CCNL

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Letturisti Acqua, Gas e Energia Elettrica

Sottoscritto dalle parti sindacali datoriali e dei lavoratori

CONFLAVORO PMI
CONFSAL
FESICA
FISALS

In vigore dal
01.04.2019 al **31.03.2022**

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
Letturisti Acqua, Gas e Energia Elettrica

In vigore dal 01 Aprile 2019 – 31 Marzo 2022

L'anno **2019** il giorno 28 del mese di marzo in Roma, presso la sede della FESICA-CONFSAL, in Piazza di Villa Carpegna n.58,

tra

CONFLAVORO PMI, Confederazione Nazionale delle Piccole e Medie Imprese rappresentata dal Presidente Nazionale Roberto Capobianco, con l'assistenza di Enzo Capobianco, Mario Ara, Giangrazio Ceglia, Vito Frijia, Giuseppe Ligotti, Alessandro Mattesini, Giuseppe Pullara, Sandro Susini, Bertino Trolese e Andrea Bigi

e

FESICA-CONFSAL, Federazione Sindacati Industria, Commercio e Artigianato rappresentata dal Segretario Generale Bruno Mariani, Vice Segretario Generale Alfredo Mancini, dai componenti della Segreteria Generale Andrea De Stasio, Letizia Giello, Pasquale Inverno, Vincenzo Minissale e Giuseppe Mancini

CONFSAL-FISALS, Federazione Italiana Sindacato Autonomo Lavoratori Stranieri rappresentata dal Segretario Nazionale Filippo Palmeri

con l'assistenza della CONFSAL, Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori rappresentata dal Segretario Generale Angelo Raffaele Margiotta

è stato approvato il testo del contratto in epigrafe che si allega, esso fa parte integrante del presente accordo e, per tutta la durata, deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile.

Roma, 28/03/2019

Roberto Capobianco, Enzo Capobianco, Mario Ara, Giangrazio Ceglia, Vito Frijia Giuseppe Ligotti, Alessandro Mattesini, Giuseppe Pullara, Sandro Susini, Bertino Trolese, Andrea Bigi

Bruno Mariani
Filippo Palmeri
Angelo Raffaele Margiotta, Alfredo Mancini, Andrea De Stasio, Letizia Giello, Pasquale Inverno, Vincenzo Minissale, Giuseppe Mancini

SOMMARIO

PREMESSA 8
CAMPO DI APPLICAZIONE 9
DECORRENZA E DURATA 9
DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO 10
Art.1 – Assunzione - requisiti per l'accesso 10
Art.2 - Periodo di prova 10
Art.3 - Mansioni lavorative e variazioni di posizione organizzativa 10
Art.4 - Sicurezza sul luogo di lavoro, tutela della salute, formazione e rispetto dell'ambiente 11
Art.5 - Attuazione normativa 11
Art.6 - Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza-RLS/RLST 11
Art.7 - Articolazione dell'orario di lavoro 11
Art.8 - Reperibilità 11
Art.9 - Flessibilità/elasticità dell'orario contrattuale di lavoro, lavoro a turni 12
Art.10 - Banca delle ore 12
Art.11 - Modalità di fruizione 12
Art.12 - Lavoro straordinario 13
Art.12 bis – Disposizioni speciali 13
Art.13 - Lavoro notturno 13
Art.14 - Riposi settimanali, festività, riposi compensativi e riposi retribuiti 13
Art.15 - Permessi retribuiti 14
Art.16 - Permessi per decesso e gravi infermità di familiari 14
Art.17 - Congedi per gravi motivi familiari 14
Art.18 - Lavoro festivo, lavoro domenicale e 4 Novembre 14
Art.19 - Ferie 15
Art.20 - Diritto allo studio 15
Art.21 - Congedi per formazione 16
Art.22 - Disciplina della richiesta di congedo 16
Art.23- Conservazione del posto di lavoro 16
Art.24 - Normale retribuzione 16
Art.25 - Tipologie di retribuzione 16
Art.26 - Minimi di paga 17
Art.27 – Assorbimenti 17
Art.28 - Lavoro a cottimo 17
Art.29 - Tredicesima e quattordicesima mensilità 17
Art.30 - Premio di risultato 17
Art.31 – Scatti di merito o di professionalizzazione 18

