della propria vita e può essere utilizzato anche quale risposta ad esigenze dei lavoratori anche già occupati.

Art. 47 Disciplina del rapporto a tempo parziale

Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta, anche ai fini della prova, con evidenza della sussistenza del tempo parziale e della durata della prestazione lavorativa e sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- a) volontà delle parti;
- b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze della struttura lavorativa e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, fermo restando la volontarietà delle parti;
- c) priorità del passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forze rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
- d) applicabilità delle norme del presente CCNL in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
- e) forma scritta nel caso di modifica dell'articolazione dell'orario concordata con il lavoratore.

Art. 48 Durata della prestazione di lavoro a tempo parziale

Nel contratto di lavoro a tempo parziale deve essere rappresentata la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione della distribuzione di cui al precedente comma, può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

Il trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale, si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto, secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.

Diverse modalità relative alla durata della prestazione lavorativa potranno essere definite da specifici accordi stipulati nell'ambito del secondo livello di contrattazione regionale e/o aziendale.

Art. 49 Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale

In tutte le ipotesi in cui per disposizione di legge o per una corretta interpretazione e applicazione del CCNL, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel numero complessivo dei dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno così come definito dal presente contratto, con arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello pieno.

Ai soli fini dell'applicabilità della disciplina di cui al titolo III Attività Sindacale, della Legge 20/5/1970, n. 300, i lavoratori a tempo parziale si computano come unità intere quale che sia la durata della loro prestazione lavorativa.

Art. 50 Tutela ed incentivazione del lavoro a tempo parziale

Le parti hanno convenuto sull'opportunità di disciplinare contrattualmente le seguenti norme:

1. Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto a tempo pieno non costituisce motivo di provvedimento disciplinare e/o di giustificato motivo di licenziamento.
2. Al rapporto di lavoro a tempo parziale risultante dalla trasformazione si applica la disciplina di cui al presente CCNL.
3. Al lavoratore che alla data di assunzione, o in data successiva, abbia in corso l'instaurazione di più rapporti di lavoro a tempo parziale non potranno essere richieste prestazioni di lavoro supplementare. Il rifiuto di tali prestazioni da parte del suddetto lavoratore non costituisce motivo di provvedimento disciplinare e/o di giustificato motivo di licenziamento.



[Handwritten signatures and initials]

4. I lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuovi assunti è riconosciuta la Priorità nel passaggio da tempo parziale a tempo pieno o viceversa per le stesse mansioni.

Art. 51 Ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, ai sensi dell'art. 12 bis del D.Lgs. n. 61/2000 e altre patologie invalidanti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

Ai sensi dell'art. 12 bis, comma 2, del D.Lgs. n. 61/2000 in caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nei casi in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 5/2/1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del ministro della sanità 5/2/1992, pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 47 del 28/2/1992 è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale:

1. I genitori di portatori di handicap grave, comprovato dai Servizi Sanitari competenti per territorio, che richiedano il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.

2. Altre casistiche carattere familiare, rientranti nelle casistiche di cui alle leggi 53/2000

3. Esigenze di tutela della salute certificata dal competente Servizio Sanitario Pubblico

4. Esigenze di studio o di formazione;

5. Necessità di attendere ad altra attività subordinata o autonoma

6. Situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incontra il dipendente medesimo.

7. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 28 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

Art. 52 Clausole elastiche del rapporto di lavoro a tempo parziale

1. I contratti di lavoro individuali a tempo parziale possono recepire l'applicazione delle clausole elastiche per la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa, nonché per la variazione in aumento della prestazione stessa. La misura massima dell'aumento di orario non può eccedere il limite del 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale.

2. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del precedente punto 1), richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso un patto scritto, anche contestuale alla stipula del contratto di lavoro.

3. Nel patto scritto, o accordo, vanno indicate le condizioni e le modalità di applicazione delle clausole elastiche (ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo), la misura massima dell'aumento, la data di stipulazione e di decorrenza, le casistiche in cui il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare (casistiche aggiuntive a quelle previste dall'art. 6 - comma 2 - D.Lgs. 81/2015), la possibilità di denuncia di cui al successivo art. 53 delle modalità di esercizio della stessa nonché di quanto previsto al successivo punto.

4. Il rifiuto da parte del lavoratore di stipulare il patto di cui al precedente punto 3) e l'esercizio da parte dello stesso del diritto di ripensamento di cui al sotto citato art. 53 non possono integrare in nessun caso gli estremi per l'irrogazione di un provvedimento disciplinare, né possono essere considerati giustificato motivo di licenziamento.

5. L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale comporta a favore del lavoratore un preavviso di almeno 2 (due) giorni lavorativi.

6. Le modifiche dell'orario di lavoro rese in regime di clausola elastica comportano, a favore del lavoratore, il diritto ad una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto dell'intera prestazione, nella misura del 15 per cento, limitatamente alla durata della variazione e comprensiva dell'incidenza della retribuzione su tutti gli istituti retributivi indiretti e diretti.



[Handwritten signatures and initials]

Art. 53 Denuncia del patto in regime di clausole elastiche

1. Durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale il lavoratore potrà denunciare il patto di cui al punto 2) del precedente art. 52, accompagnando alla denuncia l'indicazione di una delle seguenti documentate ragioni:

- a) Esigenze di carattere familiare, rientranti nelle casistiche di cui alle leggi 53/2000 e L. 104/1992
- b) Esigenze di tutela della salute certificata dal competente Servizio Sanitario Pubblico
- c) Esigenze di studio o di formazione;
- d) Necessità di attendere ad altra attività subordinata o autonoma;

2. La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi almeno cinque mesi dalla data di stipulazione del patto e dovrà essere altresì accompagnata da un preavviso di un mese in favore del datore di lavoro. Il datore di lavoro ha facoltà di rinunciare al preavviso.

3. A seguito della denuncia di cui al precedente punto 1) viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata.

4. Successivamente alla denuncia, nel corso di svolgimento del rapporto di lavoro è fatta salva la possibilità di stipulare un nuovo patto scritto in materia di collocazione temporale elastica e flessibile della prestazione lavorativa a tempo parziale osservandosi le disposizioni del precedente art. 52.

Art. 54 Lavoro supplementare e straordinario

1. Per lavoro supplementare si intende quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato tra le parti nel contratto individuale ed entro il limite del tempo pieno, anche in relazione alle giornate, alle settimane ed ai mesi.

2. Il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare, in misura non superiore al 35 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate. In tale ipotesi, il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale. Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari su tutti gli istituti retributivi indiretti e differiti.

Fatto salvo l'utilizzo dell'istituto della banca delle ore.

3. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario così come definito dall'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 66 del 2003.

Art. 55 Principio di non discriminazione e riproporzionamento

Il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

Il riproporzionamento del trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispettivo orario intero previsto dal presente CCNL, fatte salve le integrazioni di cui alle specifiche normative, così come definite ai successivi articoli del presente Titolo.

Art. 56 Quota giornaliera ed oraria della retribuzione

La retribuzione dei lavoratori assunti a tempo parziale, eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, è stabilita in misura fissa mensile. La quota giornaliera di essa si ottiene, in tutti i casi, dividendo per il divisore convenzionale 26 l'importo mensile così come indicato nei "Minimi Tabellari", previsti dal presente CCNL. La quota giornaliera nei casi di malattia e infortunio si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.

La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo per il divisore convenzionale orario fissato in 168, la retribuzione mensile, che sarebbe spettata in caso di svolgimento del rapporto a tempo pieno.

Art. 57 Mensilità supplementari - Tredicesima

Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno, l'importo della tredicesima è determinato per dodicesimi, riproporzionando ciascuno di essi sulla base dei criteri previsti dai precedenti artt. 48 e 49 del presente CCNL (Computo frazione annua anzianità).

Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della normale retribuzione mensile prevista dal presente CCNL e spettante all'atto della corresponsione.

Art. 58 Riposi aggiuntivi e permessi retribuiti

Il numero delle ore di riduzione dell'orario annuo, si determina utilizzando i criteri previsti al precedente art. 48. Resta salvo, per i lavoratori a tempo parziale, quanto previsto al Titolo XIX (Permessi - Congedi - Aspettative - Assenze).



[Handwritten signatures and initials]

Art. 59 Ferie

Conformemente a quanto previsto al Titolo XIX (Ferie) di cui al presente CCNL, i lavoratori a tempo parziale hanno diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 28 giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata, agli effetti delle ferie di sei giorni lavorativi dal Lunedì al Sabato agli effetti del computo delle ferie.

La retribuzione deve essere commisurata alla prestazione di lavoro ordinario riferita al periodo di maturazione delle ferie.

Nel solo caso di prestazione lavorativa di tipo Verticale e/o "Misto" configurata come alternanza di mesi lavorati a tempo pieno con altri non lavorati, in alternativa a quanto previsto al comma precedente, il periodo di ferie sarà calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera.

Art. 60 Periodo di prova - Periodo di comporta - Termini di preavviso

Il periodo di prova, di comporta ed i termini di preavviso per i lavoratori occupati a tempo parziale, hanno la stessa durata di quelli previsti per i lavoratori a tempo pieno e si calcolano in giorni di calendario indipendentemente dalla durata e dall'articolazione della prestazione lavorativa così come definiti dal presente CCNL.

I termini di preavviso decorrono dal primo e dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

Art. 61 Condizioni di miglior favore

Restano confermate eventuali condizioni di miglior favore, anche di sede operativa di lavoro, in atto con riferimento alla materia di cui al presente Titolo.

TITOLO XI - Contratti a tempo determinato

Art. 62 Modalità di impiego

Ferme restando le disposizioni legislative in materia, ai lavoratori con contratto a tempo determinato spettano tutti i trattamenti previsti dal presente contratto collettivo ed ogni altro trattamento in atto nella struttura, che siano compatibili con la natura del contratto a termine, in proporzione al periodo lavorativo prestato.

L'apposizione del termine al contratto deve essere formalizzata nel contratto individuale di lavoro, ferme restando le specifiche eccezioni per i rapporti di lavoro di durata fino a dodici giorni.

La durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, condusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare 12 mesi se a-causale e di 24 mesi per una delle causali previste dal D.Lgs. 81/2015 come integrato e modificato dalla Legge 96/2016 e ss.mm.ii

Il contratto a tempo determinato può essere prorogato solo quando la durata iniziale sia inferiore a venticinque mesi e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'intero arco temporale a copertura del limite dei 24 mesi.

Il rinnovo è ammesso una sola volta, sempre all'interno del periodo massimo di 24 mesi.

Ai fini del computo di tali periodi, si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.

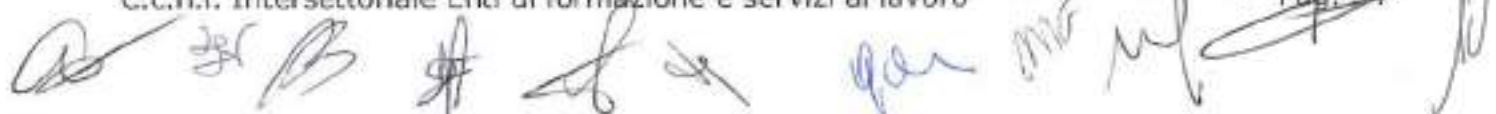
Al raggiungimento del limite massimo previsto in 24 mesi, la durata del contratto potrà essere ulteriormente elevata fino a dodici mesi solo presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente.

In caso di prosecuzione dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, nei limiti temporali fissati dalla norma, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore fino al trentesimo giorno.

Le parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale ed in ossequio alla deroga prevista dall' art.19, comma 2 del D.Lgs. 81/2015, convengono che verranno valutate e disciplinate, nel secondo livello di contrattazione, specifiche casistiche di filiera e/o di settore e/o aziendali che contemperino creazione o mantenimento dei livelli occupazionali in funzione di servizi in appalto o concessione.

Al secondo livello di contrattazione è demandata la declinazione delle deroghe alle norme di legge e del presente c.c.n.l. per i seguenti punti:

- definizione delle deroghe legalmente ammesse, al fine di migliorare la competitività e la qualità dei servizi aziendali;
- limiti quantitativi e temporali, nonché causali di instaurazione dei contratti a tempo determinato;
- individuazione dei periodi e dei ruoli per sopprimere a intensificazioni del lavoro;
- regolazione dei periodi di interruzione fra contratti a termine;
- trattamenti o indennità specifiche o particolari.



Limiti quantitativi

Il limite quantitativo percentuale alla stipulazione dei contratti a tempo determinato rispetto a quelli a tempo indeterminato viene stabilito nelle seguenti misure articolate nei punti 1, 2 e 3, in ossequio alle deroghe disciplinate dal D. Lgs.81/2015 e *ss.mm.ii* gestibili dalla contrattazione collettiva.

1. Deroghe sui limiti percentuali

In relazione al numero di contratti a termine attivabili, i datori di lavoro devono attenersi ai seguenti criteri:

- le strutture che occupano fino a 5 dipendenti a tempo indeterminato possono assumere fino a 3 lavoratori a termine;
- le strutture che occupano da 6 a 15 dipendenti non possono eccedere il 50% arrotondato al numero intero superiore, del numero dei lavoratori a tempo indeterminato (es. per 7 dipendenti, fino a 4 lavoratori a termine);
- le strutture che occupano da 16 a 30 dipendenti non possono eccedere il 40% arrotondato al numero intero superiore del numero dei lavoratori a tempo indeterminato (es. per 16 dipendenti, fino a 6 lavoratori);
- le strutture che occupano un numero di dipendenti superiore a 30 non possono eccedere, arrotondato al numero intero superiore, il limite del 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato.

La base di computo è costituita dai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, in apprendistato o con contratto intermittente con diritto all'indennità di disponibilità, che risultino iscritti nel Libro Unico del Lavoro all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo. Le frazioni di unità si computano in arrotondamento al valore intero superiore.

2. Deroghe per ragioni oggettive o di reinserimento nel mercato del lavoro

Nelle seguenti casistiche è ammessa la deroga fino al 60% della base di computo sopra richiamata:

- per la sperimentazione di nuovi modelli di orario di lavoro che necessitano di personale ulteriore rispetto a quello in organico, limitatamente ad un periodo massimo di sei mesi;
- per la sperimentazione di nuovi modelli organizzativi orientati all'efficienza organizzativa, produttiva, di conciliazione dei tempi lavoro-famiglia, innovazione dei processi interni ed esterni anche in riferimento a nuove o diverse modalità di lavoro. Periodo di sei mesi, prolungabile a massimo dodici mesi in sede di contrattazione di secondo livello;
- per la manutenzione straordinaria degli impianti e/o per interventi atti a limitare danni a cose e persone;
- lavorazioni connesse a vincolanti termini di esecuzione;
- per l'esecuzione di un appalto di servizi o di un'opera, definiti e predeterminati nel tempo, ovvero aventi carattere straordinario od occasionale, nei limiti della durata prevista, oltre ai tempi ragionevoli di collaudo e consegna;
- nel caso di acquisizioni o di cambio appalto, per i lavoratori già ivi occupati quando assunti con contratto a tempo determinato dalla nuova gestione, fino al completamento della durata massima complessiva di 24 mesi;
- inserimento di disoccupati da almeno sei mesi, anche non percettori di assegni o interventi di politiche passive. Lo stato di disoccupazione continuata deve essere attestata dal Centro per l'Impiego.

3. Esenzioni legali (comma 3 dell'art.23 del D.Lgs.81/2015 e *ss.mm.ii*)

I predetti limiti non si applicano alle seguenti fattispecie:

- nella fase di avvio di nuove attività per i primi 18 mesi elevabili a 24 mesi dalla contrattazione territoriale o aziendale. Tali periodi potranno essere incrementati previo accordo aziendale con particolare riferimento alle aziende e/o unità produttive o di servizio operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. n. 218/1978;
- per le imprese start-up innovative di cui all'articolo 25 dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;
- per lo svolgimento di attività stagionali;
- per il lavoro stagionale e temporanei incrementi dell'attività dovuti a flussi non ordinari o non programmabili di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
- per ragioni di carattere sostitutivo;
- per i lavoratori di età superiore a 50 anni;



[Handwritten signatures and marks]

Titoli preferenziali e di precedenza

I lavoratori assunti in ottemperanza del presente articolo avranno titolo preferenziale per il passaggio da tempo determinato a tempo indeterminato in caso di nuove assunzioni, con le stesse mansioni, alle condizioni previste dal D. Lgs. 81/2015 e ss.mm.ii..

A tal fine i datori di lavoro devono attenersi alla seguente graduatoria:

- lavoratori ai quali il contratto a tempo determinato è scaduto negli ultimi 6 (sei) mesi con precedenza al lavoratore che ha terminato il rapporto da più tempo;
- lavoratori ai quali il contratto a tempo determinato è scaduto in un periodo superiore agli ultimi 6 mesi con precedenza al lavoratore che ha terminato il rapporto da più tempo;

I lavoratori assunti con più di un contratto a termine presso lo stesso datore di lavoro, avranno titolo preferenziale per ulteriori assunzioni a tempo determinato, per lo svolgimento delle medesime mansioni, nei dodici mesi successivi dalla cessazione dell'ultimo contratto. Tale diritto deve essere esercitato formalmente dal lavoratore entro tre mesi dalla cessazione dell'ultimo rapporto.

Il congedo di maternità (art. 16, comma 1, del D.Lgs. 26/3/2001 n. 151 e s.m.i.) intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza per le lavoratrici. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, con le stesse modalità di cui al presente comma, il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Il diritto di precedenza deve essere richiamato nel contratto di lavoro individuale.

Il contratto a tempo determinato è vietato:

- a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b. salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità nelle quali si sia proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge n. 223/1991 che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni, cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario con diritto al trattamento di ammortizzatori sociali, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
- c. per le imprese e datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008, e successive modifiche.

Art. 63 Lavoro extra

In occasione di speciali servizi di seguito elencati, è consentita l'assunzione diretta di personale per una durata non superiore a tre giorni:

- meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze di gruppi nonché eventi similari;
- ulteriori casi individuati dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

I nominativi e le qualifiche dei lavoratori extra saranno comunicati all'Ente bilaterale con cadenza quadrimestrale, nel rispetto delle normative che regolano la riservatezza dei dati personali e la tutela della privacy.

Ai fini dell'impiego di detto personale dovrà essere data comunque precedenza ai lavoratori non occupati.

Art. 64 Contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto

Per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e per l'intero periodo della loro assenza, il datore di lavoro potrà assumere con contratto a tempo determinato.

In caso di necessità organizzative la lavoratrice/ore potrà essere affiancata dalla sostituta/o per un periodo non superiore a 90 (novanta) giorni di calendario, sia prima dell'assenza che al momento del rientro.

In caso di sostituzione di lavoratrice/ore di cui sia programmata l'assenza derivante da una o più aspettative e/o congedi previsti dall'art. 4 del D.Lgs. del 26/3/2001, n. 151, oltre alla possibilità di affiancamento, così come indicato al comma precedente, il contratto potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto della lavoratrice/ore sostituita/o di poter usufruire dei permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

Art. 65 Contratti a termine per studenti universitari o scuole superiori

Al fine di integrare le conoscenze teoriche fornite dal sistema universitario con esperienze pratiche acquisite direttamente sul posto di lavoro durante il periodo delle ferie, i datori di lavoro, che applicano integralmente il presente CCNL, in alternativa al tirocinio formativo e di orientamento, potranno stipulare contratti a termine, della durata non inferiore a 6 settimane e non superiore a 14 settimane di effettive lavoro con giovani studenti che frequentino corsi di studi universitari o scuole superiori.



[Handwritten signatures and initials in blue ink]

I giovani saranno impiegati prioritariamente in settori di inserimento corrispondenti al corso da loro frequentato, tuttavia, laddove il corso non sia rapportabile alle attività espletate nell'azienda, il giovane sarà inserito in quei settori dove possa acquisire esperienze riferite ad un intero processo di attività o a più attività interconnesse riferite ad uno o più settori. Il datore di lavoro richiederà in ogni caso al giovane da assumere la presentazione di idoneo documento a dimostrazione della scuola e della classe frequentata. La documentazione può essere presentata anche tramite autocertificazione.