Art.32 - Indennità di cassa e maneggio di denaro 18
Art.33 - Assenze 18
Art.34 - Malattia 18
Art.35 - Obblighi del lavoratore 18
Art.36 - Periodo di comporto 19
Art.37 - Trattamento economico per malattia 19
Art.38 - Aspettativa non retribuita per malattia 19
Art.38 bis - Aspettativa non retribuita per malattie oncologiche 19
Art.38 ter – Lavoratori affetti da tubercolosi 19
Art.39 - Aspettativa 20
Art.40 - Infortunio 20
Art.41 - Astensione obbligatoria per maternità 20
Art.42 - Congedi parentali e per malattia del figlio 20
Art.43 - Congedi e permessi per handicap 20
Art.44 - Congedo matrimoniale 20
Art.45 - Trasferte, ritiro patente, risarcimento danni, rimborso spese chilometrico, valore vitto e alloggio e divise e strumenti di lavoro 21
Art.46 - Trasferimento 21
Art.47 - Distacco 21
Art.48 - Provvedimenti disciplinari e procedure di licenziamento 21
Art.49 - Preavviso 23
Art.50 - Trattamento di fine rapporto 23
CONTRATTAZIONE DI PROSSIMITA' 24
Art.51 - Contrattazione collettiva decentrata 24
CONTRATTI FLESSIBILI 25
LAVORO PART TIME 25
Art.52 - Tipologie di lavoro a tempo parziale 25
Art.53 - Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale 25
Art.54 - Assunzione 25
Art.55 - Obblighi di comunicazione 25
Art.56 - Clausole flessibili ed elastiche 25
Art.57 - Prestazioni supplementari e straordinarie 26
Art.58 - Retribuzione 26
Art.59 - Periodo di comporto per malattia 26
Art.60 - Consistenza dell'organico aziendale 26
Art.61 - Diritto di precedenza 27
LAVORO INTERMITTENTE 27
Art.62 - Definizione contratto di lavoro intermittente 27
Art.63 - Disciplina del rapporto di lavoro intermittente 27

Art.64 - Assunzione 28
Art.65 - Indennità di disponibilità 28
Art.66 - Retribuzione 28
Art.67 - Consistenza organico aziendale 28
LAVORO A TEMPO DETERMINATO 28
Art.68 - Requisiti di applicabilità 28
Art.69 - Apposizione del termine 29
Art.70 - Periodo di Prova 29
Art.71 - Durata e proroghe 29
Art.72 - Proporzione numerica 29
Art.73 - Diritto di precedenza 30
Art.74 - Retribuzione 30
Art.75 – Aziende di stagione: maggiorazione per i contratti a termine 30
SOMMINISTRAZIONE 31
Art.76 -Sfera di applicabilità 31
Art.77 - Tutela del lavoratore 31
Art.78- Esercizio del potere disciplinare 31
Art.79 - Retribuzione 31
ISTITUTI SINDACALI 32
Art.80 - Rappresentanze Sindacali 32
Art.81 - Rappresentanze Sindacali Aziendali 32
Art.82 - Assemblea 33
Art.83 - Referendum 33
Art.84 - Trattenute sindacali 33
Art.85 - Ente Bilaterale autonomo del settore privato E.BI.A.S.P. 33
Art.86 - Osservatorio Nazionale 34
Art.87 - Enti Bilaterali Territoriali 34
Art.88 - Osservatori Territoriali 35
Art.89 - Finanziamento Ente Bilaterale Autonomo del settore privato 35
Art.90 - Assistenza Sanitaria Integrativa 35
Art.91 - Fondi 36
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE 36
Art.92 - Classificazione del personale 36
APPENDICI 41
1. REGOLAMENTO DELL'APPRENDISTATO 41
Art.1 - Qualificazione del rapporto contrattuale 41
Art.2 - Apprendistato professionalizzante 41
Art.3 - Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore 41

Art.4 - Apprendistato di alta formazione e di ricerca 41
Art.5 - Proporzione numerica 42
Art.6 - Disciplina del rapporto 42
Art.7 - Parere di conformità 42
Art.8 - Periodo di prova 42
Art.9 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato 42
Art.10 - Obblighi del datore di lavoro 42
Art.11 - Doveri dell'apprendista 42
Art.12 - Trattamento normativo 43
Art.13 - Trattamento economico dell'apprendistato professionalizzante 43
Art.14 - Durata del contratto di apprendistato 43
Art.15 – Formazione Durata Contenuti 43
Art.16 - Finanziamento della formazione dell'apprendistato 44
Art.17 - Rinvio alla legge 44
2. REGOLAMENTO DELLE COMMISSIONI PARITETICHE DI CONCILIAZIONE 45
Art.1 - Composizione e sede della Commissione Nazionale 45
Art.2 - Convocazione della Commissione Nazionale 45
Art.3 - Istruttoria e decisione della Commissione Nazionale 45
Art.4 - Commissioni di Conciliazione Regionali e/o territoriali 45
Art.5 - Convocazione della Commissione Regionale e/o Territoriale 45
Art.6 - Istruttoria e decisione della Commissione Regionale e/o Territoriale 45
Art.7 - Composizione e sede delle Commissioni di Conciliazione 45
Art.8 - Attivazione della procedura di conciliazione 46
Art.9 - Richiesta del tentativo di conciliazione 46
Art.10 - Convocazioni delle parti 46
Art.11 - Istruttoria 46
Art.12 - Processo verbale di conciliazione o mancato accordo 46
Art.13 - Risoluzione bonaria della controversia 46
Art.14 - Decisioni 46
Art.15 - Il tentativo obbligatorio di conciliazione 46
Art.16 - Risoluzione della lite in via arbitrale 47
Art.17 - Controversie collettive 47
3. REGOLAMENTO COLLABORATORI COORDINATI E CONTINUATIVI LETTURISTI 48
Titolo I - Parte normativa 49
Art.1 - Ambito di applicazione 49
Art.2 - Definizioni 49
Art.3 - Forma e contenuto dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa 49
Art.4 - Natura della prestazione 50
Art.5 - Autonomia e coordinamento 50

Art.6 - Assenza del potere gerarchico 50

Art.7 - Assenza del potere disciplinare 50

Art.8 - Modalità di esecuzione della prestazione 51

Art.9 - Informazione e verifiche periodiche 51

Art.10 - Durata del contratto di collaborazione 51

Art.11 - Strumenti a disposizione del Collaboratore 51

Art.12 - Maternità e paternità, malattia e infortunio 51

Art.13 - Doveri del Collaboratore 52

Art.14 - Profili fiscali e contributivi 52

Art.15 - Ambiente di lavoro: tutela della salute e dell'integrità fisica 52

Art.16 - Assicurazione obbligatoria 52

Art.17 - Cessazione del rapporto 52

Art.18 - Diritti sindacali 53

Art.19 - Commissione nazionale paritetica di conciliazione e raffreddamento 53

Art.20 - Commissione di certificazione ex art.2 c.3 d.lgs. n.81/2015 53

Art.21 - Disposizioni finali 53

Titolo II - Parte economica 53

Art.22 (CAPO A) - determinazione corrispettivo gestione, lettura e manutenzione contatori/misuratori consumi acqua, energia elettrica e gas 54

Art.23 (Capo B) – determinazione corrispettivo collaboratori impiegati nelle attività di promozione e vendita di servizi di fornitura di acqua, energia elettrica e gas (e servizi ausiliari e/o accessori) in nome e per conto della società Clienti. 54

Art.24 (Capo C) - determinazione corrispettivo collaboratori impiegati nelle attività di manutenzione, riparazione e sostituzione contatori consumi acqua, energia elettrica e gas e nella gestione della morosità. 54