I datori di lavoro si impegnano a far conseguire ai giovani una idonea conoscenza delle mansioni alle quali saranno adibiti come momento formativo sul lavoro e pratico/integrativo delle conoscenze acquisite durante il corso di studio o comunque riferite all'organizzazione dell'azienda ed ai processi lavorativi complessivi, evitando in ogni caso lavori privi di qualsiasi contenuto formativo e/o comunque ripetitivi.

Le parti demandano alla contrattazione di secondo livello la definizione delle modalità attuative per l'applicazione di quanto previsto dal presente articolo.

In caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ovvero negli altri periodi indicati nei contratti territoriali o aziendali, l'indennità di disponibilità è corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte dell'azienda.

TITOLO XII – Contratti flessibili

Art. 66 Contratto di reimpiego

Per la vigenza del presente CCNL, in considerazione del perdurare della crisi economica e della necessità di dotare il settore di strumenti per favorire l'occupazione stabile, vista anche l'assenza di adeguate misure a sostegno del reddito, è consentito il ricorso ad uno speciale regime di assunzione a tempo indeterminato per l'inserimento di over 50 e di soggetti inoccupati e disoccupati di lunga durata ai sensi dell'art. 1 lettere d) ed e) del D.Lgs. n. 297/2002, il cui stato dovrà essere certificato da idonea documentazione (stato di disoccupazione), con esclusione dei soggetti che rientrano nel campo di applicazione dell'apprendistato.

Al fine di garantire un percorso di reimpiego, è possibile retribuire i lavoratori di cui al comma 1 con un salario di ingresso pari alla retribuzione fino a due livelli immediatamente inferiori rispetto a quella di inquadramento per i primi 18 mesi dalla data di assunzione e di un livello per i successivi 12 mesi rispetto a quella di inquadramento.

Il presente istituto non è applicabile ai lavoratori inquadrati al VII livello.

Al fine di promuovere l'accrescimento delle competenze del lavoratore assunto con contratto di lavoro di reimpiego, le parti attraverso la bilateralità potranno verificare specifici percorsi formativi.

Art. 67 Contratto di lavoro intermittente

Per il contratto di lavoro intermittente trovano applicazione gli artt. 13- 18 del D Lgs. 81/2015.

Il contratto di lavoro intermittente o a chiamata è una tipologia contrattuale atipica, che si ascrive tra quelle ad orario ridotto e flessibile, alla quale può fare ricorso il datore di lavoro che intenda avvalersi dello svolgimento di prestazioni lavorative in modo discontinuo o intermittente.

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato:

- per tutte quelle attività definite discontinue o di semplice attesa dalla tabella allegata al R.D. n. 2657/1923, anche con riferimento allo svolgimento di prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno;
- nel caso di soggetti di età inferiore a 24 anni; in tal caso le prestazioni a chiamata si devono comunque concludere entro il compimento del 25esimo anno;
- nel caso di soggetti di età superiore a 55 anni.

È richiesta la forma scritta del contratto (anche se solo ai fini della prova della sussistenza del contratto e non per la sua validità) indicando i contenuti previsti per legge, tra cui la durata a tempo determinato o indeterminato.

Per il lavoro intermittente è prevista un'indennità di disponibilità nel caso in cui il lavoratore si impegni contrattualmente a rispondere alla chiamata. Il valore minimo dell'indennità di disponibilità viene determinata nella misura del 30% della normale retribuzione, di cui all'art. 131 del presente CCNL e dal rateo di mensilità aggiuntiva e premio presenza.

Il datore di lavoro deve effettuare, oltre alla comunicazione obbligatoria pre-assuntiva, una comunicazione amministrativa prima dell'inizio dello svolgimento della prestazione lavorativa svolta dal medesimo lavoratore, o prima dell'inizio di più prestazioni di durata non superiore a trenta giorni svolte all'interno di una preventiva pianificazione.

Deve essere redatto il documento di valutazione dei rischi, il quale se privo di data certa o attestata, e privo di sottoscrizione di tutti i soggetti indicati dall'art. 53 d.lg. 81/2008 comporta la nullità dei contratti a termine e di lavoro intermittente ai sensi dell'art. 34 del d.lg. n. 276 del 2003 e 3 del d.lg. n. 368 del 2001.

Se il rapporto di lavoro formalmente indicato come lavoro intermittente non presenta i requisiti richiesti per detta tipologia contrattuale (in particolare la valutazione dei rischi) il contratto si converte a tempo indeterminato.



Il contratto di lavoro intermittente, come confermato anche dalla disciplina raccolta nel Decreto Legislativo n.81/2015, è ammesso per ciascun lavoratore e con il medesimo datore di lavoro per un periodo complessivamente non superiore alle 400 giornate nell'arco di tre anni solari, ad eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo. Nel caso in cui sia superato questo periodo, il rapporto di lavoro intermittente si trasforma in un rapporto a tempo pieno e indeterminato.

Le parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale ed in ossequio alle deroghe previste dal D.Lgs. 81/2015, si danno reciprocamente atto di concertare, nel secondo livello di contrattazione, l'individuazione di profili e/o mansioni di specificità di filiera/settore/territorio/area merceologica, quali ulteriori fattispecie oggettive di ricorso al contratto di lavoro intermittente.

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere, in aggiunta a quanto previsto ordinariamente, almeno i seguenti elementi:

a) l'indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, previste dall'art. 13 del D.Lgs. 81/2015 e/o dal presente CCNL, che consentano la stipulazione del contratto;

b) il luogo e la modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;

c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;

d) indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;

e) i tempi o le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;

f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

La retribuzione da corrispondere al lavoratore intermittente per la prestazione effettuata, su base oraria, si ottiene applicando il frazionamento su base oraria della retribuzione mensile base (trattamento minimo economico), come previsto nel Titolo XXIX del presente CCNL. Alla retribuzione oraria possono essere aggiunti e liquidati direttamente nel mese di effettuazione della prestazione lavorativa, in proporzione, i ratei della mensilità aggiuntiva, le ferie e i permessi retribuiti. Il trattamento di fine rapporto segue la normale disciplina di accantonamento annuo.

Obblighi informativi

Il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

Indennità di disponibilità.

Questa spetta esclusivamente ai lavoratori che garantiscono la disponibilità al datore di lavoro in attesa della loro utilizzazione e non è legata ad una prestazione lavorativa. La misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, deve essere corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità all'azienda in attesa di utilizzazione.

Il valore minimo dell'indennità di disponibilità viene determinata nella misura del 30% della normale retribuzione, di cui all'art. 131 del presente CCNL e dal rateo di mensilità aggiuntiva.

L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto indiretto e/o differito di legge e di contratto.

TITOLO XIII - Somministrazione

Art. 68 Somministrazione di lavoro

Per il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato oppure indeterminato trovano applicazione le norme di legge richiamate negli artt. 30-40 del D.Lgs. n. 81/2015, modificato dalla L. 87 del 2018 (Decreto Dignità).

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere stipulato senza l'indicazione di alcuna causale o di ragioni produttiva giustificatrici, in caso di durata inferiore ai 12 mesi.

Qualora, invece, il contratto di somministrazione abbia durata superiore ai 12 mesi, e fino ad un massimo di 24 mesi, allora sarà necessaria l'indicazione di specifiche causali. Il contratto potrà avere una durata superiore al periodo indicato solo in presenza di:

- 1) esigenze temporanee ed oggettive, estranee alla ordinaria attività;
- 2) ragioni sostitutive;
- 3) esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

Laddove la particolare tipologia di contratto di lavoro in oggetto sia a tempo determinato, il rapporto che viene a costituirsi tra il somministratore e il lavoratore è soggetto alla disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo determinato ivi comprese le regole in materia di ragioni poste alla base dell'assunzione. Ciò vale, peraltro, con talune eccezioni:

- il regime delle proroghe: non si registra la necessità di una pausa tra un'assunzione e quella successiva nei confronti dello stesso lavoratore (stop & go)
- il numero massimo di contratti stipulabili: limite massimo del 20%
- i diritti di precedenza: non è prevista l'applicazione del diritto di precedenza.

L'apposizione del termine al contratto deve essere formalizzata nel contratto individuale di lavoro in forma scritta, fatta salva la possibilità che, a fronte di specifiche motivazioni che hanno dato luogo all'assunzione (es. sostituzione della lavoratrice in maternità), possa procedersi ad un'individuazione indiretta dello stesso.

Il datore di lavoro può occupare contemporaneamente nella propria azienda un numero massimo di lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato non superiore al 30% annuo dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'azienda stessa, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività ovvero per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto. La percentuale di cui sopra è ricompresa in quella già disciplinata nell'art. 62 per i lavoratori assunti con contratti a tempo determinato.

Restano esclusi dal predetto computo i prestatori di lavoro che rientrino nelle seguenti ipotesi:

- i lavoratori che siano assunti in mobilità sulla base dell'articolo 8, comma 2, legge 23 luglio 1991, n. 223;
- i soggetti in stato di disoccupazione che godano da almeno sei mesi di trattamenti, appunto, di disoccupazione (non agricola) ovvero altre forme di ammortizzatori sociali;
- i lavoratori "svantaggiati" ai sensi dell'art. 2, comma 4, Regolamento Ue 651/2014 (che non abbiano un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, abbiano un'età tra i 15 e i 24 anni ovvero superiore ai 50 anni, non siano in possesso di diploma di scuola media superiore o professionale, vivano soli con una o più persone a carico, svolgano professioni con profonde disparità uomo-donna, ovvero che appartengano ad una minoranza etnica con necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa);
- i lavoratori "molto svantaggiati" ai sensi dell'art. 2, comma 99, Regolamento Ue 651/2014 (lavoratori privi da almeno 24 mesi di un impiego regolarmente retribuito ovvero privi da almeno 12 mesi di impiego regolarmente retribuito che abbiano un'età tra i 15 e i 24 anni ovvero che appartengano ad una minoranza etnica con le necessità suesposte).

Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

- a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b. salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli art. 4 e 24 della Legge n. 223/1991 che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni, cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario con diritto al trattamento di ammortizzatori sociali, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
- c. per le imprese e datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008, e successive modifiche.

TITOLO XIV – Contratti di collaborazione

Art. 69 Collaborazione Coordinata e Continuativa

Le parti convengono che è consentito il ricorso ai contratti di lavoro atipico, in particolare al contratto di Collaborazione coordinata e continuativa per il personale impegnato nei corsi, in considerazione della richiesta specifica professionalità ed in ragione delle mutevoli esigenze delle attività da erogare, tipiche di comparto, in quanto rivolta ad una utenza spesso non omogenea o in possesso di specifici requisiti di accesso. Personale con professionalità individuabile dai titoli e dall'esperienza lavorativa conseguiti. L'attività verrà svolta in piena ed assoluta autonomia operativa con facoltà di decidere come e quando svolgere le prestazioni oggetto del contratto di collaborazione, escludendo ogni forma di subordinazione. Stante la specificità dell'incarico, il rapporto si configura, altresì, come collaborazione coordinata e continuativa anche in forza dell'art.409, co. 3 c.p.c ed art.49, co 2, lett. a, del D.P.R. 22/12/86, n. 917, in quanto è prestato senza assoggettamento a qualsivoglia potere gerarchico e senza vincoli di subordinazione.

La durata del contratto di collaborazione è riferita all'attività affidata e su accordo delle parti, può essere rinnovabile.

È previsto altresì il ricorso al contratto di collaborazione coordinata e continuativa anche:

- per i corsi individuali last minute;
- per l'apertura di corsi specialistici.

Il contratto è stipulato in forma scritta e deve contenere, ai fini della prova:

- a) la durata, determinata o determinabile della prestazione di lavoro;
- b) l'indicazione dell'obiettivo, individuato nel suo contenuto caratterizzante dedotto in contratto;



- c) il corrispettivo ed i criteri per la sua determinazione, nonché tempi e modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;
- d) le forme di coordinamento del lavoratore con il committente sulla esecuzione della prestazione lavorativa che, in ogni caso non può essere tale da pregiudicare l'autonomia nella esecuzione;
- e) le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore, fermo restando quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.;
- f) il compenso ai Co.Co.Co. deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito, deve tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni. Fermo restando l'autonomia negoziale tra Committente e Collaboratore, il compenso determinato di comune accordo tra le parti non potrà essere, in rapporto ad ora lavorata, inferiore ai minimi tabellari previsti dal presente CCNL, maggiorati del 30%, in relazione al profilo professionale equiparabile.

Con riferimento alle esigenze dell'attività da svolgersi, il Collaboratore ed il Committente individuano congiuntamente la durata e la modalità di esecuzione dell'incarico, nonché dell'utilizzo della sede e degli eventuali strumenti tecnici messi a disposizione del Committente.

Il Collaboratore svolgerà l'attività in totale autonomia, senza essere soggetto ad alcun vincolo di subordinazione nei confronti del Committente. Nei casi in cui, per la particolarità della prestazione (consulenze, docenza frontale, informazione, incontri, attività didattica ecc.), per il raggiungimento degli obiettivi concordati e per il coordinamento della propria opera con l'attività del Committente, sia definita disponibilità/presenza del Collaboratore presso una sede indicata dal Committente stesso, sarà a scelta e cura del Collaboratore, l'indicare l'orario ed i giorni di erogazione didattica all'interno della più ampia disponibilità di apertura delle strutture del Committente.

Nell'esercizio degli incarichi a lui affidati, il Collaboratore farà riferimento ai responsabili del Committente che gli verranno indicati. Il Committente ha facoltà di richiedere e ottenere dal Collaboratore relazioni periodiche sull'attività svolta.

La corretta costruzione di un accordo di lavoro di collaborazione non può prescindere dall'individuare le effettive competenze e la professionalità posseduta dal collaboratore.

Nel testo contrattuale le parti devono darsi atto di essere a conoscenza delle competenze necessarie per portare ad esecuzione l'incarico.

Salvo diverso accordo tra le parti, il collaboratore è libero di svolgere la sua attività a favore di più committenti. Il collaboratore non deve svolgere attività in concorrenza con i committenti nell'area geografica d'interesse del committente e, in ogni caso, diffondere notizie e apprezzamenti atinenti ai programmi e alla organizzazione di essi, né compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio dell'attività dei committenti medesimi.

Il collaboratore ha diritto di essere riconosciuto autore dell'invenzione fatta nello svolgimento del rapporto. I diritti e gli obblighi delle parti sono regolati da leggi speciali, compreso quanto previsto dall'art.12bis della L.224/1941 n.833 e successive modificazioni (art.65 D.Lgs. 276/03).

La gravidanza, la malattia e l'infortunio del collaboratore non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo.

Salva diversa previsione del contratto individuale, in caso di malattia o infortunio la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza. Il committente può comunque recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore alla metà della durata stabilita nel contratto, quando essa sia determinata.

Per il trattamento economico riconosciuto al collaboratore, in caso di degenza ospedaliera per malattia, si rinvia al D.M. 12 gennaio 2001 e successive modificazioni.

È inoltre prevista la corresponsione di una indennità giornaliera di malattia a carico dell'INPS entro il limite massimo di giorni pari ad un sesto della durata complessiva del rapporto di lavoro e comunque non inferiore a 20 giorni.

In caso di infortunio o malattia professionale si rinvia al D.Lgs. 38/2000 e successive modificazioni.

In caso di gravidanza, la durata del rapporto è prorogata per un periodo di centottantaggiorni, fermo restando il rispetto della scadenza della durata prevista dal contratto. Per il trattamento economico riconosciuto nel periodo di maternità si rinvia a quanto disposto dalla L.449/1997 e successive modificazioni.

Ai collaboratori, che abbiano titolo all'indennità di maternità (anche nei casi di adozione di ingresso in famiglia) è corrisposto un trattamento economico per congedo parentale, limitatamente ad un periodo di tre mesi entro il primo anno di vita del bambino, pari al 30% del reddito preso a riferimento per la corresponsione dell'indennità di maternità.

Oltre alle disposizioni di cui alla Legge 11.8.1973, n. 533, e s.m.i., sul processo del lavoro e di cui all'art.64 del D.Lgs. 26.3.20011 n. 151 e successive modificazioni, si applicano le norme sulla sicurezza e igiene del lavoro di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., quando la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente, nonché le norme di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, le norme di cui all'art.51, co1, della legge 23.12.1999, n. 488, e del decreto del Ministero del lavoro e della previdanza sociale in data 12.1.2011.

Il contratto di lavoro si risolve al momento della realizzazione dell'obiettivo contrattuale del programma o della fase di esso che ne costituisce l'oggetto. Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa, ovvero secondo le diverse causali o modalità, incluso il preavviso di 30 giorni, stabilite dalle parti nel contratto di lavoro individuale.

Il ricorso al contratto di collaborazione è sempre consentito per le attività di docenza, stante la particolarità e l'atipicità delle attività corsuali.

In ragione di eccezionali esigenze, si conviene che ai sensi dell'art. 2, secondo comma del D.Lgs 81/2015 i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, le cui modalità di esecuzione, sono dettate con riferimento ai tempi e ad i luoghi lavoro esse sono escluse dalla disciplina del lavoro subordinato di cui al comma 1 del predetto articolo.

È consentito stipulare con lo stesso collaboratore distinti contratti riferiti a diverse attività, corsi e/o moduli didattici.

TITOLO XV – Telelavoro e Lavoro agile

Art. 70 Telelavoro

Per telelavoro si intende una modalità di prestazione lavorativa effettuata presso il proprio domicilio o in luogo diverso e distante rispetto alla sede aziendale, ma comunque fisso, con il prevalente supporto di strumenti telematici che consentano le comunicazioni a distanza tra lavoratori, sede aziendale ed eventuali referenti esterni.

Rientrano nella definizione di telelavoro:

- a. domiciliare (telelavoro): svolto presso l'abitazione del telelavoratore;
- b. hoteling: svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi centri che non coincidono né con l'abitazione del telelavoratore né con gli uffici aziendali.

Il centro di telelavoro o la singola postazione presso il domicilio del telelavoratore non configurano una unità produttiva autonoma dell'azienda, seppur soggette alle specifiche norme di tutela e sicurezza sul lavoro.

Non possono essere svolte con modalità di telelavoro quelle mansioni che richiedono, per loro intrinseca natura, la presenza del lavoratore fuori dai locali aziendali, quali ad esempio:

- a. autisti;
- b. operatori di vendita;
- c. lavoratori comandanti presso altre ditte o presso cantieri e/o appalti;
- d. lavoratori addetti all'assistenza tecnica presso la clientela;
- e. ogni altra mansione che preveda, per il suo svolgimento, una presenza fisica in un determinato luogo estraneo ai locali aziendali.

Il telelavoro può essere concesso dal datore di lavoro ovvero richiesto dal lavoratore per tutte quelle mansioni che non richiedano il contatto con il pubblico/clientela ovvero attività di controllo sul lavoro di altri dipendenti o l'accesso a materiali e/o informazioni che per natura o per logistica non possono essere posti fuori dall'azienda stessa. La valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione dello stesso è di esclusiva competenza del datore di lavoro.

A titolo meramente esemplificativo, il telelavoro non può essere concesso ai lavoratori i dipendenti che occupino le seguenti mansioni:

- a. personale direttivo;
- b. coordinamento e gestione del personale;
- c. cassieri;
- d. promotori di servizi con contatto diretto col pubblico;
- e. amministrativi preposti al riscontro dei documenti contabili e di fornitura;
- f. personale ausiliario di vigilanza e controllo;
- h. logistica;
- l. ogni altra mansione di contenuti assimilabili alle precedenti, nonché quelle disciplinate nel secondo livello di contrattazione.

Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse, rispetto a quelle ordinarie, sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa, come da accordo tra il datore di lavoro ed il lavoratore, ferma restando una definita fascia di reperibilità nell'ambito dell'orario di lavoro concordato tra le parti.

La prestazione dell'attività lavorativa in telelavoro non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, sulla connotazione giuridica del rapporto subordinato e non comporta nessuna modifica della sede di lavoro ai fini legali né ha alcun effetto sull'inquadramento, sul livello retributivo e sulle possibilità di crescita professionale, ai sensi del presente C.C.N.L.