Disciplina: Cambio Di Appalto 55

TABELLA 56

PREMESSA

La grande trasformazione del lavoro che è in corso e che si sta sviluppando con sempre maggiore velocità richiede che le Parti sociali si assumano la responsabilità di accompagnare i datori di lavoro e i loro collaboratori nella serena accettazione della necessità di abbracciare il cambiamento continuo, per potersi confrontare adeguatamente, come insiemi, con la più accesa concorrenzialità che ha già investito le attività manifatturiere e che ora sta investendo, con crescente forza, anche le attività professionali e i servizi di ogni genere.
Una tale responsabilità si fonda su un rapporto aperto fra le Parti sociali e richiede, da un lato, strumenti contrattuali più semplici e aggiornati, e da altro lato una maggiore attenzione alle logiche collaborative e partecipative, sia all'interno delle organizzazioni produttive, attraverso la premialità di risultato, che tra le organizzazioni rappresentative, attraverso la bilateralità, con la quale si può attivare il welfare contrattuale; supportare il welfare aziendale/interaziendale o territoriale; svolgere la formazione lungo tutto l'arco della vita; gestire le istanze di certificazione dei contratti, di conciliazione, mediazione, arbitrato.
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 CCNL, 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, per la qualità e quantità dell'occupazione assicurata. Ne consegue un modello di relazioni sindacali e di contrattazione ispirato ai principi della sussidiarietà territoriale, della bilateralità e della partecipazione. Un modello che aiuti lo sviluppo, migliori le condizioni dei lavoratori all'interno ed all'esterno dei luoghi di lavoro, aumenti la competitività delle imprese e la migliore tutela dei lavoratori, favorisca l'innovazione ed una formazione di qualità nell'arco dell'intera vita lavorativa, sarà in grado di fornire risposte adeguate alla questione salariale.
Il presente sistema di relazioni sindacali può, infatti, concorrere a creare le condizioni, attraverso la valorizzazione della contrattazione territoriale e della bilateralità, per incrementare la produttività, migliorare la competitività 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 delle imprese 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 imprese, nell'ambito di un modello di relazioni di tipo partecipativo.
In tal senso, già in passato i comparti hanno dimostrato di saper rispondere alle sfide imposte dai cambiamenti economico-produttivi, attraverso la realizzazione di strumenti e percorsi innovativi, basati sulla valorizzazione del territorio, sul forte coinvolgimento e sulla responsabilizzazione delle parti sociali, nell'ottica di un confronto partecipato, costruttivo e condiviso.
L'attuale situazione economica italiana, caratterizzata da rischi di recessione, da bassi tassi di occupazione soprattutto dei giovani e delle donne, da un divario crescente fra il nord ed il sud del Paese, dalla perdita di competitività delle imprese, da una bassa produttività del lavoro e, nel contempo, dalla perdita del potere d'acquisto dei salari medi, richiede interventi significativi anche sul fronte dei sistemi di relazioni sindacali.
Inoltre, gli obiettivi di elevato valore sociale che persegue la bilateralità, l'assistenza integrativa sanitaria e la previdenza complementare 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 libera contrattazione collettiva e del sistema della bilateralità nei confronti di tutti i soggetti tenuti all'applicazione dei CCNL.
Tutto ciò premesso, si è addivenuti alla stipula del presente Contratto Collettivo Nazionale che qui di seguito si riporta e che, per tutta la durata, deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro dipendente nell'ambito delle attività tra le imprese che gestiscono i servizi relativi di lettura, manutenzione (ordinaria e straordinaria), sostituzione, gestione della morosità, e per l'attività di promozione e vendita indiretta di servizi di fornitura di acqua, energia elettrica e gas (e servizi ausiliari e/o accessori) con la modalità porta a porta, in nome e per conto della società somministratrici. Nel presente contratto, con il termine "lavoratore", "lavoratori" e "dipendenti/e" si fa riferimento ad entrambi i sessi.

DECORRENZA E DURATA

Fatte salve le specifiche decorrenze previste per i singoli istituti, il presente CCNL ha durata pari a tre anni e decorrerà dal 01 aprile 2019. Ciascuna delle Parti stipulanti potrà procedere alla disdetta del CCNL almeno sei mesi prima della scadenza, a mezzo lettera raccomandata o PEC, in assenza il CCNL si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.
Resta inteso e convenuto che, fermi restando i diritti inviolabili dei cittadini, le Parti stipulanti escludono il ricorso ad azioni dirette durante la fase di trattativa per il rinnovo del CCNL, regolarmente disdetto, o la riforma di taluno degli istituti dello stesso.

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art.1 – Assunzione - requisiti per l'accesso

Le assunzioni di nuovi lavoratori saranno effettuate in conformità di disposizioni di leggi in vigore.
L'assunzione dovrà essere comunicata al lavoratore con atto scritto contenente:

1. la data di assunzione;
2. la tipologia e durata del rapporto;
3. l'orario di lavoro;
4. l'inquadramento, il livello e la qualifica;
5. il trattamento economico;
6. la/e sede/i di lavoro;
7. la durata del periodo di prova;
8. la durata delle ferie;
9. la durata del preavviso in caso di recesso.
10. Contestualmente alla lettera di assunzione, l'azienda dovrà consegnare al lavoratore copia del presente contratto (copia cartacea o @Book) o indicare una forma di consultazione dello stesso attraverso sistemi informatici (link) con possibilità di accesso per i lavoratori.
11. All'atto dell'assunzione, il lavoratore dovrà presentare o, in alternativa, dichiarare a richiesta dell'azienda:
12. Titoli di studio e altri titoli professionali;
13. Certificato di residenza;
14. Indicazioni di recapito telefonico e indirizzo mail;
15. Coordinate bancarie per il versamento dei compensi;
16. Permesso di soggiorno ove obbligatorio;
17. Curriculum Vitae;
18. Altra documentazione aggiuntiva che l'Azienda riterrà opportuno richiedere in relazione all'attività che il lavoratore è chiamato a svolgere.

Art.2 - Periodo di prova

Il lavoratore assunto in servizio è soggetto ad un periodo di prova

1. L'esistenza del patto di prova dovrà risultare da atto scritto.
2. Fermi restando in ogni caso i termini massimi previsti dall'art.10 della L.15.07.1966 n.604 e R.D.L 13.11.1924 n. 1825 convertito in Legge 18.03.1926 n.562, la durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:
   - 2 mesi di effettivo servizio, livelli 2° e 1°;
   - 3 mesi di effettivo servizio, livelli 5°,4° e 3°;
   - 6 mesi di effettivo servizio, livelli Q e 6°.
3. Nel corso del periodo di prova, il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento, da entrambi le parti, senza preavviso, con diritto al TFR, ai ratei di tredicesima, di quattordicesima e all'indennità sostitutiva delle ferie.
4. Per i contratti a termine la durata del periodo di prova non potrà essere superiore al 50% della durata del contratto stesso.
5. Qualora entro la scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato a tutti gli effetti.

Art.3 - Mansioni lavorative e variazioni di posizione organizzativa

1. Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.
2. In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incida sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale.
3. Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.
4. Nelle ipotesi di cui al punto 2), il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.
5. Nelle sedi di cui all'art.2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, o all'acquisizione di una diversa professionalità, o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, o da un avvocato, o da un consulente del lavoro.
6. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori a quello precedentemente espletato il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio assente per qualunque ragione, dopo sei mesi continuativi.

7. Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra, diversa da quelle indicate all'atto dell'assunzione, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Art.4 - Sicurezza sul luogo di lavoro, tutela della salute, formazione e rispetto dell'ambiente

1. Le Parti dichiarano di condividere i valori della sicurezza sul luogo di lavoro, della tutela della salute, della formazione e del rispetto dell'ambiente e concordano sulla necessità di intraprendere un percorso di sviluppo, promozione e diffusione di tali principi. Le Parti riconoscono altresì l'opportunità di operare, ciascuna in relazione al proprio ruolo, in maniera responsabile, consapevole e nel rispetto della disciplina legislativa e contrattuale in materia.
2. In caso di mancato rispetto di quanto sopra indicato da parte del datore di lavoro, la Conflavoro PMI adotterà le sanzioni previste dal proprio Statuto nei confronti del socio inadempiente.
3. In ottemperanza al disposto di cui all'art.9 della Legge n.300/1970 i lavoratori, mediante loro rappresentanze aziendali, ovvero, in mancanza di queste, mediante i rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Art.5 - Attuazione normativa

Le Parti stipulanti considerano le norme di tutela previste dal d.lgs n.81/2008 siano intese, con la debita collaborazione di tutti gli interessati, a tutela della totalità degli operatori presenti in tutte le attività professionali, anche associative, appartenenti alle professioni rientranti nel campo di applicazione del presente CCNL e alle strutture che svolgono altre attività e servizi strumentali e/o funzionali alle stesse, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto che li lega alla Azienda.

Art.6 - Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza-RLS/RLST

1. La formazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza potrà essere effettuata attraverso piattaforme eLearning anche per i suoi aggiornamenti, come previsto dall'A.S.R. del 7 luglio 2016 ed in ottemperanza del d.lgs. n.81/2008.
2. In merito al servizio RLST, affidato all' OPNASP, si fa riferimento all'Accordo interconfederale 29 giugno 2016 e s.m.i.

Art.7 - Articolazione dell'orario di lavoro

1. La durata normale del lavoro effettivo è fissata in 40 ore settimanali suddivise di norma in cinque giornate per la generalità dei lavoratori. Diversi criteri di ripartizione dell'orario settimanale potranno essere concordati a livello aziendale.
2. Ai sensi dell'art.3 del D.Lgs. 66/2003 le Parti stipulanti il presente contratto, mediante specifico accordo, potranno prevedere orari settimanali inferiori alle quaranta ore settimanali e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno.
3. Le spese relative alla trasferta sono disciplinate dall'art.45 del presente CCNL, salvo diverso accordo aziendale o individuale.
4. Gli orari di lavoro praticati nell'azienda dovranno essere esposti in maniera tale che siano visibili a tutti i dipendenti e devono essere comunicati, da parte dell'azienda agli uffici competenti.
5. La durata massima dell'orario di lavoro è soggetta alla disciplina legislativa vigente.
6. L'orario normale contrattuale dei lavoratori discontinui non può superare le 48 ore settimanali medie nel periodo di riferimento previsto dalla legge, data la normale variabilità presente in tutte le attività comprese nel campo di applicazione del presente CCNL. L'orario di lavoro non potrà comunque superare le 7 ore giornaliere e le 35 settimanali per i minori che non abbiano compiuto 15 anni e 8 ore giornaliere e 40 settimanali per i minori tra i 15 e i 18 anni.
7. Sono considerati lavori discontinui o di semplice attesa o custodia quelli elencati nella tabella approvata con R.D. n.2657/1923 e nei successivi provvedimenti aggiuntivi e modificativi, salvo che non sia richiesta un'applicazione assidua e continuativa.