Nel caso di disposizioni di legge o di accordi interconfederali, inerenti il telelavoro, le parti si incontreranno per verificare la compatibilità e coerenza del presente accordo con le stesse ed eventualmente procedere con le necessarie armonizzazioni.



[Handwritten signatures and initials]

Art. 71 Disciplina del telelavoro

I rapporti di telelavoro possono essere instaurati ex novo oppure trasformati rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici della struttura lavorativa.

Resta inteso che il telelavoratore è in organico presso la struttura lavorativa di origine, ovvero, in caso di instaurazione ex novo, presso l'unità lavorativa indicata nella lettera di assunzione. L'attività di telelavoro, anche con lo scopo di mantenere i rapporti con i colleghi di lavoro, potrà prevedere rientri periodici nell'impresa per motivi di programmazione del lavoro, per riunioni di lavoro con i colleghi, per colloqui con il proprio responsabile, per svolgimento di attività non lavorabili a distanza. Tali modalità di rientro saranno definite con apposito accordo tra le parti.

Il dipendente in telelavoro assolverà alle proprie mansioni con diligenza, attenendosi all'osservanza delle norme legali e contrattuali, nazionali ed aziendali, nonché alle istruzioni ricevute dall'impresa per l'esecuzione del lavoro, adottando ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali.

I rapporti di telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

1. volontarietà delle parti;
2. possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle Parti;
3. pari opportunità rispetto a progressioni di carriera, iniziative formative ed altre occasioni che si determinano nella struttura lavorativa;
4. definizione delle condizioni relative alla prestazione da espletarsi in regime di telelavoro, quali la determinazione dell'orario (parziale totale o senza vincoli), nel rispetto dei limiti di legge o di contratto;
5. garanzia del mantenimento dello stesso impegno professionale, ossia di analoghi livelli qualitativi dell'attività svolta nella struttura lavorativa, da parte del singolo lavoratore;
6. esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente nella struttura lavorativa, ivi compresi i rientri nei locali della stessa;
7. assunzione da parte del datore di lavoro dei costi della strumentazione di lavoro informatica e/o telematica salvo che il telelavoratore non faccia uso di strumenti propri ritenuti idonei dal datore di lavoro;
8. inviolabilità del domicilio del lavoratore, salvo gli accessi strettamente necessari per l'allestimento della postazione e l'adempimento degli obblighi che gravano sul datore;
9. inapplicabilità al telelavoratore delle norme sull'orario di lavoro e degli altri istituti direttamente correlati allo svolgimento della prestazione in un luogo di pertinenza del datore di lavoro;
10. conservazione dei diritti sindacali e della partecipazione all'attività sindacale che si svolge in azienda;
11. applicazione delle norme vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute previste per i dipendenti che svolgono attività lavorativa in azienda;

Il telelavoratore domiciliare dovrà:

- consegnare all'azienda un certificato di conformità alle disposizioni vigenti dell'impianto elettrico installato presso l'unità immobiliare in cui viene resa la prestazione in remoto, sottoscritto da tecnico abilitato;

- consentire gli accessi, richiesti con congruo preavviso, di rappresentanti dell'azienda per motivi tecnici e di sicurezza, anche al fine di poter verificare la corretta applicazione delle norme a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro relativamente alla postazione di lavoro ed alle attrezzature tecniche ad essa collegate;

- consentire gli accessi di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive previste dalla normativa vigente.

Condividendo la necessità di favorire un maggior equilibrio tra l'attività lavorativa e la vita privata dei lavoratori, si promuove l'applicazione del telelavoro a favore delle lavoratrici e dei lavoratori, per il periodo successivo al rientro in servizio dopo il congedo di maternità o paternità, con durata flessibile da concordare in azienda sino al compimento del primo anno di vita del bambino.

Gli agenti della instaurazione e/o trasformazione della nuova modalità di lavoro sono rispettivamente il datore di lavoro ed il lavoratore. Il lavoratore che ne faccia richiesta o conferisca mandato, potrà essere assistito dalla R.S.U./R.S.A., o in caso di sua assenza, dalla struttura territoriale di una delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL. Le modalità pratiche all'espletamento della prestazione lavorativa tramite telelavoro concordate tra le Parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione della modalità di lavoro.

Tale accordo è condizione necessaria per l'instaurazione o trasformazione del telelavoro.

Art. 72 Diritti e doveri del telelavoratore

Il lavoratore dipendente che passa al telelavoro nel corso del rapporto di lavoro, conserva integralmente il proprio status precedentemente acquisito.

La responsabilità in materia di rispetto della normativa relativa alla protezione dei dati, è in capo al telelavoratore che deve aver cura degli strumenti di lavoro ed informare tempestivamente il datore di lavoro in caso di guasti o malfunzionamenti delle attrezzature.

Il telelavoratore è tenuto a prestare la propria opera con diligenza e riservatezza, attenendosi alle istruzioni ricevute dal datore di lavoro. Il lavoratore non può eseguire lavoro per conto proprio o per terzi in concorrenza con l'attività svolta dal datore di lavoro da cui dipende.

È fatto obbligo al telelavoratore, salvo patto contrario espresso, di rendersi disponibile in una fascia oraria giornaliera, settimanale o mensile, da concordarsi a livello individuale o di unità lavorativa, per la ricezione di eventuali comunicazioni da parte del datore di lavoro. In caso di motivata impossibilità, il lavoratore è tenuto a darne



[Handwritten signatures and initials]

comunicazione al datore di lavoro anche per via telematica. In caso di riunioni programmate dal datore di lavoro per l'aggiornamento tecnico/organizzativo, il lavoratore dovrà rendersi disponibile, previo preavviso di almeno un giorno, per il tempo strettamente necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Resta inteso che il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

Il datore di lavoro può instaurare strumenti di controllo nel rispetto delle vigenti normative nazionali e comunitarie relativa ai videoterminali e fermo restando il divieto dell'utilizzo di dispositivi ovvero del controllo quantitativo o qualitativo tramite software, all'insaputa del lavoratore.

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

Al telelavoratore sono riconosciuti gli stessi di diritti legali e contrattuali previsti per il lavoratore dipendente, di pari livello e mansione, impiegato presso i locali dell'azienda ed è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo dell'azienda.

Il lavoratore deve essere messo dal proprio datore di lavoro nella condizione di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per gli altri lavoratori dipendenti comparabili ed impiegati presso il medesimo datore di lavoro ed ha diritto ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispone e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.

Art. 73 Dotazioni strumentali in telelavoro

La postazione remota del lavoratore e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del datore di lavoro e resteranno di proprietà aziendale.

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

Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore dipendente per fini professionali.

È inoltre tenuto ad informare prontamente il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati.

In caso di danneggiamento involontario o di guasto delle dotazioni strumentali fornite al lavoratore, lo stesso dovrà dare pronta comunicazione al datore di lavoro che potrà inviare presso il domicilio del lavoratore, dopo aver concordato un orario, un proprio tecnico ovvero un tecnico di una ditta specializzata per verificare il guasto e operare le necessarie riparazioni/sostituzioni. Il rifiuto senza giustificato motivo di far accedere il tecnico, ove non configuri comportamenti più gravi, comporterà l'automatica estinzione del rapporto di telelavoro e il ripristino della normale attività presso la sede aziendale.

Interruzioni nel circuito telematico o eventuali fermi macchina dovuti a guasti o cause accidentali e comunque non imputabili ai lavoratori, saranno considerati a carico del datore di lavoro, che provvederà ad intervenire perché il guasto sia riparato. Qualora il guasto non sia riparabile in tempi ragionevoli, è facoltà del datore di lavoro definire il rientro del lavoratore nella struttura lavorativa, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

In caso di furto delle dotazioni strumentali, il telelavoratore dovrà dare immediata comunicazione all'azienda, tramite l'invio via fax o altro mezzo idoneo equipollente della copia della denuncia di furto presentata presso l'autorità di Polizia giudiziaria territorialmente competente. Tale denuncia deve essere effettuata entro il termine del giorno successivo rispetto a quello della scoperta del furto e l'invio della relativa comunicazione deve avvenire entro il giorno lavorativo successivo.

Art. 74 - Controlli a distanza e diritti sindacali

Le Parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo lavoratore anche a mezzo ai sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della legge n. 300/1970 e delle norme contrattuali in vigore in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.

Il datore di lavoro è tenuto ad illustrare preventivamente al lavoratore le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli.

Eventuali visite di controllo del datore di lavoro o di suoi sostituti dovranno essere concordate con il lavoratore, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.

Al lavoratore che espletino telelavoro, viene riconosciuto il diritto di accesso all'attività sindacale che si svolge nella struttura lavorativa, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica, o altro sistema di connessione a cura del datore di lavoro. Tale diritto è finalizzato a consentire ai lavoratori di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo, ivi compresi i dibattiti di natura sindacale in corso nella struttura lavorativa.

L'ammontare delle ore di assemblea non sarà inferiore a quanto definito dal vigente CCNL.

Le Parti si danno atto che il telelavoro, nella configurazione prospettata, rappresenta una mera modifica del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, non incidendo sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione della struttura lavorativa e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.



[Handwritten signatures and initials]

Art. 75 Diritti di informazione

Il datore di lavoro è tenuto ad organizzare i propri flussi di comunicazione in modo da garantire un'informazione rapida, efficace e completa a tutti i lavoratori per offrire pari condizioni a coloro i quali sono meno presenti nella struttura lavorativa.

Anche ai fini di quanto previsto dall'art. 7 della legge 300/1970, il datore di lavoro provvederà a mettere a disposizione di ciascun telelavoratore, una copia del CCNL applicato, considerando con ciò assolto l'obbligo di pubblicità.

Eventuali comunicazioni, anche di natura sindacale, ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia potranno essere effettuate, oltre che con i sistemi tradizionali, anche con supporti telematici/informatici.

Art. 76 – Contrattazione aziendale per telelavoro

Alla contrattazione aziendale è demandata:

- a. la determinazione in concreto degli strumenti che permettono l'effettiva autonoma gestione dell'organizzazione al telelavoratore dipendente;
- b. ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;
- c. l'adozione di misure idonee a prevenire l'isolamento del lavoratore;
- d. l'adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni dell'azienda;
- e. le modalità per l'assegnazione del carico di lavoro;
- f. l'individuazione dell'eventuale fascia di reperibilità;
- g. la disciplina relativa ad eventuali accessi presso il domicilio del telelavoratore dipendente o ai telecentri per il controllo ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti dati in dotazione al telelavoratore.

Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e di responsabilità, dovrà essere definita con la contrattazione aziendale prima dell'inizio del contratto di telelavoro.

Art. 77 Infortunio in telelavoro

Le Parti convengono di svolgere un'azione congiunta nei confronti dell'INAIL e delle istituzioni preposte al fine di esaminare e definire le conseguenze derivanti dallo svolgimento del telelavoro nei locali domestici.

Art. 78 Misure di protezione e prevenzione

In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, saranno consentite, previa richiesta, visite da parte del responsabile di prevenzione e protezione della struttura lavorativa e da parte del delegato alla sicurezza per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di lavoro e alle attrezzature tecniche ad essa collegate.

Ciascun addetto al telelavoro è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.

In ogni caso, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi e agli strumenti di lavoro utilizzati.

Il datore di lavoro è sollevato da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si attenga alle suddette disposizioni.

In caso di telelavoro con postazione fissa è previsto che sia installato un personal computer con video fisso o comunque con monitor a matrice attiva.

I lavoratori dovranno essere informati sul corretto uso degli strumenti. Si fa rinvio, in tal senso all'accordo applicativo del D.Lgs. 81/2008.

Art. 79 Lavoro Agile

Per lavoro agile si intende una modalità più flessibile di svolgimento del rapporto di lavoro subordinato quanto ai luoghi ed ai tempi di lavoro, finalizzata a regolare forme innovative di organizzazione del lavoro, agevolando così la conciliazione dei tempi di vita familiare e di lavoro ed aumentando la produttività.

La genesi del lavoro agile è legata alle grandi innovazioni tecnologiche che hanno radicalmente modificato le modalità di interconnessione ed i modi con cui si producono beni e servizi.

Le principali caratteristiche di flessibilità del lavoro agile sono riconducibili a:

- a) assenza di vincoli logistici, il lavoratore può prestare la propria attività lavorativa ovunque, utilizzando le tecnologie telematiche che consentono la connessione senza alcuna postazione fissa;
- b) possibile utilizzo di strumenti e connessioni di proprietà dello stesso lavoratore (Bring Your Own Device);
- c) assenza di vincoli di orario e dei sistemi di rilevazione e/o controllo dello stesso;
- d) attenzione delle aziende ai temi di responsabilità sociale;
- e) cambiamento dei bisogni e delle esigenze dei lavoratori, work life balance;
- f) necessità di risparmiare sui costi aziendali.



[Handwritten signatures and initials in various colors (black, blue, red) across the bottom of the page.]

Nel caso di disposizioni di legge o di accordi interconfederali, inerenti il lavoro agile, le parti si incontreranno per verificare la compatibilità e coerenza del presente accordo con le stesse eventualmente procedere con le necessarie armonizzazioni.

Art. 80 Trattamento normativo ed economico del lavoro agile

Il lavoro agile consiste in una prestazione di lavoro subordinato che può essere eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Il lavoro agile ha l'obiettivo di migliorare l'efficacia lavorativa utilizzando come punto di forza la flessibilità professionale e la responsabilizzazione dei lavoratori in termini di risultati, efficacia ed efficienza della prestazione.

Il lavoratore ed il datore di lavoro concordano, in modo volontario e formale, le soluzioni innovative adottabili per riorganizzare gli spazi e le modalità flessibili di lavoro, favorire il contatto e l'aggregazione, utilizzare l'impiego di tecnologie avanzate che consentano la collaborazione digitale da remoto, autogestione da parte del lavoratore degli orari di lavoro e dei tempi di riposo in funzione della misurazione del lavoro in termini di risultati.

La durata dell'accordo individuale può essere a tempo indeterminato o determinato, nonché anche per una parte della prestazione settimanale. Ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo prima della scadenza del termine, se l'accordo è a tempo determinato, o senza preavviso, se l'accordo è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una giusta causa. In mancanza di giusta causa, il recesso dall'accordo a tempo indeterminato deve essere preceduto da un preavviso espressamente indicato nell'accordo e comunque non inferiore a 30 giorni.

Durante il periodo di svolgimento del lavoro in modalità agile, il dipendente ha diritto di ricevere un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti degli altri lavoratori subordinati che svolgono la prestazione lavorativa esclusivamente all'interno dell'azienda, a parità di mansioni svolte.

Il datore di lavoro mantiene inalterato il proprio potere direttivo, di controllo e disciplinare. Nell'accordo individuale verranno specificate le modalità di controllo, anche in forma di geolocalizzazione, nei limiti fissati dalla legge o dal contratto di secondo livello.

L'accordo individuale deve precisare gli eventuali comportamenti disciplinarmente rilevanti ulteriori a quelli contenuti nel codice disciplinare applicato dal datore di lavoro.

Art. 81 Diritti e doveri nel lavoro agile

Il dipendente in lavoro agile è tenuto a prestare la propria opera con diligenza e riservatezza, attenendosi alle istruzioni ricevute dal datore di lavoro. Il lavoratore non può eseguire lavoro per conto proprio o per terzi in concorrenza con l'attività svolta dal datore di lavoro da cui dipende.

La responsabilità in materia di rispetto della normativa relativa alla protezione dei dati, è in capo al lavoratore che deve aver cura della dotazione strumentale di lavoro affidatagli ed informare tempestivamente il datore di lavoro in caso di guasti o malfunzionamenti della stessa.

La prestazione dell'attività lavorativa in lavoro agile non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, sulla connotazione giuridica del rapporto subordinato e non comporta nessuna modifica della sede di lavoro ai fini legali né ha alcun effetto sull'inquadramento, sul livello retributivo e sulle possibilità di crescita professionale, ai sensi del presente C.C.N.L.

Il dipendente in regime di lavoro agile conserva integralmente i diritti sindacali esistenti e potrà partecipare all'attività sindacale che si svolge nell'impresa.

Art. 82 Dotazioni strumentali nel lavoro agile

Il datore di lavoro mette a disposizione la dotazione strumentale ed i collegamenti telematici atti a favorire il lavoro agile, inclusi quelli relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza dei dati gestiti.

Gli oneri economici connessi alla connessione, nonché eventuali spese di manutenzione della dotazione, sono sostenuti dal datore di lavoro.

L'azienda è responsabile della fornitura e della manutenzione degli strumenti informatici e/o telematici eventualmente utilizzati dal lavoratore per lo svolgimento della prestazione lavorativa in regime di lavoro agile se non diversamente pattuito nell'apposito accordo attuativo.

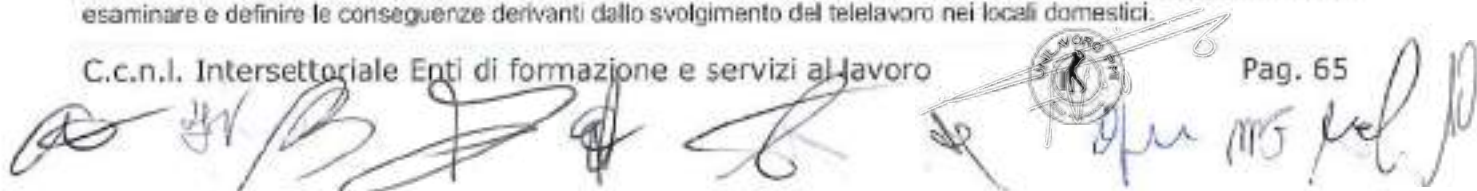
Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore dipendente per fini professionali.

E' inoltre tenuto ad informare prontamente il lavoratore in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati.

In caso di furto delle dotazioni strumentali, il lavoratore dovrà dare immediata comunicazione all'azienda, tramite l'invio via fax o altro mezzo idoneo equipollente della copia della denuncia di furto presentata presso l'autorità di Polizia giudiziaria territorialmente competente. Tale denuncia deve essere effettuata entro il termine del giorno successivo rispetto a quello della scoperta del furto e l'invio della relativa comunicazione deve avvenire entro il giorno lavorativo successivo.

Art. 83 - Infortunio in lavoro agile

Le Parti convergono di svolgere un'azione congiunta nei confronti dell'INAIL e delle istituzioni preposte al fine di esaminare e definire le conseguenze derivanti dallo svolgimento del telelavoro nei locali domestici.



Al dipendente in lavoro agile è garantita la copertura contro gli infortuni per tutti gli eventi che si possano verificare durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, a condizione che l'infortunio sia causato da un rischio connesso con la prestazione lavorativa.

Gli infortuni che avvengono durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa, al di fuori dei locali aziendali, sono considerati come infortuni in itinere, quando la scelta del luogo della prestazione è dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponde a criteri di ragionevolezza.

Art. 84 Formazione

Le Parti, nel concordare circa la necessità di garantire l'integrale parità di trattamento in materia di interventi formativi, si impegnano affinché siano poste in essere iniziative tendenti a salvaguardare un adeguato livello di professionalità e di socializzazione degli addetti al lavoro agile.

Art. 85 Misure di protezione e prevenzione

In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, saranno consentite, previa richiesta, visite da parte del responsabile di prevenzione e protezione della struttura lavorativa e da parte del delegato alla sicurezza per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di lavoro e alle attrezzature tecniche ad essa collegate.

Il lavoratore in modalità agile è tenuto ad utilizzare con diligenza la strumentazione di lavoro in dotazione, nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere la stessa e a non consentire ad altri l'utilizzo della stessa.

In ogni caso, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi e agli strumenti di lavoro utilizzati.

Il datore di lavoro è sollevato da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si attenga alle suddette disposizioni. I lavoratori dovranno essere informati sul corretto uso degli strumenti. Si fa rinvio, in tal senso all'accordo applicativo del D.Lgs. 81/2008.

TITOLO XVI - Orario di lavoro

Art. 86 Orario normale settimanale

La durata normale dell'orario di lavoro è fissata in 40 ore settimanali. Per orario di lavoro s'intende quanto disposto dall'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 84/2003, n. 66.