Art.8 - Reperibilità

1. Il servizio di pronta disponibilità è legato allo svolgimento di particolari servizi caratterizzato dalla necessità e dall'obbligo dei lavoratori di raggiungere il luogo di lavoro indicato nel più breve tempo possibile dalla chiamata secondo le disposizioni aziendali.
2. Uno specifico regolamento aziendale definirà le specifiche modalità operative e le relative compensazioni, per l'obbligo di reperibilità, la chiamata e la prestazione richiesta, sia in termini di riposi compensativi che di trattamento economico, come pure, ove possibile, in termini di rotazione; analoga regolamentazione potrà essere definita per i casi in cui sia richiesto ai lavoratori di risiedere nella struttura, mettendo a loro disposizione i presidi più idonei.
3. La pronta disponibilità, ove non espressamente previsto in sede di assunzione, si basa sull'intesa fra le parti ma, ove le particolarità del servizio svolto dall'azienda lo richiedano necessariamente, per ragioni di pubblica utilità, il lavoratore potrà rifiutarsi soltanto in presenza di gravi motivi, adeguatamente documentati, in mancanza dei quali il rifiuto potrà essere considerato giustificato motivo di licenziamento.

Art.9 - Flessibilità/elasticità dell'orario contrattuale di lavoro, lavoro a turni

1. In considerazione di particolari situazioni di servizio per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, è comunque consentito alle imprese di ripartire la durata normale dell'orario di lavoro su 6 giorni, con un limite massimo di 48 ore settimanali da recuperare mediante corrispondente rimodulazione dell'orario settimanale nelle precedenti o successive settimane. Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regimi di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito.
2. Pertanto, qualora dall'andamento della prestazione giornaliera assegnata derivi che in un mese venga superato l'orario contrattuale previsto, ad esempio di 168 ore, e che in un altro esso non venga raggiunto, non si dà luogo a compensi aggiuntivi o detrazioni, compensandosi tra di loro le misure delle prestazioni mensili e realizzandosi la media delle 168 ore nell'arco di un periodo di dodici mesi.
3. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che di riduzione dell'orario contrattuale. La suddetta compensazione 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 soltanto parziali, l'Azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore il monte ore maturate e non compensate con la maggiorazione prevista per le ore di lavoro straordinario.
4. La flessibilità dell'orario di lavoro, così come disciplinata dal presente articolo, deve ritenersi vincolante per tutti i lavoratori.
5. L'azienda deve informare i lavoratori, con anticipo di almeno due settimane, della volontà di utilizzare l'istituto della flessibilità attraverso apposita comunicazione contenente indicazioni sulle modalità di esecuzione della flessibilità: inizio, termine, orario richiesto ai lavoratori.
6. I riposi compensativi nonché i permessi retribuiti aggiuntivi di cui agli artt.14 e 15 non possono essere assorbiti da altri trattamenti aziendali in atto in materia di riduzione di orario, permessi e ferie.
7. L'azienda può consentire che, al fine di una migliore funzionalità del servizio e maggiore efficienza della prestazione lavorativa, oltre che in via di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, tutti i lavoratori o gruppi di lavoratori godano di una elasticità di orario in entrata e della pausa pranzo, intesa quale possibilità di anticipare o posticipare l'ingresso e ridurre la pausa pranzo, fino a 30 minuti, rispetto all'inizio dell'orario di lavoro fissato e della pausa pranzo, con correlato recupero da parte dell'interessato alla fine della stessa giornata lavorativa.

Lavoro a turni

Fermo restando quanto previsto dall'art. 1 comma 2 lett. f) del Decreto Legislativo n. 66/2003, ai fini della disciplina del presente articolo si considera lavoro in turno la prestazione lavorativa avvicendata, articolata su 24 ore oppure su 16 ore, per 5, 6 o 7 giorni alla settimana. Il suddetto avvicendamento si realizza normalmente con la coincidenza tra la fine della prestazione lavorativa di un lavoratore e l'inizio della prestazione dell'addetto successivo, secondo una programmazione basata sulla rotazione ciclica dei lavoratori nei diversi orari.

Le tipologie di lavoro in turno prese in considerazione ai fini della disciplina prevista nel presente articolo sono pertanto:

a) Turni continui per tutte le ore del giorno e della notte, articolati su 5, 6 o 7 giorni alla settimana;
b) Turni articolati su 5, 6 o 7 giorni alla settimana, con esclusione del lavoro in orario notturno.

Resta ferma la possibilità per le Parti di individuare e contrattare aziendalmente altri eventuali tipi di turno ed il relativo trattamento economico, comunque in misura non superiore a quella prevista dal presente articolo per i turni di tipo b).

L'articolazione dei turni deve consentire, di norma, a ciascun lavoratore il godimento di un periodo di riposo pari ad almeno 11 ore tra la fine del turno di lavoro e l'inizio di quello successivo.

Il lavoratore addetto al lavoro in turno deve usufruire, nell'arco dell'anno, dello stesso numero di giorni di riposo goduti dal lavoratore non addetto a lavoro in turno.

Sulla retribuzione individuale oraria del lavoratore addetto al lavoro in turno si applicano le seguenti maggiorazioni:

- per ogni ora di effettivo lavoro in giorno feriale, escluso l'orario notturno: 5,5%;
- per ogni ora di effettivo lavoro in giorno feriale, durante l'orario notturno: 26%;
- per ogni ora di effettivo lavoro in giorno festivo, escluso l'orario notturno: 31%;
- per ogni ora di effettivo lavoro in giorno festivo, durante l'orario notturno: 51%.

Art.10 - Banca delle ore

1. Le parti convengo di istituire la banca delle ore. Nell'ambito della contrattazione aziendale il lavoratore può optare, in alternativa alla remunerazione come straordinarie delle ore prestate, per l'accantonamento delle ore medesime nella banca ore individuale dalla quale attingere per fruire dei riposi supplementari.
2. Tutte le tipologie di lavoro straordinario potranno confluire nel monte ore della Banca delle ore nei limiti previsti dall'art.12, comma 7.

Art.11 - Modalità di fruizione

1. Il prelievo delle ore maturate avverrà con richiesta scritta (anche tramite PEC) presentata dal lavoratore almeno 5 giorni prima della fruizione. L'azienda, in particolari situazioni come nel caso di minore intensità lavorativa, potrà disporre i riposi supplementari mediante il prelievo dalla banca ore individuale.
2. Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data e l'ora della richiesta.
3. Eccetto che nei mesi di luglio, agosto e dicembre nei quali, in generale, non è consentito detto prelievo, i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata. Nella giornata del sabato o 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.

4. I riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore.
5. Per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate in sede aziendale o a livello individuale.
6. Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca delle ore, con i relativi movimenti.
7. Le ore non utilizzate come riposi compensativi entro il 31 dicembre di ogni anno saranno retribuite secondo le regole contrattuali e, in ogni caso, alla cessazione del rapporto di lavoro.

Art.12 - Lavoro straordinario

1. Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario settimanale di cui all'art.7 del presente contratto sono considerate lavoro straordinario.
2. È facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni lavorative straordinarie nel limite massimo di 250 ore annue per ogni lavoratore.
3. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre sempre ammesso in relazione a:
4. casi di eccezionali esigenze tecniche e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
5. casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
6. eventi particolari come mostre, fiere e manifestazioni collegate all'attività produttiva nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi della normativa e in tempo utile alle RSA.
7. Le parti concordano che una quota pari al 50% del monte ore previsto dal superiore punto 2, possa confluire, previo accordo con il lavoratore e sentita - ove presente - la RSA aziendale, nella Banca delle ore.
8. Il lavoratore non può prestare lavoro straordinario ove non sia stato espressamente autorizzato dal datore di lavoro.
9. Per le prestazioni lavorative straordinarie sono previste le seguenti maggiorazioni sulla quota oraria della normale retribuzione del presente contratto:
   a) lavoro straordinario diurno (dalla 41a alla 48a ora settimanale) 25%
   b) lavoro straordinario diurno (eccedenti la 48a ora settimanale) 30%
   c) lavoro straordinario notturno esclusi i turni regolari di servizio (dalle ore 22 alle ore 6) 30%
   d) lavoro straordinario festivo e di domenica 35%
   e) lavoro straordinario festivo notturno 42%
10. Il lavoro straordinario notturno è quello prestato tra le ore 22:00 e le ore 6:00. Non è considerato lavoro straordinario quello svolto di notte nel normale orario di lavoro da lavoratori adibiti a servizi notturni.
11. La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione prevista per il lavoro ordinario notturno e la maggiorazione più alta assorbe quella più bassa.
12. Le maggiorazioni per il lavoro straordinario verranno calcolate sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art.24 del presente contratto.

Art.12 bis – Disposizioni speciali

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 fatta eccezione che per i servizi svolti di notte o nei giorni festivi.

Art.13 - Lavoro notturno

1. Il periodo notturno comprende l'intervallo tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del mattino.
2. Le ore di lavoro notturno svolto dalle ore 22:00 alle ore 6:00 sono retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 15%. Tale maggiorazione è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione normale.

Art.14 - Riposi settimanali, festività, riposi compensativi e riposi retribuiti

1. Il riposo settimanale cade normalmente di domenica. Ai sensi dell'art.9 c.2 del d.lgs. n.66/2003 fanno eccezione alla disposizione di cui al c.1 dell'art. 9 del D.lgs appena indicato:
   a) attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, di periodi di riposo giornaliero o settimanale;
   b) attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi turno e non possa usufruire, tra la fine del servizio di un turno e l'inizio del turno successivo, di periodi di riposo giornaliero o settimanale;
   c) attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.