Per lavoro effettivo deve intendersi ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non rientra in tale accezione il tempo per recarsi al posto di lavoro né il tempo impiegato dal lavoratore per tornare dal posto di lavoro presso il luogo della propria dimora, residenza o domicilio, i riposi intermedi goduti sia all'interno che all'esterno dell'azienda e le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.

Per i lavoratori discontinui o con mansioni prevalenti di semplice attesa o custodia, la durata normale del lavoro effettivo è di 45 ore settimanali.

Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio e non abbia necessità di recarsi prima presso la sede lavorativa, l'orario di lavoro decorrerà dal momento in cui raggiungerà tale luogo. In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro, quanto è strettamente necessario al lavoratore, in rapporto alla distanza e al mezzo di locomozione, per raggiungere la sede. Le spese di trasporto, vitto e pernottamento saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nell'art. 107 del presente CCNL.

Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi, qualora l'attività lavorativa si svolga al di fuori del normale orario di lavoro, per il tempo strettamente necessario al regolare funzionamento dei servizi, non è dovuto alcun compenso ulteriore salvo le maggiorazioni previste ai sensi del presente C.C.N.L.

Per i trasfertisti, da intendersi come quei lavoratori che per la natura stessa dell'attività lavorativa, svolgono la propria prestazione in sedi di lavoro diverse, tanto che la sede di lavoro non viene neppure indicata nel contratto di lavoro, i tempi per recarsi al posto di lavoro e i tempi occorrenti per ritornare dal posto di lavoro presso la propria abitazione, residenza, domicilio o dimora, non possono e non devono in nessun caso essere considerati tempo lavoro, neppure nell'ipotesi in cui i lavoratori si rechino nel "punto di raccolta", per giungere sul posto di lavoro con il mezzo aziendale e/o debbano recarsi presso la sede del datore di lavoro per recuperare mezzi o strumenti utili allo svolgimento della prestazione.

La contrattazione di secondo livello può prevedere delle forme di indennizzo una tantum a carico del datore di lavoro e a favore dei lavoratori trasfertisti onde compensare la diversa modalità operativa dell'attività lavorativa di tali soggetti.

Gli orari di lavoro praticati nell'azienda dovranno essere esposti in modo facile e visibile a tutti i dipendenti. La durata massima dell'orario di lavoro è soggetta alla disciplina legislativa vigente.



[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]

Art. 87 Articolazione e flessibilità dell'orario settimanale

L'orario settimanale di lavoro può essere distribuito su cinque o sei giornate, in considerazione dell'estrema variabilità delle esigenze dei settori aderenti al presente contratto.

I lavori di intervento sugli impianti, e tutti quei servizi che debbono essere eseguiti al di fuori del normale orario di lavoro, per il regolare espletamento delle suddette attività ovvero per garantire la sicurezza degli stessi preposti, nonché le verifiche e le prove straordinarie ovvero la realizzazione dell'inventario annuale, possono essere eseguiti oltre i limiti del normale orario giornaliero o settimanale.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali in tema di distribuzione dell'orario di lavoro.

Orario plurisettimanale

Considerate le particolari caratteristiche dei settori a cui il presente contratto si riferisce, nonché per far fronte alle variazioni dell'intensità di lavoro, l'orario normale settimanale di lavoro potrà essere calcolato con riferimento alla durata media delle prestazioni lavorative rese nel corso di sei mesi. Nel caso del superamento dell'orario normale, saranno dunque riconosciute al lavoratore le equivalenti compensazioni in altrettanti periodi di minore intensità lavorativa.

I lavoratori interessati alla flessibilità dell'orario percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario settimanale contrattuale.

Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regime di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito in regime di flessibilità per ciascuna settimana.

Ai fini dell'applicazione della flessibilità dell'orario di cui al presente articolo, il periodo temporale di 6 mesi decorre dalla data di avvio del programma di flessibilità.

A livello decentrato territoriale o aziendale possono essere concordate misure di maggiore ampiezza applicativa dell'orario plurisettimanale.

Art. 88 Banca delle ore

Le parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi scaturenti dall'applicazione di regimi di orario plurisettimanale di cui al precedente articolo 87, nonché, in alternativa dal superamento dell'orario di lavoro normale di cui al precedente articolo 86, convengono di istituire la banca delle ore.

Tutte le tipologie di lavoro eccedente l'orario di lavoro settimanale, nella forma scelta dalle Parti e/o dall'azienda, potranno confluire nella Banca delle Ore al netto delle maggiorazioni orarie spettanti per prestazioni straordinarie.

Per quanto concerne il lavoro straordinario, in presenza di ricorso da parte dell'Azienda a regimi di orario plurisettimanale, questo inizierà decorrere dalla prima ora successiva all'orario definito.

La fruizione delle ore maturate avverrà con richiesta scritta presentata dal lavoratore in via preventiva con almeno due giorni di anticipo, ovvero con programmazione di periodi di ridotta prestazione lavorativa.

Ai fini del diritto di precedenza, fa fede la data della richiesta.

I riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata ed escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre. Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. Per le unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato.

In caso di mancata richiesta di fruizione dei riposi compensativi per le ore depositate in banca ore, il datore di lavoro potrà, entro il 31 Dicembre di ogni anno, individuare il periodo entro il quale il lavoratore debba comunque procedere alla fruizione delle ore maturate e residue relative all'anno precedente.

I riposi compensativi nonché i permessi retribuiti aggiuntivi (banca ore) non possono essere assorbiti da altri trattamenti aziendali in atto in materia di riduzione, permessi e ferie.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che di diminuzione dell'orario contrattuale. La suddetta compensazione del monte ore del lavoratore deve essere disposta dall'Azienda entro un periodo massimo di 52 settimane da quando ha avuto inizio la flessibilità dell'orario contrattuale, qualora tali recuperi non siano stati disposti ovvero siano solo parziali, l'Azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore il monte ore non utilizzato.

In caso di mancata fruizione dell'incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti, derivanti dall'applicazione del regime di flessibilità, le ore risultanti maturate saranno pagate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario e saranno liquidate entro e non oltre il sesto mese successivo a quello corrispondente al termine del programma annuale di flessibilità.

Le ore risultanti maturate di cui sopra, non potranno essere assorbite da altri trattamenti in materia di riduzione dell'orario, di permessi ed eventuali altre riduzioni in atto nella struttura lavorativa.

L'Azienda dovrà tenere registrazione delle ore in regime di flessibilità dandone comunicazione periodica ai lavoratori, alle RSA e all'Ente Bilaterale Territoriale di riferimento.



[Handwritten signatures and initials]

Accordi territoriali e/o aziendale attraverso le rappresentanze sindacali aziendali (RSA), se costituite, oppure con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, possono prevedere diverse modalità in materia di flessibilità di orario di lavoro.

Sono fatti salvi eventuali accordi collettivi decentrati in essere in materia di flessibilità.

Art. 89 Lavoro notturno

Sempre che non si tratti di turni regolari di lavoro, è considerato lavoro notturno quel lasso di tempo di almeno sette ore nell'intervallo tra le 22.00 e le 06.00 del mattino.

Il lavoro ordinario notturno è compensato con aliquota oraria della retribuzione di fatto maggiorata del 15%. La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto, come disciplinata nel presente contratto.

Se i lavoratori svolgono attività lavorativa per almeno 7 ore nel periodo notturno tra la mezzanotte e le cinque del mattino, i giorni lavorativi vengono moltiplicati per il coefficiente 1,5.

Le parti, visto il D.Lgs. n. 66/2003, tenuto conto delle caratteristiche strutturali dei vari settori, hanno concordato sulla opportunità che tale materia venga disciplinata a livello di settore e/o area omogenea oppure dalla contrattazione di secondo livello, sulla base di quanto il succitato Decreto delega alle parti sociali.

Pertanto, nell'ambito del confronto a livello sopra richiamato, potranno essere definiti specifici accordi in materia di lavoro notturno che, fatti salvi gli obblighi inerenti ai controlli medici preventivi e periodici di cui all'art. 14 del D.Lgs. n. 66/2003, potranno disciplinare, con apposite norme, tematiche, quali:

Definizione di lavoro notturno - Limitazioni al lavoro notturno - Durata della prestazione - Trasferimento al lavoro diurno - Riduzione dell'orario di lavoro e Maggiorazione retributiva - Rapporti sindacali - Doveri di informazione - Misure di protezione personale e collettiva.

È in ogni caso vietato adibire al lavoro notturno:

- a) le donne, dalle ore 24 alle ore 6, nel periodo che intercorre tra l'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino;
- b) i minori, per un periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22 e le 6 o tra le ore 23 e le 7, salvo quanto previsto dall'art. 17 del D.Lgs. n. 977/1967.

Non sono inoltre tenuti al lavoro notturno:

- A) i lavoratori affetti da patologie oncologiche per i quali, ai sensi di legge, residui una ridotta capacità lavorativa;
- B) la lavoratrice madre, anche adottiva o affidataria, di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- C) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- D) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5/2/1 992, n. 104 e successive modificazioni.

La figura del lavoratore notturno nella norma viene indicata come:

- lavoratore che lavora durante il periodo notturno - dalle 22.00 alle 05.00 del mattino- almeno tre ore corrispondenti al suo tempo di lavoro normale (si escludono, per esempio, i turni notturni a tantum).
- lavoratore che impiega, nel corso del periodo notturno, almeno tre ore un'attività lavorativa di notte per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno, limite minimo riproporzionato in caso di part-time.

TITOLO XVII - Lavoro Straordinario

Art. 90 Norme generali del lavoro straordinario

Le mansioni di ciascun lavoratore devono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni di lavoro straordinario a carattere individuale entro il limite massimo di 250 ore annue. L'eventuale rifiuto del lavoratore ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario deve essere giustificato.

Le parti concordano che una quota pari al 50% delle ore di straordinario effettuate, possa confluire, al netto della maggiorazione economica oraria, previo accordo con il lavoratore e sentita - ove presente - la R.S.U aziendale, nella Banca delle Ore. La maggiorazione oraria anzidetta, dovrà comunque essere liquidata al lavoratore.

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



[Handwritten signatures and initials]

Art. 91 Maggiorazione del lavoro straordinario

Le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dal presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della normale retribuzione di cui al successivo Titolo XXIX (Trattamento Economico) e di eventuali superminimi con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione.

- 20% (venti per cento) per le ore di lavoro straordinario diurno;
- 25% (venticinque per cento) per le ore di lavoro straordinario prestate nei giorni festivi;
- 30% (trenta per cento) per le ore di lavoro prestate la notte, intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio e/o di orario di lavoro prestato con le modalità di cui all'art. 89;
- 35% (trentacinque per cento) nel caso di lavoro straordinario notturno festivo.

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

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 25% sulla quota oraria della normale retribuzione. Resta salvo il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, ai sensi delle disposizioni di legge vigenti.

Le maggiorazioni per il lavoro straordinario svolto da lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigione, verranno calcolate sulla quota oraria della normale retribuzione, tenuto conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo trimestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore a 90 giorni.

TITOLO XVIII - Riposo settimanale e festività

Art. 92 Riposo settimanale

Il riposo settimanale cade normalmente di domenica, salvo le specifiche casistiche applicabili ai servizi essenziali al pubblico, per i quali la determinazione è riservata a livello aziendale e/o territoriale e/o di settore.

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale verranno retribuite con una maggiorazione pari al 25% sulla quota oraria della normale retribuzione, fermo restando il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo in altro giorno della settimana da concordare, avuto riguardo alle disposizioni legislative vigenti in materia. Tale maggiorazione è onnicomprensiva e non cumulabile.

Il lavoratore straniero ovvero con esigenze religiose diverse - e solo se le esigenze organizzative lo permettano - può beneficiare di un riposo settimanale in un giorno diverso da quello normalmente operato dal datore di lavoro. In tal caso, al lavoratore non verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro effettuato nel normale giorno di riposo settimanale, né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi.

Qualora una delle festività elencate all'articolo 89 dovesse cadere di domenica ovvero nel giorno concordato con il lavoratore straniero in relazione al comma 3 del presente articolo, al lavoratore verrà corrisposta una ulteriore giornata di retribuzione, pari a 1/26mo della retribuzione mensile.

Art. 93 Festività

Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle sotto indicate:

Festività Nazionali

1. 25 Aprile - Ricorrenza della Liberazione
2. 1° Maggio - Festa dei lavoratori
3. 2 Giugno - Festa della Repubblica

Festività infrasettimanali

1. Il 1° giorno dell'anno
2. Il 6 Gennaio - l'Epifania
3. Il giorno del Lunedì di Pasqua
4. Il 15 Agosto - festa dell'Assunzione
5. Il 1° Novembre - Ognissanti
6. L'8 Dicembre - Immacolata Concezione
7. Il 25 Dicembre - Natale
8. Il 26 Dicembre - S. Stefano
9. La solennità del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro

A. In relazione alla norma di cui al primo comma del presente articolo nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla normale retribuzione ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati.

B. Nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera - qualunque sia la misura e il sistema di retribuzione - nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione della retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso.



[Handwritten signatures and initials]

C. In caso di coincidenza di una delle festività sopra elencate con una domenica o altra festività, in aggiunta alla normale retribuzione sarà corrisposta ai lavoratori un ulteriore importo pari alla retribuzione giornaliera comprensiva di ogni elemento accessorio.

D. Per la festività civile del 4 Novembre la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica del mese, ai sensi dell'art. 1, secondo comma, della Legge 5/3/1977, n. 54, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto al comma precedente.

E. Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nel presente articolo, dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste al precedente articolo 91.

F. Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale danno diritto ai lavoratori di godere il riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni di legge in materia, e quindi per tali ore sarà corrisposta la relativa sola maggiorazione.

Art. 94 - Festività abolite

Il trattamento previsto dal presente articolo si riferisce ai giorni di festività infrasettimanali abolite dal combinato disposto della Legge 5/3/1977, n. 54, e del DPR 28/12/1985, n. 792, e cioè:

1. 19 Marzo S. Giuseppe
2. Il giorno dell'Ascensione
3. Il giorno del Corpus Domini
4. Il 29 Giugno SS. Pietro e Paolo

I lavoratori potranno richiedere altrettanti giorni di ferie e/o permessi retribuiti, della durata di 8 (otto) ore o inferiori, da fruire in periodi da concordare con il datore di lavoro.

In alternativa, al lavoratore che non fruirà dei suddetti permessi dovrà essere corrisposta, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, un importo pari alla retribuzione normale giornaliera comprensiva di ogni elemento accessorio.

TITOLO XIX - Ferie

Art. 95 - Misura del periodo di ferie

1. Il personale di cui al presente contratto avrà diritto ad un periodo di ferie annue nella misura di 26 (ventisei) giorni lavorativi, comprensivi delle giornate di sabato se l'orario è distribuito su 6 (sei) giorni. In caso di regime di "settimana corta", dal lunedì al venerdì, il periodo di ferie annuali è pari a 22 (ventidue) giorni lavorativi.

2. Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio.

Art. 96 Determinazione del periodo di ferie

1. È facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie di norma da maggio a ottobre, in funzione delle esigenze della struttura lavorativa e sentiti i lavoratori, e secondo i principi del D.Lgs. 66/2003 in materia.

Art. 97 Normativa retribuzione ferie - normativa per cessazione di rapporto - irrinunciabilità - richiamo lavoratore in ferie

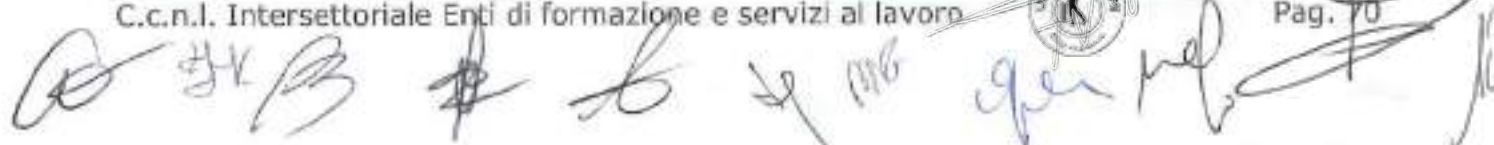
1. Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di fatto.
2. In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.
3. Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso di licenziamento.
4. Le ferie sono irrinunciabili, e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.
5. Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva, e il diritto al rimborso delle spese necessarie sia per l'anticipato rientro, sia per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

TITOLO XX - Permessi - Congedi - Aspettative - Assenze

Art. 98 Permessi e congedi retribuiti

Sono concessi a tutti i dipendenti permessi e/o congedi familiari retribuiti nelle misure e per le motivazioni sotto indicate:

- a. Giorni 15 (quindici) di calendario per contrarre matrimonio, con decorrenza dal terzo giorno antecedente la celebrazione del matrimonio stesso.

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink, some of which are quite stylized. To the right, there is a circular official stamp with a logo in the center and text around the perimeter. The stamp is partially obscured by the signatures.

b. Giorni 3 (tre) lavorativi per natalità e lutti famigliari fino al terzo grado di parentela. In tali casi il godimento dovrà avvenire entro 7 (sette) giorni dall'evento.

Ai fini del riconoscimento dei diritti su esposti il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro regolare documentazione.

Durante tali periodi il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione normalmente percepita.

Art. 99 Congedi per eventi e cause familiari retribuiti

La lavoratrice e il lavoratore, in conformità con la Legge 53/2000, nel caso di grave infermità documentata, del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la convivenza risulti da certificazione anagrafica, potranno usufruire:

a. Giorni 3 (tre) lavorativi all'anno;

b. In alternativa ai 3 (tre) giorni, potranno concordare con il datore di lavoro, modalità di orario diverse, anche per periodi superiori a 3 (tre) giorni. Lo svolgimento della prestazione dovrà comunque comportare una riduzione di orario complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

La richiesta dovrà essere fatta con lettera scritta indicando: l'evento che dà titolo al congedo e i giorni in cui si intende usufruirne, fermo restando che il godimento dovrà avvenire entro 7 (sette) giorni dalla data dell'evento o dell'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o necessità.

Nell'ipotesi di fruizione dei congedi di cui al punto b), l'accordo dovrà essere formulato con lettera sottoscritta dalle parti e dovrà indicare: i giorni di congedo (3 o più di 3) e le modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

I congedi di cui al presente articolo sono cumulabili con i congedi previsti agli altri articoli del presente contratto.

Qualora non sia pacifica la sussistenza di gravi e comprovati motivi familiari che giustifichino la richiesta di congedo ovvero in caso di mancato accoglimento da parte del datore di lavoro, è riconosciuta alla parte che ne ha interesse la facoltà di adire la Commissione di Conciliazione competenti a livello territoriale, prevista nel presente C.C.N.L.

Art. 100 Permessi per handicap (Benefici ai genitori di figli handicappati minorenni)

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap, in situazione di gravità accertata, possono usufruire delle agevolazioni previste dall'art. 33, della Legge 5/2/1992, n. 104 e dell'art. 2, della Legge 27/10/1993, n. 423 e cioè:

a. Prolungamento del periodo di astensione facoltativa fino a tre anni, con diritto all'indennità economica del 30% (trenta per cento) della retribuzione a carico dell'INPS; il periodo di prolungamento potrà essere richiesto anche se non si è beneficiato dell'intero periodo di astensione facoltativa entro gli otto (otto) anni di età del bambino, secondo le condizioni di legge.

b. In alternativa alla lettera a), 2 (due) ore di permesso giornaliero retribuito fino a 3 (tre) anni di età del bambino, indennizzate a carico dell'INPS; Se l'orario di lavoro è inferiore a 6 (sei) ore, le ore saranno ridotte a una.

c. Dopo il terzo anno e fino al 18° anno di età del bambino, tre giorni di permesso ogni mese o in alternativa ad una riduzione di orario mensile corrispondente, indennizzati a carico dell'INPS. Questo beneficio può essere ripartito tra i genitori, anche con assenze contestuali dal rispettivo orario di lavoro e può essere utilizzato da un genitore anche quando l'altro si trova in astensione facoltativa.

Le agevolazioni di cui ai punti a), b) e c), sono fruibili a condizioni che il bambino o la persona con handicap non sia ricoverata a tempo pieno presso istituti specializzati e possono essere fruite anche quando l'altro genitore non ne ha diritto (casalinga/o, disoccupata/o, lavoratore autonomo/a, lavoratrice/ore, addetto ai servizi domestici, lavorante a domicilio).

Le presenti disposizioni si applicano anche a colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il secondo ovvero terzo grado nei limiti previsti dall'art. 33, L. 104/1992.

I genitori di figli maggiorenni e familiari di persona handicappata possono fruire dei congedi giornalieri mensili di cui al punto c) del presente articolo, a condizione che l'assistenza sia continuativa ed esclusiva.

I genitori di figli maggiorenni e famigliari di persone handicappate possono fruire dei congedi giornalieri mensili a condizione che l'assistenza sia continuativa ed esclusiva e non debbono essere presenti nella famiglia altri soggetti che siano in grado di assistere la persona handicappata.

Il genitore, parente o affine entro il secondo ovvero terzo grado di persona portatrice di handicap, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina e non può essere trasferito senza il proprio consenso, qualora provveda all'assistenza del disabile secondo le previsioni contenute nell'art. 33, L. n. 104/1992.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche agli affidatari di persone portatrici di handicap in situazioni di gravità.

La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità documentata può usufruire alternativamente dei congedi a giorni o ad ore, di cui alla lettera c). Il tipo di congedo può variare da un mese all'altro previa modifica della domanda precedentemente avanzata.



[Handwritten signatures and marks]

Per esigenze improvvise, non prevedibili e documentate, può essere consentita la variazione tra congedi giornalieri ad orari e viceversa, anche nell'ambito di ciascun mese, fermo restando che il monte ore giornaliero mensile non può eccedere i 3 (tre) giorni di congedo.

Per tutte le agevolazioni previste nel presente articolo si fa espresso riferimento alle condizioni ed alle modalità di cui alla legislazione in vigore.

Qualora non sia pacifica la sussistenza di gravi e comprovati motivi familiari che giustificano la richiesta di congedo ovvero in caso di mancato accoglimento da parte del datore di lavoro, è riconosciuta alla parte che ne ha interesse la facoltà di adire la Commissione di Conciliazione competente a livello territoriale, prevista nel presente C.C.N.L.

Art. 101 Permessi per donatori di sangue

Per i lavoratori che cedono il loro sangue gratuitamente per trasfusioni dirette o indirette o per l'elaborazione dei derivati del sangue ad uso terapeutico hanno diritto ad un riposo di 24 (ventiquattro) ore decorrente dal momento in cui si sono assentati dal lavoro (art. 1, L. n. 584/1967, artt. 1 e 3, DM 8/4/1968) ed alla corresponsione per la giornata del salasso, della normale retribuzione.

Ai fini del riconoscimento di tale diritto resta inteso l'obbligo del lavoratore di esibire al datore di lavoro la regolare documentazione.

Art. 102 Aspettative per tossicodipendenza e dipendenza da alcool

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza o dipendenza da alcool, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle ASL o di altre strutture terapeutiche - riabilitative e socio - assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a 3 (tre) anni.

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

I familiari di un tossicodipendente o dipendente da alcool possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico, e socio - riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze o dipendenza da alcool ne attesti la necessità per un periodo massimo di 3 (tre) mesi non frazionabili e non ripetibile.

Il periodo di aspettativa non retribuita previsto al comma precedente potrà essere frazionato esclusivamente nel caso in cui l'autorità sanitaria competente (SERT) ne certifichi la necessità.

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

Art. 103 Congedi familiari non retribuiti

In ottemperanza a quanto disciplinato in materia dalla Legge n. 53, dell'8/3/2000, il datore di lavoro concederà al lavoratore un periodo di congedo, continuativo o frazionato, comunque non superiore a 2 (due) anni, in presenza di gravi e documentati motivi familiari qui sotto indicati:

Necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone:

Il coniuge; uno dei genitori; i figli legittimi o legittimati o naturali o adottivi; e, in loro mancanza, i discendenti prossimi, anche naturali; i generi e le nuore; il suocero e la suocera; i fratelli e le sorelle germani o unilaterali, con precedenza dei germani sugli unilaterali.

Situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nella assistenza delle persone indicate al comma precedente.

Situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nella quali incorra il dipendente medesimo.

Situazioni riferite ai soggetti di cui al presente comma ad esclusione del richiedente, derivanti da una delle seguenti patologie:

Patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a ricadute periodiche.

- Patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali.

- Patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario.

- Patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche per le quali il programma terapeutico richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Il lavoratore dovrà formulare la richiesta per iscritto e, salvo casi oggettivamente urgenti e indifferibili, con un preavviso di almeno 30 (Trenta) giorni di calendario.

Nella lettera dovranno essere indicati: il motivo per il quale si richiede tale periodo, la durata del congedo con le rispettive date di decorrenza e scadenza, con allegata idonea documentazione comprovante il motivo dell'evento.

Il periodo dovrà comunque essere rapportato alle reali esigenze di assenza pertanto, qualora queste dovessero terminare, automaticamente decadrà il restante periodo di congedo e il lavoratore dovrà riprendere servizio entro e non oltre (Sette) giorni dalla data di cessazione della motivazione.



[Handwritten signatures and initials]

Il lavoratore, durante l'intero periodo di congedo, non potrà svolgere altra attività lavorativa e manterrà il diritto alla conservazione del posto di lavoro: resta esclusa la maturazione della retribuzione, di tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compresa l'anzianità di servizio.

Il congedo non sarà considerato utile ai fini previdenziali; il lavoratore potrà però procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria. Il datore di lavoro, entro 20 (Venti) giorni dalla data della richiesta dovrà dare risposta affermativa al lavoratore; solo in caso di coincidenza di scadenze non prorogabili dell'attività della struttura lavorativa con l'impossibilità di sostituire con immediatezza il lavoratore, il datore di lavoro potrà differire la data di inizio del congedo prorogandola di 15 (Quindici) giorni di calendario.

Art. 104 Giustificazione delle assenze

Salvo i casi di legittimo impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria assenza al datore di lavoro o a chi ne fa le veci; in caso di mancata giustificazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata.

Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di cui al Titolo XXIX (Trattamento Economico), quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista al successivo Titolo XXXI (Norme Disciplinari).

Art. 105 Diritto allo studio

1) Lavoratori studenti - Diritto allo studio

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, i datori di lavoro concederanno ai lavoratori non in prova, che intendano frequentare corsi di studio diversi dalla formazione e dall'aggiornamento professionale (in scuole di istruzione dell'obbligo e superiori statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate a rilascio di titoli, legali di studio, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore, di laurea, di laurea specialistica, di diplomi di specializzazione universitari e master universitari, nonché dottorati di ricerca), i seguenti benefici:

- a. concordare un orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze della struttura lavorativa, che agevoli la frequenza ai corsi nonché alla preparazione agli esami;
- b. considerare la prestazione di lavoro straordinario non obbligatoria;
- c. considerare come permessi retribuiti i giorni delle prove di esame e i due giorni lavorativi precedenti la sessione di esami;
- d. concedere permessi retribuiti nella misura massima individuale pari a 40 (quaranta) ore annue

Nel caso di esami universitari che si articolino su più prove in giorni diversi, il diritto ai permessi per giorni precedenti resta fissato nel numero di due. Non competono permessi retribuiti per gli esami universitari sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

- e. Il numero massimo di lavoratori che possono usufruire di permessi di studio non può superare 1 dipendente per volta.

2) Congedi per la formazione

Ai sensi dell'articolo 5 della Legge n. 53/2000, il lavoratore con almeno 4 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di 11 mesi, continuativo o frazionato, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta all'azienda almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 80 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.

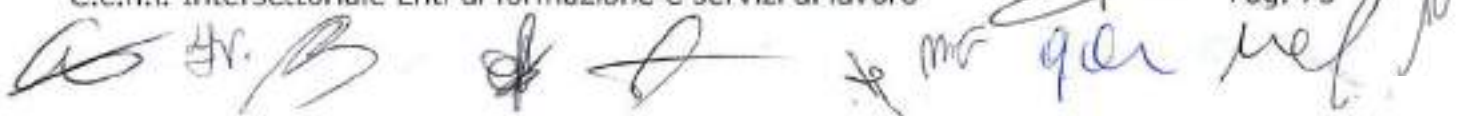
La Direzione aziendale valuterà la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico organizzative e in caso di non accoglimento o differimento del congedo, informerà il lavoratore interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio di tale diritto non dovranno superare l'uno per cento (1%) del totale della forza occupata, dovendo comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva, mediante accordi con le R.S.A.

Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

Durante il periodo di congedo per la formazione, il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

In presenza di una grave e documentata infermità intervenuta durante il periodo di congedo, previa comunicazione scritta al datore di lavoro, questa comporta l'interruzione del congedo medesimo.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the right side, there is a circular official stamp with a logo in the center and some illegible text around the perimeter. The signatures appear to be from various representatives or officials.

I lavoratori che possono assentarsi contemporaneamente per tutti i congedi previsti e richiamati dal presente articolo non possono superare il 10% degli addetti occupati nella struttura lavorativa, con un minimo di una unità.

Per l'eventuale sostituzione di lavoratori in congedo, derivante dall'applicazione del presente articolo, valgono le norme previste al Titolo XI (Contratti a tempo determinato) artt. 62 e segg. del presente CCNL.

3) Congedi per la Educazione Continua in Medicina (E.C.M.)

Allo scopo di realizzare l'aggiornamento ed il miglioramento delle professionalità, le parti concordano nella necessità di agevolare la partecipazione dei lavoratori agli eventi formativi finalizzati agli obiettivi stabiliti dalla "Conferenza Permanente per i Rapporti tra lo Stato le Regioni e le Province Autonome", validi ai fini dell'acquisizione certificata dei crediti formativi e riconosciuti come crediti formativi in ambito Nazionale ed Europeo.

Per quante riguarda le ore di congedo retribuito, queste saranno riconosciute nella misura massima individuale pari a 40 (quaranta) ore annue.

TITOLO XXI - Tutela della maternità e della paternità

Art. 106 Normativa

1. La lavoratrice è tenuta a presentare il certificato di gravidanza, rilasciato in tre copie, due delle quali dovranno essere prodotte a cura della lavoratrice rispettivamente al datore di lavoro e all'Istituto assicuratore.

Nel certificato medico di gravidanza devono essere riportate:

- a) le generalità della lavoratrice
- b) l'indicazione del datore di lavoro e della sede dove l'interessata presta il proprio lavoro, delle mansioni
- c) alle quali è addetta;
- d) il mese di gestazione alla data della visita;
- e) la data presunta del parto.

Gli elementi di cui alle lettere a) e b) sono inseriti nel certificato sulla base delle dichiarazioni della lavoratrice, che ne risponde della veridicità.

Al rilascio del certificato medico suddetto sono abilitati gli ufficiali sanitari, i medici condotti, i medici dell'INPS e i medici del servizio sanitario nazionale, tuttavia, qualora i certificati siano redatti da medici diversi da quelli di cui sopra il datore di lavoro o l'INPS possono accettarli ugualmente o richiedere la regolarizzazione alla lavoratrice.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare alla lavoratrice la ricevuta dei certificati e di ogni altra documentazione prodotta dalla lavoratrice stessa. Il datore di lavoro è altresì tenuto a conservare le predette certificazioni a disposizione della Direzione Territoriale del Lavoro e dell'INPS per tutto il periodo in cui la lavoratrice è soggetta alla tutela della legge.

2. La lavoratrice è tenuta a presentare al datore di lavoro, entro 30 (trenta) giorni, il certificato attestante la data effettiva del parto.

3. Le disposizioni di cui al punto 2) valgono anche per il padre adottivo o affidatario nel caso in cui la moglie, in accordo con lui, vi abbia rinunciato. In tale fattispecie, si rinvia alla procedura di seguito dettagliata al punto 4.

3 bis. Il padre lavoratore dipendente, entro i 5 (cinque) mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di 1 (un) giorno. Tale congedo obbligatorio di 1 (un) giorno è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice, in aggiunta ad esso. Il giorno di congedo obbligatorio è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'art. 26 del D.Lgs. n. 151 del 2001, ossia in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo al padre.

3 ter. Il padre lavoratore dipendente, entro i 5 (cinque) mesi dalla nascita del figlio, può astenersi per un ulteriore periodo di 1 (uno) o 2 (due) giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

3 quater. In relazione ai congedi di cui ai precedenti commi 3 bis e 3 ter il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruirne, con un anticipo non minore di quindici giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto. La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze. Il datore di lavoro comunica all'INPS le giornate di congedo fruito, attraverso i canali telematici messi a disposizione dall'Istituto medesimo.

Nel caso di congedo facoltativo, il padre lavoratore allega alla richiesta una dichiarazione della madre di non fruizione del congedo di maternità a lei spettante per un numero di giorni equivalente a quello fruito dal padre, con conseguente riduzione del congedo medesimo. La predetta documentazione dovrà essere trasmessa anche al datore di lavoro della madre.

I congedi di cui ai precedenti commi 3 bis e 3 ter non possono essere frazionati ad ore.

4. Il coniuge che voglia avvalersi, in alternativa alla moglie lavoratrice, del diritto a fruire della astensione dal lavoro durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria, è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro ed all'INPS inoltrando:



[Handwritten signatures and initials]

a) domanda corredata da dichiarazione del datore di lavoro della moglie lavoratrice da cui risulti l'avvenuta rinuncia della moglie stessa ad avvalersi del diritto di astensione dal lavoro, dichiarazione da presentare anche al datore di lavoro dello stesso coniuge affidatario;

b) copia del provvedimento di affidamento, ovvero di adozione;

c) copia del documento rilasciato dall'autorità competente, attestante la data dell'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria ovvero adottiva.

5. È vietato adibire le donne al lavoro notturno, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

6. Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per la fruizione di detti permessi la lavoratrice deve presentare al datore di lavoro apposita domanda e consegnare successivamente, la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

7. Le dimissioni volontarie della lavoratrice presentate nel periodo in cui opera il divieto di licenziamento e fino a al compimento del terzo anno di età da parte del bambino, devono essere comunicate dalla lavoratrice stessa anche alla Direzione Territoriale del Lavoro, che le convalida. A tale convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro. In tale caso la lavoratrice ha diritto al TFR e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste al Titolo XXIX (Risoluzione del rapporto di lavoro) del presente contratto, indipendentemente dal motivo delle dimissioni.

Tale diritto spetta anche alla lavoratrice/lavoratore adottivi o affidatari, qualora le dimissioni siano state rassegnate entro un anno dall'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria. (Corte Costituzionale sentenza n. 332/1988).

7bis. Nel caso di cui al comma precedente, qualora la lavoratrice ometta di richiedere la convalida amministrativa, e sia stata a questa diffidata dal datore di lavoro con atto scritto, con espresso avvertimento in tal senso, il rapporto si intende risolto per mutuo consenso decorsi 60 giorni dalla diffida.

8. La lavoratrice che intende avvalersi del diritto al congedo parentale (ex astensione facoltativa) deve darne comunicazione al datore di lavoro precisando il periodo in cui intende assentarsi.

9. Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice ha diritto ad una indennità integrativa, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione giornaliera, comprensiva degli eventuali superminimi, così come previsto dal presente contratto.

10. Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio, valgono le norme di legge e i relativi regolamenti vigenti.

Art. 107 Adozione e/o affidamento

I genitori adottivi o affidatari, o in affidamento preadottivo, hanno diritto di avvalersi delle disposizioni previste dalla legge sulla maternità e dalla legge sui congedi parentali, con le particolari norme espressamente sotto riportate:

A) Congedo di maternità (ex Astensione Obbligatoria)

Potranno usufruire della astensione obbligatoria e del relativo trattamento economico così come previsto dal D.Lgs. 151/2001.

B) Congedo obbligatorio di paternità

Entro 5 (cinque) mesi dall'ingresso del minore in famiglia il padre ha diritto ad usufruire congedo obbligatorio di paternità alle medesime condizioni e con le stesse modalità previste per i genitori naturali.

C) Congedo parentale (ex Astensione Facoltativa)

Entro 8 (otto) anni dall'ingresso del minore in famiglia e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età del bambino, hanno diritto ad usufruire della astensione facoltativa alle medesime condizioni e con le stesse modalità previste per i genitori naturali.

Per il trattamento economico e normativo trovano applicazione le disposizioni del D.Lgs. n. 151/2001 in materia di adozione nazionale e internazionale.

D) Riposi orari e malattia del bambino

Trovano applicazione le disposizioni del D.Lgs. n. 151/2001 in materia di adozione nazionale e internazionale.

Art. 108 Diritto alla conservazione del posto e divieto di licenziamento

1) La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione attestato da regolare certificato medico e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (esito negativo della prova, licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività aziendale, ultimazione della prestazione per la

quale la lavoratrice era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine previsto dal contratto).

Tale diritto spetta anche alla lavoratrice/lavoratore adottivi o affidatari.

2) Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione entro novanta giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Art. 109 Astensione dal lavoro e permessi per assistenza al bambino

Durante e dopo lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice madre e/o il lavoratore padre, hanno diritto di astenersi dal lavoro per le causali, per le durate e per i periodi sotto elencati, riportati, unitamente ai rispettivi trattamenti retributivi e previdenziali, nelle specifiche tabelle:

Tabella 1 - Congedo obbligatorio di maternità

Tabella 2 - Congedo obbligatorio di paternità

Tabella 3 - Congedo facoltativo di paternità

Tabella 4 - Congedo parentale

Tabella 5 - Riposi giornalieri per allattamento

Tabella 6 - Malattia del bambino



[Handwritten signatures and scribbles across the bottom of the page]

Tabella 1 - CONGEDO OBBLIGATORIO DI MATERNITA'

Genitore	Durata	Periodo Godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre	5 mesi più eventuali altri periodi che siano autorizzati dalla Direzione Provinciale del Lavoro.	<p>- Prima della data presunta del parto: 2 o 1 mese (nota 1)</p> <p>- Dopo il parto (la nascita del bimbo): 3 o 4 mesi (nota 1), più periodo non goduto prima del parto quando questo è prematuro;</p> <p>- a seguito della sentenza n. 116/2011 della Corte Costituzionale e del msg. INPS n. 14448/2011 per un periodo flessibile nell'ipotesi di parto prematuro con conseguente ricovero del neonato in struttura ospedaliera, dove la lavoratrice madre ha la possibilità di fruire del congedo di maternità spettante dopo il parto (ex art. 16, lett. c e d, D.Lgs. 151/2001) Dalla data di ingresso del neonato nella casa familiare (coincidente con la data delle dimissioni del neonato stesso)</p>	<p>Indennità economica pari all'80% della retribuzione spettante, posta a carico dell'INPS dall'art. 74 della Legge 23/12/1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della Legge 29/2/1980, n.33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della Legge 28/2/1980, n. 33.</p> <p>I periodi di astensione obbligatoria devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alle mensilità supplementari e ferie.</p> <p>Nessuna indennità integrativa è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza per gravidanza e puerperio</p>	Copertura al 100%
Padre (nota 2)	Fino a 3 mesi (4 mesi se la madre usufruisce della maternità flessibile)	Dopo la nascita del bimbo	Indennità economica pari all'80% della retribuzione spettante, con le stesse modalità sopra previste per la madre.	Copertura al 100%

- Nota 1 -

La lavoratrice può scegliere, nell'ambito dei 5 (cinque) mesi di astensione obbligatoria, se andare in gravidanza 1 (uno) o 2 (due) mesi prima della data presunta del parto.

Nel caso di scelta di 1 mese, usufruirà di 4 (quattro) mesi di astensione obbligatoria per puerperio.

Nel caso di scelta di 2 (due) mesi usufruirà di 3 (tre) mesi di astensione obbligatoria per puerperio.

Quando il parto è prematuro, i giorni di astensione non goduti vanno aggiunti al periodo di astensione dopo il parto.

- Nota 2 -

L'astensione spetta al padre in questi casi: morte della madre, grave infermità della madre, abbandono, affidamento esclusivo al padre.



(Handwritten signatures and marks)

Tabella 2 - CONGEDO OBBLIGATORIO DI PATERNITA'

Genitore	Durata	Periodo Godimento	Retribuzione	Previdenza
PADRE	3 giorni	- Entro i 5 mesi dalla nascita del bimbo	<p>Indennità economica pari al 100% della retribuzione spettante, posta a carico dell'INPS.</p> <p>L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della Legge 28/2/1980, n. 33.</p> <p>I periodi di astensione obbligatoria devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alle mensilità supplementari e ferie.</p>	Copertura al 100%

Tabella 3 - CONGEDO FACOLTATIVO DI PATERNITA'

Genitore	Durata	Periodo Godimento	Retribuzione	Previdenza
PADRE	1 o 2 giorni anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.	- Entro i 5 mesi dalla nascita del bimbo	<p>Indennità economica pari al 100% della retribuzione spettante, posta a carico dell'INPS.</p> <p>L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della Legge 28/2/1980, n. 33.</p> <p>I periodi di astensione facoltativa devono essere computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle mensilità supplementari e ferie.</p>	Copertura al 100%



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

Tabella 4 - CONGEDO PARENTALE

Genitore	Durata	Periodo Godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre	6 mesi (Nota 3) continuativi o frazionati	Nei primi 8 anni di vita del bambino	Indennità economica pari al 30% della retribuzione spettante, per un periodo massimo di 6 mesi quando goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i periodi successivi, la stessa prestazione spetta se risulta soddisfatta la condizione di reddito richiesta. (NOTA 4). Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi e le stesse modalità previste per l'astensione obbligatoria. Il periodo di astensione facoltativa è computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alle mensilità supplementari.	Copertura al 100% per i mesi goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.
Padre	6 mesi (Nota 3)	Nei primi 8 anni di vita del bambino. Documentazione da Presentare: Una dichiarazione da cui risulti la rinuncia dell'altro genitore ad avvalersi della astensione facoltativa entro 10 giorni dalla dichiarazione suddetta, una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia.	Indennità economica pari al 30% della Retribuzione spettante, per un periodo massimo di 6 mesi quando goduti fino al terzo anno di vita del bambino. Per i periodi successivi, la stessa prestazione spetta se risulta soddisfatta la condizione di reddito richiesta (NOTA 4). Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi e le stesse modalità previste per l'astensione obbligatoria.	Copertura al 100% per i mesi goduti fino al terzo anno di vita del bambino. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.

- Nota 3 -

La durata di 10 (dieci) mesi, nel caso di un solo genitore. Le astensioni complessive (quelle della madre più quelle del padre) non possono eccedere i 10 (dieci) mesi. Qualora il padre usufruisca per più di 3 mesi d'astensione, il limite massimo complessivo salirà a 11 (undici) mesi (un mese in più al padre). Il periodo di astensione facoltativa è frazionabile per consentire alla lavoratrice/ lavoratore di scegliere i periodi più idonei a sua discrezione.

- Nota 4 -

Il reddito individuale dell'interessato deve essere inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione.

La madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità e negli 11 (undici) mesi successivi, ha la facoltà di richiedere, in luogo del congedo parentale, un contributo utilizzabile alternativamente per il servizio di baby-sitting o per far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, ai sensi dell'art. 4, comma 24, lettera b), della legge n. 92 del 2012.

La richiesta può essere presentata anche dalla lavoratrice che abbia già usufruito in parte del congedo parentale. Le modalità di fruizione, erogazione, ammissione e le procedure sono disciplinate dal Decreto del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali del 22/12/2012, "Introduzione, in via sperimentale per gli anni 2013-2015, del congedo obbligatorio e del congedo facoltativo del padre, oltre a forme di contributi economici alla madre, per favorire il rientro nel mondo del lavoro al termine del congedo".

Tabella 5 – RIPOSI GIORNARIERI PER ALLATTAMENTO

Genitore	Durata	Periodo Godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre	2 ore (4 ore per i parti plurimi) riposi di 1 ora ciascuno cumulabili.	Nel primo anno di vita del bambino.	Indennità conto Inps pari alla retribuzione relativa ai riposi medesimi. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'Ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8 della Legge 9/12/1977, n. 903.	Copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.
Padre (nota 5)	2 ore (4 ore per i parti plurimi) riposi di 1 ora ciascuno cumulabili.	Nel primo anno di vita del bambino.	Valgono le stesse norme di legge e le stesse modalità sopra previste per la lavoratrice madre.	Copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.

- Nota 5 -

Il diritto all'astensione per allattamento spetta al padre in alternativa alla madre lavoratrice dipendente o anche casalinga che non se ne avvalga, ovvero nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre.

Tabella 6 - MALATTIA DEL BAMBINO

Genitore	Durata e Periodo Godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre (NOTA 6)	Senza limiti fino ai 3 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. 5 giorni l'anno dai 3 agli 8 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. La malattia del bimbo con ricovero ospedaliero interrompe le ferie del genitore.	Nessuna. Tali periodi danno diritto a quanto previsto all'art. 7, comma 1, della L. 8/3/2000, n. 53	Copertura al 100% per i periodi goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.
Padre (NOTA 6)	Senza limiti fino ai 3 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. 5 giorni l'anno dai 3 agli 8 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. La malattia del bimbo con ricovero interrompe le ferie del genitore.	Nessuna. Tali periodi danno diritto a quanto previsto all'art. 7 comma 1 della L. 8/3/2000, n. 53	Copertura al 100% fino ai 3 anni del bimbo. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, salvo integrazione dell'interessato.

- Nota 6 -

Il diritto all'astensione per la malattia dei bimbi spetta alternativamente al padre o alla madre.

Art. 110 Congedo parentale a ore

Ai fini di conciliare i tempi di lavoro e quelli familiari, le parti - con il presente articolo - intendono dare attuazione alla disposizione di cui al D.Lgs. 151/2001 per definire la modalità di fruizione del congedo parentale, richiamato nella tabella 4, in modalità a ore, indistintamente per i lavoratori a tempo pieno o parziale.

In particolare:

1. la volontà di avvalersi del congedo in ossequio alla predetta articolazione dovrà essere comunicata al datore di lavoro con almeno 15 giorni di preavviso, indicando il numero di mesi di congedo parentale (spettante ai sensi del D.Lgs. 151/2001) che intende usufruire, l'arco temporale entro il quale le ore di congedo saranno fruite (inizio e fine), la programmazione mensile delle ore di congedo.
2. La programmazione mensile dovrà essere concordata con il datore di lavoro, compatibilmente con le esigenze organizzative.
3. non sono comunque ammissibili richieste che prevedano l'effettuazione di prestazioni lavorative inferiori a 4 ore giornaliere;
4. per ogni mese di congedo parentale, al genitore lavoratore saranno riconosciute, a richiesta, 173 ore di congedo;
5. il calcolo dell'indennità economica prevista dalla legge e da erogare per ogni ora di congedo viene effettuato prendendo come base di computo il monte ore di cui al punto precedente;
6. la possibilità di convertire uno o più mesi di congedo parentale a ore è ammessa anche a più riprese, fino ad esaurimento del periodo massimo riconosciuto dalla legge;
7. il congedo a ore di cui al presente articolo è cumulabile, anche nell'ambito della stessa giornata, con altri riposi e permessi previsti dalla legge o dal CCNL;
8. sono fatti salvi gli obblighi di legge a carico del lavoratore con riferimento all'apposita istanza di congedo parentale che lo stesso deve presentare all'Inps.

TITOLO XXII - Trasferte e Trasferimenti

Art. 111 Missioni e/o trasferte

Il datore di lavoro ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dal comune della propria residenza e dalla sede di lavoro stabilita nella lettera di assunzione o contratto di lavoro. In tale caso al personale compete:

- 1) Il rimborso delle spese effettive documentate di viaggio.
- 2) Il rimborso delle spese effettive documentate per il trasporto del bagaglio.
- 3) Il rimborso delle spese effettive documentate di vitto e alloggio, postali, telegrafiche ed altre sostenute in esecuzione del mandato e nell'interesse del datore di lavoro.

In sede di contrattazione di secondo livello, potrà essere disciplinata una diaria giornaliera per missioni eccedenti le 8 (otto) ore con obbligo di pernottamento in esterno.

Per missioni e/o trasferte di durata inferiore alle 8 (otto) ore compete il rimborso di cui al punto 3) del presente articolo. Per tutte le missioni effettuate dal dipendente con l'utilizzo del mezzo proprio, queste saranno considerate come spese di viaggio e il montante chilometrico utilizzato sarà liquidato sulla base dei valori economici previsti dalle tabelle ACI.

Art. 112 Trasferimenti

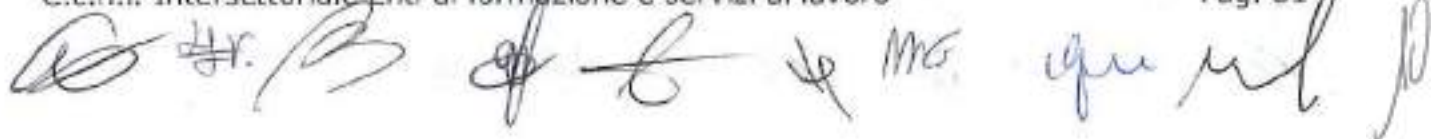
I trasferimenti del lavoratore ad altro luogo di lavoro che avranno come conseguenza anche il cambio di residenza del lavoratore danno diritto alle seguenti indennità:

A) al lavoratore che non sia capo famiglia:

1. Il rimborso delle spese effettive documentate di vitto, alloggio, di viaggio (per la via più breve).
2. Il rimborso delle spese effettive documentate per il trasporto del mobilio e del bagaglio.
3. Il rimborso dell'eventuale pigione pagata senza godimento dell'alloggio qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi.

B) Al lavoratore che sia capo famiglia e cioè abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:

1. Il rimborso delle spese effettive documentate di vitto, alloggio, di viaggio (per la via più breve), sostenute per sé e per ciascun convivente a carico, componente il nucleo familiare.
2. Il rimborso delle spese effettive documentate, per il trasporto del mobilio e del bagaglio.



3. Il rimborso dell'eventuale pigione pagata senza godimento dell'alloggio, qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto, tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi.
4. Una diaria giornaliera pari a € 15,00, per sé e per ciascun convivente a carico. Per i figli conviventi a carico, la diaria è ridotta a tre quinti.

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

Il provvedimento di trasferimento dovrà rispettare un periodo di preavviso non inferiore a 15 (quindici) giorni.

TITOLO XXIII - Malattie e infortuni

Art. 113 Malattia

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

Art. 114 Normativa

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia allo studio professionale da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dal presente contratto. Resta inoltre fermo l'obbligo del lavoratore di segnalare tempestivamente al datore di lavoro la propria assenza e l'indirizzo di reperibilità, qualora diverso dalla residenza o domicilio abituale, per i successivi controlli medico-fiscali.

Si applica quanto previsto dall'art. 55-septies del D.Lgs. n. 165/2001 e dall'art. 25, L. n. 183/2010 dopo il pieno funzionamento delle procedure telematiche da parte dell'INPS (trasmissione telematica dell'attestazione di malattia e accessibilità degli stessi sul sito internet dell'istituto) e delle strutture sanitarie.

E' fatto obbligo al lavoratore di fornire, qualora espressamente richiesto dal proprio datore di lavoro, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia comunicatogli dal medico, entro il giorno successivo all'invio telematico dello stesso.

In tale caso il datore di lavoro, dopo la notizia di malattia ricevuta dal lavoratore, dovrà consultare e stampare l'attestazione di malattia tramite i servizi telematici messi a disposizione dall'INPS.

Nel caso in cui il medico non proceda all'invio online del certificato di malattia, ad esempio perché impossibilitato a utilizzare il sistema di trasmissione telematica, ma rilasci la certificazione di malattia in forma cartacea, il lavoratore presenta tale documentazione al proprio datore di lavoro secondo le modalità tradizionali.

L'assenza che dovesse risultare ingiustificata potrà essere contestata al lavoratore secondo quanto previsto dall'art. 100 e dal Titolo XXX (Norme Disciplinari).

Il lavoratore può comunque presentare direttamente al proprio datore di lavoro copia dell'attestazione medica.

Al rientro in servizio il lavoratore deve consegnare quello indicante la data della ripresa del lavoro.

Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo. In caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il rapporto di lavoro si intenderà risolto di pieno diritto con la corresponsione di quanto previsto al Titolo XXIX (Risoluzione del rapporto di lavoro), con l'esclusione dell'indennità di mancato preavviso.

Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli istituti competenti nonché dai medici dei servizi sanitari indicati dalla Regione. Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha inoltre la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte degli Enti Pubblici ed Istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 115 Obblighi del lavoratore

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

Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.

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

Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia al datore di lavoro, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5 della legge 11/11/1983, n. 638, 14° comma, nonché l'obbligo dell'immediato rientro nella sede di lavoro. In



caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste all'articolo 104 del presente contratto.

Art. 116 Periodo di comporta per malattia

Durante la malattia i lavoratori non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 (centottanta) giorni decorrenti dal giorno di inizio di malattia e comunque cumulando nell'anno solare i periodi di malattia inferiori a 180 (centottanta) giorni. Ai fini del calcolo per la determinazione del periodo di comporta, per anno solare si intende un periodo di 365 giorni partendo a ritroso dell'ultimo evento morboso.

Nei casi di assenze dovute a patologie oncologiche di rilevante gravità, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, distrofia muscolare, morbo di Cooley ovvero periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici di organi vitali, il periodo di comporta di cui al precedente capoverso sarà elevato di ulteriori 90 (novanta) giorni, a condizione che il lavoratore fornisca documentazione sanitaria che attesti la patologia sofferta, e che rilasci dichiarazione di consenso al trattamento dei dati contenuti nella suddetta documentazione, ai fini dell'inoltro della domanda di rimborso all'ente bilaterale, di cui all'art. 117 (trattamento economico di malattia).

Le giornate di day hospital e quelle usufruite per la somministrazione di terapie salvavita come la chemioterapia o l'emodialisi non sono computati ai fini della determinazione del suddetto periodo di comporta.

In assenza della richiesta di aspettativa di cui all'art. 121 del presente Contratto e trascorsi i periodi di cui ai commi precedenti e perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione delle indennità di cui al presente contratto.

Il periodo di malattia è considerato utile al fine dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento economico di cui al successivo art. 117 e del Titolo XXIX (Trattamento Economico) sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

Art. 117 Trattamento economico di malattia

Durante il periodo di malattia previsto dall'articolo precedente i lavoratori avranno diritto alle prestazioni a carico dell'INPS e ad un'integrazione da corrispondersi dal datore di lavoro e a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto per i primi tre giorni (periodi di carenza);
- 75% (settantacinque per cento) della retribuzione di fatto dal 4° al 20° giorno;
- 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto dal 21° giorno in poi.

Nei casi di assenze dovute a patologie oncologiche di rilevante gravità, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, distrofia muscolare, morbo di Cooley ovvero periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici di organi vitali, per il periodo aggiuntivo di comporta di 90 giorni, successivo a quello di 180 giorni di cui all'art. 116, il datore di lavoro dovrà effettuare un'integrazione tale da raggiungere:

-per il 7° e 8° mese: 100% della retribuzione,

-per il 9° mese: 70% della retribuzione.

Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare ai lavoratori le indennità a carico dell'INPS. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge 29/2/1980, n. 33.

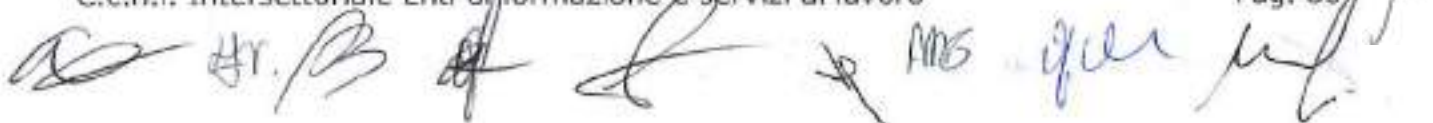
Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità a carico dell'Istituto; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta il datore di lavoro non è tenuto a integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

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

Art. 118 Infortunio

Le attività lavorative di cui al presente contratto sono tenute ad assicurare presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.

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



Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including a circular stamp on the right and several illegible signatures.

Art. 119 Trattamento economico di infortunio

Ai sensi dell'art. 73 del DPR 30/6/1955, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio e una indennità pari al 60% (sessanta per cento) della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).

A decorrere dal primo giorno successivo al periodo di carenza di cui al comma precedente, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL, fino a raggiungere il 75% (settantacinque per cento) della retribuzione media giornaliera, calcolata con le modalità stabilite dallo stesso INAIL.

La normativa di cui al primo comma e l'integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL, di cui al secondo comma del presente articolo si applica anche nei confronti dei lavoratori apprendisti.

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

Art. 120 Quota giornaliera per malattia e infortunio - festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio

Durante i periodi di malattia ed infortunio la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui al Titolo XXIX (Trattamento Economico), stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.

Ai sensi della Legge 31/3/1954 n. 90, per le festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto ad una indennità integrativa di quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione di cui al Titolo XXIX (Trattamento Economico).

Art. 121 Aspettativa non retribuita per malattia

Nei confronti dei lavoratori ammalati, la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 (centottanta), sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni (centoventi), alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici. Ai lavoratori affetti dalle particolari malattie di cui al comma due dell'art. 116 del presente Contratto, la conservazione del posto fissata nel periodo massimo di 270 (duecentosettanta) giorni, determinati dalla sommatoria dei periodi indennizzati e retribuiti sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita di 8 (otto) mesi in aggiunta al periodo di conservazione del posto, in relazione al perdurare della malattia debitamente certificata.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma, dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A/R prima della scadenza del centottantesimo giorno di assenza per malattia o infortunio e limare espressa accettazione delle suddette condizioni.

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

Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi dell'art. 103 del presente contratto; il periodo stesso sarà considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Art. 122 Periodo di comporto - aspettativa non retribuita per infortunio

Per la conservazione del posto e per la risoluzione del rapporto di lavoro, valgono le stesse norme di cui agli artt. 112 a 113 del presente contratto.

I periodi di comporto per infortunio e/o malattia agli effetti del raggiungimento del termine massima di conservazione del posto sono distinti ed hanno per durata di 180 (centottanta) giorni cadauno.

Art. 123 Rinvio alle leggi

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

Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

Gli articoli presenti in questo Titolo si applicano anche ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato.

TITOLO XXIV - Sospensione del lavoro

Art. 124 Sospensione

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

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore non imputabili al datore di lavoro.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the right side, there is a circular stamp of the INAIL (Istituto Nazionale per lo Studio e la Cura dei Traumatismi del Lavoro) with a signature over it. The signatures are spread across the width of the page, some overlapping the footer text.

In caso di interruzioni dell'orario normale di lavoro, verranno concordate tra l'azienda e i dipendenti le modalità di recupero dei periodi di sosta, tramite un'articolazione che contemperi le esigenze di servizio o di produzione e quelle dei lavoratori.

TITOLO XXV - Anzianità di servizio

Art. 125 Decorrenza anzianità di servizio

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è stato assunto quali che siano le mansioni a lui affidate.

Art. 126 Computo anzianità frazione annua

Ad eccezione degli effetti derivanti dalla normativa sugli scatti di anzianità, le frazioni di anno saranno computate a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiore o uguali a 15 (quindici) giorni.

Per mese si intendono quelli del calendario civile (Gennaio, Febbraio, Marzo, ecc.)

TITOLO XXVI - Anzianità convenzionale

Art. 127 Anzianità convenzionale

Ai lavoratori che si trovino nelle condizioni appresso indicate, verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso, o della relativa indennità sostitutiva, nonché del TFR e degli altri istituti diretti ed indiretti, una migliore anzianità convenzionale, nelle seguenti operazioni straordinarie:

- fusioni per incorporazione: computo dell'anzianità di servizio pregressa presso il datore di lavoro oggetto di incorporazione;
- cessione del contratto di lavoro senza liquidazione del TFR: computo dell'anzianità di servizio maturata presso il precedente datore di lavoro, ai soli fini del calcolo e tassazione del TFR;
- cessione azienda o del ramo d'azienda: computo dell'anzianità di servizio maturata presso il datore di lavoro cedente.

TITOLO XXVII - Passaggi di qualifica

Art. 128 Mansioni promiscue

In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente.

Per attività prevalente si intende quella di maggior valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.

In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, al lavoratore compete l'inquadramento al livello superiore.

Art. 129 Passaggi di livello

Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale nel nuovo livello; qualora il lavoratore percepisca all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza residua come assegno "ad personam" avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e dall'indennità di contingenza.

TITOLO XXVIII - Scatti di anzianità

Art. 130 Scatti di anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata presso lo stesso datore di lavoro, il lavoratore avrà diritto a 10 (dieci) scatti biennali, in misura del 1,50% della paga base conglobata, senza rivalutazione.

L'anzianità di servizio decorre dal 1° giorno del mese successivo a quello di assunzione, tranne in caso di assunzione nel primo giorno del mese. Gli scatti biennali decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli importi relativi agli scatti di anzianità, non potranno essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

Nel caso in cui, nel corso del biennio intercorrente tra l'uno e l'altro scatto, intervengano passaggi di livello, da quel momento si applicherà il valore dello scatto del livello acquisito.

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. To the right, there is a circular official stamp with a central emblem and text around the perimeter. The signatures and stamp are positioned over the footer text.

TITOLO XXIX - Trattamento economico

Art. 131 Normale retribuzione

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle voci sotto indicate alle lettere a), b), c) d) ed e), nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo ad esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro straordinario e/o supplementare, delle gratificazioni straordinarie o una tantum, e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo dei singoli Istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo di legge:

- a. paga base conglobata (Allegato A - tabelle A, B, e C allegato al presente contratto)
- b. scatti di anzianità maturati,
- c. eventuali assegni "ad personam"
- d. eventuali Superminimi individuali
- e. eventuali altre voci derivanti dalla contrattazione decentrata

Art. 132 Retribuzione mensile

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui all'articolo 131 del presente C.C.N.L. nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo. Restano esclusi dalla retribuzione di fatto i rimborsi di spese, i compensi per lavoro straordinario, le gratificazioni straordinarie una tantum e ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

Eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione mensile è in misura fissa e cioè non variabile in relazione alle festività, ai permessi retribuiti, alle giornate di riposo settimanale di legge, cadenti nel periodo di paga e fatte salve le condizioni di miglior favore, alla distribuzione dell'orario settimanale.

Essa si riferisce pertanto a tutte le giornate del mese di calendario.

La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare dal libro unico del lavoro nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e/o supplementare e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto nonché tutte le ritenute effettuate.

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto di cui al precedente articolo per tutto il periodo della sospensione, salvo in caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

Art. 133 Frazionamento della retribuzione

La quota giornaliera della retribuzione, normale ovvero di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26 (ventisei). Durante i periodi di malattia e infortunio, tale quota si evince sulla base dei criteri fissati dall'INPS e dall'INAIL.

La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 168 (centosessantotto).

Quando si debba determinare la retribuzione spettante per frazione di mese (inizio o cessazione del lavoro nel corso del mese o assenza non retribuita), si procede alla corresponsione delle quote giornaliere (ventiseiesimi) corrispondente alle presenze effettive.

Le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese pari o superiori a quindici giorni.

Art. 134 Paga base conglobata

1. La determinazione della paga base conglobata è dettagliata nell'Allegato A - tabella A.

2. Le Parti convengono, in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che in caso di assunzione di lavoratori a tempo indeterminato che non abbiano avuto alcuna esperienza professionale progressiva nelle mansioni di assunzione, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di applicare ai suddetti lavoratori una retribuzione di primo ingresso ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento (Allegato A - tabella B), limitatamente ai primi due anni dalla data di assunzione e per le qualifiche rientranti nei livelli richiamati nelle tabelle retributive accluse al contratto.

3. Le Parti, in via sperimentale per la durata del presente CCNL, convengono che le aziende con sede, ovvero che operano, in comuni con popolazione residente inferiore alle 10.000 unità e definiti montani o rurali ai sensi di legge, ancorché non possiedano i requisiti di comune turistico ai sensi delle normative vigenti, al fine del mantenimento e/o miglioramento dei livelli occupazionali, applicano il regime retributivo di cui all'Allegato B; resta inteso che il superiore regime retributivo non è cumulabile con la RPI, retribuzione di primo ingresso.

Dichiarazione congiunta

Le parti, vista l'importanza che riveste il presente C.C.N.L. Intersectoriale, si incontreranno alla scadenza del Biennio economico per gli eventuali adeguamenti salariali.

Le parti concordano l'opportunità di incontrarsi, entro un anno dalla firma del presente CCNL, al fine di verificare e/o meglio disciplinare le modalità applicative della sperimentazione avviata nei comuni con meno di diecimila abitanti,



[Handwritten signatures and initials]

provvedendo, occorrendo, ad apportare le necessarie modifiche affinché le previsioni ivi contenute possano al meglio contribuire a governare processi di mantenimento e/o miglioramento dei livelli occupazionali in zone depresse.

Art. 135 Assorbimenti

Qualora i datori di lavoro abbiano precedentemente concesso aumenti di merito ovvero questi derivino da scatti di anzianità, tali aumenti non sono riassorbibili. Non sono inoltre riassorbibili gli aumenti riconosciuti unilateralmente e collettivamente dal datore di lavoro nel trimestre precedente alla scadenza del presente C.C.N.L., salva specifica clausola espressa dal datore di lavoro in sede di concessione dell'aumento quale anticipazione del rinnovo contrattuale.

Qualora gli aumenti precedentemente corrisposti non siano di merito né legati a scatti di anzianità ovvero non siano stati disposti dal datore di lavoro sulla base di contratti collettivi siglati a livello aziendale, in presenza di un aumento delle tabelle, tali aumenti possono essere riassorbiti in tutto o in parte solo se è espressamente previsto da eventuali accordi sindacali ovvero all'atto della loro concessione.

Art. 136 Trattamento personale di promozione a provvigione

In caso di personale addetto alla promozione/fornitura di servizi e/o prodotti per la sicurezza, retribuito in tutto o in parte a provvigione, spetterà al datore di lavoro determinare quale sia la parte fissa della retribuzione e quale il tasso di provvigione sulla base media annuale delle vendite. Tale decisione dovrà risultare per iscritto.

Resta salvo che al suddetto personale dovrà essere garantita una media mensile superiore almeno del 5% alla paga base conglobata di cui all'articolo 134 del presente C.C.N.L. Tale media dovrà essere riferita ad un periodo di tempo non eccedente l'anno.

Qualora non venga raggiunto il suddetto limite minimo, tra stipendio e retribuzione, il datore di lavoro verserà mensilmente tale importo al lavoratore, salvo eventuali conguagli alla fine del periodo di tempo preso a base nel precedente comma 2.

Art. 137 Indennità di cassa e maneggio denaro

Al personale adibito con carattere di continuità ad operazioni di cassa è riconosciuta un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% della paga base conglobata di cui all'art. 134 del presente C.C.N.L.

L'indennità di cui sopra è prevista qualora il lavoratore abbia la piena e completa responsabilità della gestione di cassa con il connesso obbligo di accollo delle eventuali differenze

Art. 138 Tredicesima mensilità

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno i datori di lavoro dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari a una mensilità della retribuzione in atto, esclusi gli assegni familiari.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati presso la struttura lavorativa così come previsto dall'art. 133.

Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.

Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la tredicesima mensilità limitatamente alla aliquota corrispondente al 80 per cento (ottanta per cento) della retribuzione.

Art. 139 Reperibilità

Possono essere individuate a livello aziendale, previo esame congiunto per una sua definizione con la RSA, le figure professionali soggette ad essere reperibili in ore non lavorative per sopperire ad esigenze tecnico - organizzative connesse alla corretta operatività dell'azienda nonché alla sicurezza delle strutture. A livello aziendale saranno altresì individuati i periodi massimi di reperibilità, il compenso specifico spettante al lavoratore in reperibilità nonché le modalità applicative di un eventuale recupero del riposo giornaliero interrotto per effetto della reperibilità.

I lavoratori interessati non possono rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere turni di reperibilità.

TITOLO XXX - Risoluzione del rapporto di lavoro

Art. 140 Comunicazione del recesso

La comunicazione del recesso intimato ai sensi dell'art. 2119 c.c. deve essere effettuata per iscritto a mezzo lettera raccomandata A/R con ricevuta di ritorno o consegna a mano con ricevuta. Nel caso di licenziamento ai sensi dell'art. 2119 c.c. la comunicazione deve contenere l'indicazione dei motivi.

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto a mezzo di lettera raccomandata A/R con ricevuta di ritorno o consegna a mano con ricevuta.

Art. 141 Licenziamento simulato

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

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

Art. 142 Termini di preavviso

I termini di preavviso, intesi in giorni di calendario, sono i seguenti:

livello inquadramento	Anzianità di servizio fino a 5 anni	Anzianità di servizio tra 5 e 10 anni	Anzianità di servizio oltre 10 anni
Quadro di Primo Livello	90 giorni	120 giorni	180 giorni
Quadro di Primo Livello	90 giorni	120 giorni	180 giorni
1° livello	60 giorni	90 giorni	120 giorni
2° e 3° livello	30 giorni	45 giorni	60 giorni
4° e 5° livello	20 giorni	30 giorni	45 giorni
6° e 7° livello	15 giorni	20 giorni	20 giorni

I suddetti giorni di preavviso si intendono di calendario e decorrono dal 1° o dal 16° giorno di ciascun mese.

Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie, salva esplicita richiesta del lavoratore accettata dal datore di lavoro, con il congedo matrimoniale e la malattia.

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

Art. 143 Indennità sostitutiva del preavviso

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 del c.c., in caso di mancato preavviso, la parte inadempiente dovrà corrispondere all'altra una indennità equivalente all'importo della retribuzione globale di fatto corrispondente al periodo di mancato preavviso, comprensiva dei ratei di tredicesima mensilità.

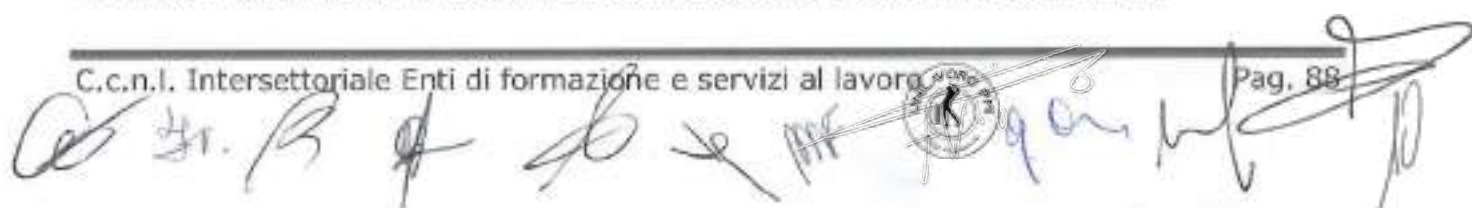
Su richiesta del lavoratore dimissionario il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 144 Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore compete il trattamento di fine rapporto, salvo che non sia destinato ad alimentare fondi di previdenza complementare cui il lavoratore aderisca o ad altre destinazioni di legge.

La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al primo comma del novellato art. 2120 c.c. è quella composta esclusivamente dalle somme erogate a specifico titolo di:

- paga base conglobata come prevista dal presente contratto;
- eventuali scatti di anzianità;
- assegni "ad personam";
- aumenti di merito e/o superminimi;
- tredicesima mensilità;
- eventuali indennità erogate con continuità;
- acconti su futuri aumenti contrattuali;
- somme comunque erogate al fine di garantire copertura economica in caso di rinnovo contrattuale.



Dichiarazione congiunta

Le Parti, condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa a capitalizzazione e nell'intento di conciliare le attese di tutela previdenziale dei lavoratori con l'esigenza delle imprese di contenere i costi previdenziali, intendono attivare un sistema di previdenza complementare volontario con la costituzione di un fondo pensione nazionale complementare a capitalizzazione in aderenza alle norme vigenti

Art. 145 Corresponsione del trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla Legge 29/5/1982, n. 297 e comunque non oltre 60 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza di cui al precedente comma un interesse del 2% (due per cento) superiore al tasso ufficiale di sconto.

L'importo così determinato si intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti da lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

Art. 146 Anticipazione del trattamento di fine rapporto

I lavoratori con anzianità di servizio di almeno 8 (otto) anni possono chiedere al datore di lavoro una anticipazione non superiore al 70% (settanta per cento) del trattamento cui avrebbero diritto in caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta, purché questa sia giustificata dalla necessità di effettuare:

- spese sanitarie per terapie, protesi ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- acquisto o costruzione della prima casa di abitazione per il richiedente o per i figli, documentato con atto notarile;
- spese di ristrutturazione apportate alla prima casa di abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate;
- spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 5 del D. Lgs. n. 151/2001 (astensione obbligatoria e facoltativa) e per la formazione, di cui agli artt. 5 e 6 della Legge n. 68/2000 (l'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo).

Le richieste potranno essere accolte annualmente entro il limite del 10% (dieci per cento) degli aventi diritto e del 4% del numero totale dei dipendenti occupati nella struttura lavorativa.

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto.

Sono fatti salvi migliori trattamenti in uso.

Art. 147 Dimissioni

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto di cui al precedente art. 144.

Le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto con lettera raccomandata A/R o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dal precedente art. 142.

Il lavoratore dimissionario è tenuto al rispetto delle procedure e della tempistica previste da legge, per la certificazione della manifesta volontà di cessazione del rapporto di lavoro. Il datore di lavoro ha facoltà di inserire nel contratto individuale di assunzione o nel contratto di secondo livello aziendale, specifica policy di regolamentazione della procedura che il lavoratore deve rispettare, prevedendo anche eventuale penale risarcitoria in caso di inadempimento. La penale non potrà eccedere il valore convenzionalmente convenuto nella somma dell'indennità sostitutiva del preavviso e del costo di ingresso alla Naspi.


Art. 148 Dimissioni per matrimonio

In conformità della norma contenuta nel quarto comma dell'art. 1 della legge 9/1/1963, n. 7, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente tra il giorno della richiesta di pubblicazione di matrimonio in quanto segue la celebrazione e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultino confermate entro un mese alla Direzione Provinciale del Lavoro.

La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto all'intero trattamento di fine rapporto previsto dal presente contratto con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 142 e confermate, a pena di nullità alla Direzione Provinciale del Lavoro, entro il termine di un mese.

Nel caso di cui ai commi precedenti, qualora la lavoratrice ometta di richiedere la convalida amministrativa, e sia stata a questo diffidata dal datore di lavoro con atto scritto, con espresso avvertimento in tal senso, il rapporto si intende risolto per mutuo consenso decorsi 60 (sessanta) giorni dalla diffida.

The bottom of the page features several handwritten signatures in black and blue ink. On the right side, there is a circular official stamp with a logo in the center and text around the perimeter. The signatures are spread across the width of the page, some overlapping the text area.

TITOLO XXXI - Norme disciplinari

Art. 149 Obblighi del prestatore di lavoro

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto d'ufficio, di usare modi cortesi e di tenere una condotta conforme ai civili doveri.

Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente i materiali e le attrezzature affidategli.

Art. 150 Divieti

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

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

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

Art. 151 Rispetto orario di lavoro

Non sono ammesse tolleranze nell'orario di lavoro. Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta pari all'importo delle spettanze corrispondenti al ritardo, maggiorato di una multa pari all'ammontare della trattenuta previa procedimento disciplinare.

La trattenuta dovrà figurare sul prospetto paga. In caso di recidiva nel ritardo per la terza volta nell'anno solare, il datore di lavoro potrà raddoppiare l'importo della multa.

Persistendo il lavoratore nei ritardi potranno essere adottati provvedimenti disciplinari più severi e, dopo formale diffida per iscritto, anche quello della risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso.

Sono fatti salvi eventuali accordi presi in materia di flessibilità dell'orario di lavoro.

Art. 152 Comunicazione mutamento di domicilio

È dovere del personale di comunicare immediatamente al datore di lavoro ogni mutamento del proprio domicilio, anche temporaneo, sia durante il servizio che durante i congedi.

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

Tali norme dovranno essere rese note al personale con idonea comunicazione.

Art. 153 Provvedimenti disciplinari

1. Fermo restando quanto previsto nel presente contratto per le assenze ingiustificate e per i ritardi, l'inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- biasimo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
- biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva;
- multa in misura non eccedente l'importo di 4 (quattro) ore di retribuzione;
- sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10 (dieci);
- licenziamento disciplinare per giustificato motivo soggettivo;
- licenziamento disciplinare per giusta causa senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge (licenziamento in tronco).

2. La procedura di contestazione degli addebiti verrà tempestivamente avviata entro e non oltre giorni 15 da quando il datore di lavoro abbia avuto conoscenza dei fatti e/o degli inadempimenti rilevanti ai fini disciplinari.

3. Il datore di lavoro non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. In tale comunicazione dovrà essere espressamente indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni; tale termine non potrà essere inferiore a cinque giorni lavorativi.

4. I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale possono essere applicati non prima che siano trascorsi 5 giorni dalla formale contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa e, di norma, non oltre il 30° giorno dal ricevimento delle giustificazioni.

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

5. L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore in forma scritta.



Se al termine di tale periodo nessun provvedimento è stato comminato, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte o comunque non si terrà conto della contestazione.

Il datore di lavoro che intenda applicare la sanzione al lavoratore dovrà motivare il provvedimento adottato.

Non si tiene conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

6. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'articolo 7 della legge n. 300/1970 ovvero di quelle previste nel presente C.C.N.L.

7. Esclusivamente in via esemplificativa si elenca, di seguito, il carattere dei provvedimenti disciplinari e l'entità degli stessi:

a) **Ammonizione verbale:** in caso di infrazione di lieve entità il lavoratore potrà essere diffidato verbalmente;

b) **Ammonizione scritta:** è un provvedimento di carattere preliminare e si infligge per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi.

c) **Multa:** vi si incorre per:

i) inosservanza dell'orario di lavoro;

ii) assenza ingiustificata non superiore ad un giorno;

iii) negligenza nell'effettuazione del servizio che non abbia creato danno;

iv) abusi, disattenzioni di natura involontaria, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano creato danno.

L'importo della multa è comminato dal datore di lavoro.

La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di multa, non prescritti, dà facoltà all'Azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di grado superiore della sospensione fino ad un massimo di 10 giorni.

Le Parti sociali stipulanti statuiscano che il datore di lavoro è tenuto a destinare l'importo della multa comminata, detratto dalla busta paga del lavoratore, entro il mese successivo all'adozione del provvedimento disciplinare, secondo i criteri fissati all'interno del regolamento amministrativo dell'Ente Bilaterale EBAFoS.

d) **Sospensione:** vi si incorre per:

i) inosservanza ripetuta per oltre 2 volte dell'orario di lavoro;

ii) assenza ingiustificata di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3 giorni;

iii) mancata comunicazione della variazione di domicilio sia durante il servizio sia in periodi di congedo;

iv) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;

v) presenza al lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcoliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti;

vi) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto più oltre;

vii) consumazione abusiva di generi alimentari prodotti o presenti in azienda;

viii) esecuzione di lavori per proprio conto nei locali aziendali, fuori dell'orario di lavoro;

ix) insubordinazione verso i superiori;

x) irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze;

xi) atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce, comprensivo del comportamento persecutorio e vessatorio (stalking);

xii) La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di sospensione non prescritti fa incorrere il lavoratore nel provvedimento del licenziamento

e) **Licenziamento:** secondo quanto previsto dall'art. 2119 del c.c. e fatta salva ogni altra azione legale, il provvedimento di licenziamento per giusta causa si applica alle mancanze più gravi che non consentono la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro.

Le parti hanno individuato le fattispecie riconducibili a ragioni di fedeltà verso il datore di lavoro in armonia con le norme di cui all'art. 2105 del c.c., nonché delle violazioni del vincolo fiduciario, della concorrenza, della grave violazione del segreto d'ufficio e dei casi previsti dall'art. 100 (giustificazione delle assenze) del presente Contratto:

i) assenze ingiustificate oltre 3 giorni consecutivi;

ii) assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;

iii) abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo nei casi in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti;

iv) grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;

v) danneggiamento grave al materiale aziendale;

vi) inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità, alla salute e alla sicurezza degli impianti;

vii) furto in azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;

viii) trafugamento o rivelazione di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule ricette, procedimenti particolari di lavorazione, nonché marchi e brevetti;

ix) esecuzione di lavori all'interno dell'azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the right side, there is a circular official stamp with a logo in the center and text around the perimeter. The signatures and stamp are partially overlapping the footer text.

- x) rissa o vie di fatto nella sede di lavoro;
- xi) gravi offese verso i colleghi di lavoro;
- xii) manomissioni di scritturazioni aziendali o false timbrature di schede, contabili e di rilevazione di presenza;
- xiii) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo della presenza;
- xiv) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici, o di video sorveglianza aziendale;
- xv) concorrenza sleale;
- xvi) grave inosservanza delle norme mediche per malattia, assenza ingiustificata dalle visite di controllo;
- xvii) grave violazione degli obblighi in materia di sicurezza del lavoro come il rifiuto del lavoratore di utilizzare i dispositivi di protezione individuali, il rifiuto di partecipare alle visite mediche disposte dal datore di lavoro oppure dal medico competente, l'assenza ingiustificata dagli obblighi formativi;
- xviii) aver commesso reati contro la persona, il patrimonio e la pubblica amministrazione fuori dal rapporto di lavoro;
- xix) altri casi previsti da clausole individuali sottoscritte nelle sedi delle commissioni di certificazione ai sensi dell'art. 70 e seguenti del D.lgs. 276/03;

In caso di licenziamento, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 10 giorni, durante i quali il lavoratore potrà presentare eventuali giustificazioni, nei 5 giorni assegnati dalla legge.
 Qualora il licenziamento venga comminato, avrà effetto dal momento della sospensione.
 Il licenziamento, come sopra motivato, ovvero per casi di analoga gravità, esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva di preavviso.

8. Ove il dipendente sia privato della libertà personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà dal servizio e dalla paga e da ogni altro emolumento e compenso fino al giudicato definitivo.
 In caso di procedimento penale per reato non colposo, ove il lavoratore abbia ottenuto la libertà provvisoria, il datore di lavoro ha facoltà di sospenderlo dal servizio e dalla paga e da ogni altro emolumento o compenso fino alla sentenza di primo grado oppure patteggiamento della pena.
 Salva l'ipotesi di cui al successivo comma, dopo il passaggio in giudicato di sentenza penale di condanna, anche quando questa sia stata applicata su richiesta delle parti (c.d. Patteggiamento), il datore di lavoro deciderà sull'eventuale riammissione in servizio, fermo restando che comunque il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità del lavoratore.
 Nell'ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione con formula piena il lavoratore ha diritto in ogni caso alla riammissione in servizio.
 In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori dalla sede di lavoro al lavoratore che non sia riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di dimissioni.
 Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento in tronco, qualora la condanna risulti motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.
 9. Le norme su indicate, nonché quelle contenute nei regolamenti e accordi aziendali, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, per conoscere le conseguenze dei loro comportamenti.

TITOLO XXXII – Indumenti ed attrezzi di lavoro

Art. 154 Divise e beni aziendali

Quando viene fatto obbligo al dipendente di indossare speciali divise, la spesa, relativa è a carico del datore di lavoro, E' parimenti a carico del datore del lavoro la spesa relativa agli indumenti che i dipendenti sono tenuti ad usare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico- sanitari.
 Il datore di lavoro è inoltre, tenuto a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione dei lavori.
 Il dipendente deve conservare in buono stato macchine, arnesi, e tutto quanto viene messo a sua disposizione senza apportarvi nessuna modificazione se non, dopo averne chiesta ed ottenuta l'autorizzazione dal superiore diretto.
 Qualunque modificazione da lui fatta arbitrariamente a quanto messo a sua disposizione darà diritto all'azienda di rivalersi sulle sue competenze per il danno subito, previa contestazione formale dell'addebito.
 In caso di risoluzione di rapporto di lavoro, il dipendente deve riconsegnare al magazzino, al personale incaricato, tutto quello che ha ricevuto in consegna temporanea.

TITOLO XXXIII - Condizioni di miglior favore

Art. 155 Condizioni di miglior favore

Sono fatte salve, in ogni caso e per tutti gli istituti contrattuali, le condizioni di miglior favore di fatto acquisite dal singolo lavoratore qualunque sia il titolo da cui le stesse derivino.



(Handwritten signatures and initials)

TITOLO XXXIV – Esclusività di stampa e deposito

Art. 156 Esclusività di stampa

Il presente C.C.N.L. è stato edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti.

E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione.

In caso di controversia sull'interpretazione del contratto la Parte interessata invierà apposita istanza scritta alla Commissione Paritetica Nazionale.

Art. 157 Deposito

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti invieranno copia del presente C.C.N.L. al Ministero del lavoro e delle politiche sociali ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.

Art. 158 Decorrenza e durata

Il presente accordo ha validità triennale con decorrenza dal 1° ottobre 2021 e, da tale data, sostituisce integralmente il c.c.n.l. firmato in data 27 luglio 2016.

Le parti si impegnano a contattare immediatamente il Ministero del lavoro, salute e politiche sociali al fine di una pronta definizione delle tabelle ministeriali di costo del lavoro come determinato a seguito del presente contratto collettivo.



[Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including 'AV', 'MS', and others, are present below the footer text.]

Allegato A - Paga base conglobata

Tabella A) – PAGA BASE CONGLOBATA - Art. 134 1° comma, del presente CCNL.

Inquadramento retributivo	Paga base conglobata
Quadro di Primo Livello	2.800,00
Quadri di Secondo livello	2.500,00
Primo livello	2.380,00
Secondo livello	2.080,00
Terzo livello	1.900,00
Quarto livello	1.730,00
Quinto livello	1.620,00
Sesto livello	1.420,00
Settimo livello	1.300,00

Tabella B) – PAGA BASE CONGLOBATA PRIMO INGRESSO - Articolo 134 2° comma del presente CCNL

Inquadramento retributivo	Paga base conglobata 1° anno	Paga base conglobata 2° anno	Paga base conglobata del 3° anno
Terzo livello	1.425,00	1.615,00	1.900,00
Quarto livello	1.297,50	1.470,50	1.730,00
Quinto livello	1.215,00	1.377,00	1.620,00
Sesto livello	1.065,00	1.207,00	1.420,00
Settimo livello	975,00	1.105,00	1.300,00

Tabella C) - PAGA BASE CONGLOBATA APPRENDISTI - Art. 40 del presente CCNL

Inquadramento retributivo	Paga base conglobata 1° anno - 70%	Paga base conglobata 2° anno - 80%	Paga base conglobata 3° anno - 90%
Primo livello			
Secondo livello	1.456,00	1.664,00	1.872,00
Terzo livello	1.330,00	1.520,00	1.710,00
Quarto livello	1.211,00	1.384,00	1.557,00
Quinto livello	1.134,00	1.296,00	1.458,00
Sesto livello	994,00	1.136,00	
Settimo livello			

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. To the right, there is a circular stamp with a logo in the center and some illegible text around the perimeter. The stamp appears to be an official seal or mark.

Allegato B - Paga base conglobata (Art. 134 comma 3)

Paga base conglobata per datori di lavoro con sede ovvero che operano in comuni con popolazione residente inferiore alle 10.000 unità e definiti montani o rurali.

Tabella A) – PAGA BASE CONGLOBATA - Art. 134 3° comma, del presente CCNL.

Inquadramento retributivo	Paga base conglobata
Primo livello	1.904,00
Secondo livello	1.664,00
Terzo livello	1.520,00
Quarto livello	1.384,00
Quinto livello	1.296,00
Sesto livello	1.136,00
Settimo livello	1.040,00

Tabella C) - PAGA BASE CONGLOBATA APPRENDISTI - Art. 40 e art. 134 comma 3 del presente CCNL

Inquadramento retributivo	Paga base conglobata 1° anno - 70%	Paga base conglobata 2° anno - 80%	Paga base conglobata 3° anno - 90%	Paga base conglobata a regime
Primo livello				1.904,00
Secondo livello	1.164,80	1.331,20	1.497,60	1.664,00
Terzo livello	1.064,00	1.216,00	1.368,00	1.520,00
Quarto livello	968,80	1.107,20	1.245,60	1.384,00
Quinto livello	907,20	1.036,80	1.166,40	1.296,00
Sesto livello	795,20	908,80		1.136,00
Settimo livello				1.040,00



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

Allegato 1 Fascicolo elettronico del lavoratore

DECRETO LEGISLATIVO 14 settembre 2015, n. 150

Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (15G00162)

Art. 14 - Fascicolo elettronico del lavoratore e coordinamento dei sistemi informativi

1. Le informazioni del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro costituiscono il patrimonio informativo comune del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS, dell'INAIL, dell'ISFOL, delle regioni e province autonome, nonché dei centri per l'impiego, per lo svolgimento dei rispettivi compiti istituzionali. Esse costituiscono, inoltre, la base informativa per la formazione e il rilascio del fascicolo elettronico del lavoratore, contenente le informazioni relative ai percorsi educativi e formativi, ai periodi lavorativi, alla fruizione di provvidenze pubbliche e ai versamenti contributivi ai fini della fruizione di ammortizzatori sociali. Il fascicolo è liberamente accessibile, a titolo gratuito, mediante metodi di lettura telematica, da parte dei singoli soggetti interessati.

2. L'ANPAL partecipa al Sistema Statistico Nazionale (SISTAN) di cui al decreto legislativo 6 settembre 1989, n. 322.

3. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali accede alla banca dati istituita presso l'ANPAL di cui all'articolo 13 del presente decreto, al fine dello svolgimento dei compiti istituzionali, nonché ai fini statistici e del monitoraggio sulle politiche attive e passive del lavoro e sulle attività svolte dall'ANPAL.

4. Al fine di garantire la interconnessione sistematica delle banche dati in possesso del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'ANPAL, dell'INPS, dell'INAIL e dell'ISFOL in tema di lavoro e la piena accessibilità reciproca delle stesse, è istituito un comitato presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, così costituito:

a) il Ministro del lavoro e delle politiche sociali o un suo delegato, che lo presiede;

b) il Direttore generale dell'ANPAL o un suo delegato;

c) il Direttore generale dell'INPS o un suo delegato;

d) il Direttore generale dell'INAIL o un suo delegato;

((d-bis) il Presidente dell'Istat o un suo delegato;))

((e) il Presidente dell'ISFOL o un suo delegato;))

f) un rappresentante dell'AGID;

g) tre rappresentanti delle regioni e province autonome, designati dalla Conferenza delle regioni e province autonome.

5. Ai componenti del comitato non spetta alcun compenso, indennità, gettone di presenza, rimborso spese o altro emolumento comunque denominato.

6. Su indicazione del comitato di cui al comma 4 gli enti partecipanti stipulano convenzioni con altri soggetti del sistema statistico nazionale (SISTAN) al fine di integrare le banche dati.

Allegato 2 Delega sindacale

FACSIMILE - All'Organizzazione Sindacale

Il sottoscritto _____
Qualifica _____ Livello _____ Struttura lavorativa _____
Via (indirizzo privato) _____ Comune _____
Tel _____

Il sottoscritto delega codesta Amministrazione a trattare sulla retribuzione lorda la percentuale dell'...% per 13 mensilità, quale contributo associativo da versarsi all'OO.SS.

La presente delega ha validità annuale per cui in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, l'Amministrazione provvederà a trattare in unica soluzione le quote restanti sulla indennità di fine rapporto. La delega s'intende tacitamente rinnovata qualora nel mese di dicembre di ciascun anno, non venga data formale disdetta all'Amministrazione e all'Organizzazione Sindacale.

Data _____

Firma _____

FACSIMILE - All'Amministrazione della sede di lavoro

Il sottoscritto _____
Qualifica _____ Livello _____ Struttura Lavorativa _____

Il sottoscritto delega codesta Amministrazione a trattare sulla retribuzione lorda la percentuale dell'1% per 13 mensilità, quale contributo associativo da versarsi all' OO.SS.

La presente delega ha validità annuale per cui in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, l'Amministrazione provvederà a trattare in unica soluzione le quote restanti sulla indennità di fine rapporto. La delega s'intende tacitamente rinnovata qualora nel mese di dicembre di ciascun anno, non venga disdetta.

The bottom of the page features several handwritten signatures in black and blue ink. On the right side, there is a circular official stamp with a logo in the center and text around the perimeter. A large, stylized signature in black ink is also present, overlapping the stamp area.

Allegato 3 Contratto di apprendistato

Tra la sig.ra/il sig. _____ nata/o il _____ a _____ titolare dell'azienda _____ con sede a _____ via _____ attività aziendale _____ codice fiscale _____

Area professionale (specificare):

- Come datore di lavoro -

e la sig.ra/il sig. _____ nata/o il _____ a _____ residente a _____ via _____ codice fiscale _____

Titolo studio:

(Es.: diploma di scuola media, diploma di scuola o istituto professionale, diploma di scuola superiore, diploma di laurea, ecc.) _____

Crediti formativi:

(es.: nei percorsi universitari, attestati riguardo ad altre competenze ed esperienze lavorative acquisite, ecc.) _____

- Come apprendista -

1. Il datore di lavoro si impegna ad istruire approfonditamente, anche tramite collaboratori qualificati,

l'apprendista; nell'attività professionale/qualifica di _____
Nome del tutor interno: sig.ra/sig. _____

2. La durata dell'apprendistato corrisponde a quella prevista dal contratto collettivo per i dipendenti degli studi professionali ed è di _____ mesi complessivi.

2.1 La durata del periodo di apprendistato è ridotta:

a) di _____ mesi per un periodo di apprendistato già svolto nella stessa professione/qualifica;

b) di _____ mesi in considerazione delle specifiche conoscenze professionali già acquisite dall'apprendista attraverso esperienze lavorative o la frequenza di scuole o corsi. Il periodo di apprendistato rimanente è di _____ mesi

3. Il rapporto di apprendistato inizia il _____ e si concluderà presumibilmente il _____.
In caso di malattia, infortunio, maternità e paternità, aspettative per motivi familiari o personali documentati, superiore a trenta giorni di calendario, il periodo di apprendistato è prolungato per una durata pari al periodo dell'evento.

4. Il quadro formativo vigente per la formazione nella professione oggetto del presente rapporto di apprendistato è vincolante per entrambe le parti.

Il piano formativo individuale è allegato al presente contratto di apprendistato e costituisce parte integrante dello stesso.

5. La sede lavorativa dell'apprendista è sita in _____ via _____ n. _____

6. Il periodo di prova è di _____ giorni di lavoro effettivo. Durante tale periodo il rapporto di apprendistato può essere risolto da entrambe le parti senza obbligo di preavviso.

7. All'apprendista spetta una retribuzione secondo quanto previsto dal contratto. L'inquadramento e la retribuzione dell'apprendista è nella qualifica professionale/categoria. La retribuzione lorda mensile iniziale è pari a euro _____ (per 13 mensilità)

8. Per tutti gli aspetti del rapporto di apprendistato (in particolare ferie e permessi, orario di lavoro, periodo di preavviso, ecc.) non regolati dalla legge o dal vigente CCNL, si applicano le disposizioni del contratto collettivo intercategoriale per i dipendenti dei servizi alle imprese, terziario e commercio, turismo e pubblici esercizi.

In materia di "welfare" contrattuale e del sistema di bilateralità del settore si rinvia alle informative pubblicate sui siti Internet dell'Ente bilaterale nazionale di settore (EBAFoS).

9. L'apprendista prende atto di essere obbligato per legge:



a) a seguire le istruzioni impartitegli dal datore di lavoro o da collaboratori incaricati dell'addestramento e ad eseguire coscientemente i lavori affidatigli nell'ambito dell'addestramento;

b) a frequentare regolarmente tutti i percorsi di formazione teorica ed a presentare puntualmente al datore di lavoro i relativi attestati e le comunicazioni;

c) ad avvertire tempestivamente il datore di lavoro in caso di assenza dai percorsi di formazione teorica adducendone il motivo;

d) a rispettare i segreti aziendali e professionali.

_____ li _____

Il datore di lavoro _____

L'apprendista _____



[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'MG' and 'ger']

Allegato 4- Secondo livello di contrattazione

Considerato che il CCNL prevede che al secondo livello le Parti firmatarie possano definire intese temporaneamente modificative degli istituti del CCNL volti all'incremento della qualità e produttività del lavoro, alla gestione di crisi settoriali, nonché all'emersione del lavoro sommerso e riguardanti le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, l'orario e l'organizzazione del lavoro al fine di favorire la contrattazione regionale.

L'art. 3 CCNL prevede le modalità di presentazione delle piattaforme e degli accordi al fine di avviare al meglio le relazioni a livello decentrato

Convergono

Di costituire la commissione di cui all'articolo 3 presso l'ente bilaterale EBAFoS che opererà secondo i seguenti principi:

1. La commissione è composta da un rappresentante per ciascuna delle parti firmatarie del CCNL;
2. La commissione viene attivata entro 5 giorni dal ricevimento della documentazione di cui all'art 3 del CCNL anche ad iniziativa di una delle OO.SS. firmatarie;
3. La commissione redigerà apposito verbale contenente le osservazioni di ciascuna delle parti che sarà inviato, a cura di EBAFoS, alle OO.SS. territoriali e alle Confederazioni dei datori di lavoro.

Allegato 5 – Bilateralità intersettoriale

Il CCNL disciplina nel Titolo IV le finalità e le funzioni degli enti bilaterali intersettoriali, affidando ad essi la gestione di una pluralità di prestazioni di fondamentale rilevanza per lo sviluppo dei lavoratori del settore.

Le parti intendono estendere forme di assistenza anche ai liberi professionisti.

Le parti danno atto che UNAPRI è la Federazione maggiormente rappresentativa della parte datoriale, anche ai fini della valutazione delle opportune forme di tutela assistenziale a favore dei liberi professionisti.

Le parti intendono disciplinare la gestione dei contributi e delle prestazioni della bilateralità ed individuano EBAFoS come Ente Bilaterale Intersettoriale di riferimento.

La somma che il datore di lavoro dovrà versare per ciascun lavoratore per i servizi della bilateralità ammonta a 5,50 euro per numero 12 mensilità.

Limitatamente ai ruoli designati nell'ambito della sicurezza con responsabilità ivi connesse, è previsto un contributo mensile di 3,00 per il fondo tutela legale.

Dell'importo di 5,50 euro, una quota parte sarà utilizzata da EBAFoS per il conseguimento delle finalità ad esso affidate dal c.c.n.l.

EBAFoS costituisce una gestione separata per l'amministrazione e gestione del Fondo tutela legale di cui all'art. 27 del c.c.n.l., assicurando l'equilibrio economico-finanziario della suddetta gestione.

Le Parti entro lo stesso termine di 180 giorni dalla data di entrata in vigore del CCNL definiranno con le opportune modalità forme di tutela anche a favore dei professionisti non datori di lavoro.



Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including a large signature in the center and several smaller ones below it.

Letto, approvato e sottoscritto dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni Sindacali stipulanti, in Roma 01/10/2021

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le delegazioni trattanti indicano la Parte firmataria FIRAS-SPP, nella persona del Segretario Generale Anthony Vitali, a trasmettere il testo contrattuale al C.N.E.L. e al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Denominazione OO.SS.	Rappresentante	Firma
Confederazione A.E.P.I.	Cosimo Dinoi	
UN.A.PR.I.	Federica Vitali (per delega)	
A.N.I.F.	Donatella Bonazzi (per delega)	
UNILAVORO PMI	Vito Frijia	
FIRAS-SPP	Anthony Vitali	
CIU	Gabriella Ancora	
CSE	Marco Carlomagno	
CSE FULSCAM	Michele Giuliano	
F.L.A.I.-TS	Andrea Orlando	
Sindacato CLAS	Davide Favero	
S.L.E.	Roberto Plini	
U.I.C.	Giovanni Malinconio	

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEGLI ENTI E DELLE PMI ESERCENTI LA FORMAZIONE PROFESSIONALE E I SERVIZI AL LAVORO

© Copyright 2021 - Riproduzione Vietata Tutti i diritti riservati



C.c.n.l. Intersettoriale Enti di formazione e servizi al lavoro Pag. 102