2. Il riposo di ventiquattro ore consecutive può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni per il personale interessato a modelli tecnico organizzativi di turnazione particolare ovvero addetto alle attività aventi le caratteristiche di cui all'art.9, c.3, del D.Lgs.66/2003.
3. Per esigenze religiose, il lavoratore - e solo se le esigenze organizzative lo permettano- può beneficiare di un riposo settimanale in un giorno diverso, concordato tra le parti. In tal caso, al lavoratore non verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi.
4. Qualora una delle festività elencate all'art.18 dovesse cadere di domenica ovvero nel giorno concordato con il lavoratore straniero in relazione al punto 2) del presente articolo, al lavoratore verrà corrisposta una ulteriore giornata di retribuzione di cui all'art.25 unitamente alla retribuzione mensile.

5. Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla Legge n.370/1934 dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art.24, fermo restando il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni legislative vigenti in materia.

Art.15 - Permessi retribuiti

1. In alternativa al pagamento delle festività soppresse di cui alla Legge n.54/1977 e al DPR n.792/1985, i lavoratori usufruiranno di 32 ore di permessi retribuiti che dovranno essere utilizzati entro l'anno solare.
2. I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadono e devono essere pagati con la normale retribuzione in atto al momento della scadenza, ove non sia possibile fruirne entro il 30 giugno dell'anno successivo.
3. In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero di servizio prestato.

Art.16 - Permessi per decesso e gravi infermità di familiari

1. In applicazione dell'art.4 della Legge n.53/2000 e degli artt.1 e 3 del Regolamento d'attuazione di cui al Decreto Interministeriale n.278/2000, il lavoratore o la lavoratrice hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica.
2. Per fruire del permesso, l'interessato è tenuto a comunicare previamente all'azienda l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato.
3. Alla ripresa del servizio, il lavoratore è tenuto, entro il termine 7 giorni, a presentare idonea certificazione rilasciata da un medico del Servizio Sanitario Nazionale o ad esso convenzionato o, in caso di ricovero o di intervento chirurgico, della struttura ospedaliera o della clinica, presso la quale il familiare o il convivente è stato ricoverato. In mancanza di tale attestazione, i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore permessi
4. Un congedo straordinario, non retribuito, della durata strettamente rapportata alla natura dell'evento, può essere richiesto in caso di gravi calamità nelle zone di residenza del lavoratore stesso o dei suoi familiari.
5. In ogni caso, tra il lavoratore e il datore di lavoro, possono essere concordate diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso.
6. Nell'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta del lavoratore, sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.
7. Qualora venga accertato il venire meno delle circostanze che avevano determinato la concessione del permesso, il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie.

Art.17 - Congedi per gravi motivi familiari

1. Ai sensi dell'art.4 c.2 della Legge n.53/2000, il lavoratore può richiedere un periodo di congedo per gravi e documentati motivi familiari.
2. Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni.
3. Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo - di norma con la precisazione della durata minima dello stesso - e documentando, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il grado di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.
4. Il lavoratore dovrà altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dalla normativa.

Art.18 - Lavoro festivo, lavoro domenicale e 4 Novembre

1. È considerato lavoro festivo il lavoro prestato il:
   a) 1° gennaio (Capodanno);
   b) 6 gennaio (Epifania);
   c) lunedì di Pasqua;
   d) 25 aprile
   e) 1° maggio (Festa del lavoro);
   f) 2 giugno (Festa della Repubblica);
   g) 15 agosto (Assunzione);
   h) 1° novembre (Ognissanti)
   i) 8 dicembre (Immacolata Concezione);
   j) 25 dicembre (S. Natale);
   k) 26 dicembre (S. Stefano);
   l) giorno del S. Patrono del luogo di lavoro.
2. Il godimento delle suddette festività verrà subordinato alle esigenze aziendali.
3. Nessuna detrazione potrà essere applicata sulle normali retribuzioni nell'ipotesi di mancata prestazione di lavoro durante le festività sopra indicate. Al personale che risulterà assente durante le suddette festività, per riposo settimanale, malattia, infortunio, sarà corrisposta una giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione. Per le festività che cadono durante il periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio alla lavoratrice spetta un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS posta a carico del datore di lavoro.
4. Le ore di lavoro prestate nei giorni festivi elencati nel punto precedente saranno compensate con la maggiorazione del 30% della normale retribuzione. In caso di coincidenza di una delle festività sopra elencate con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della normale retribuzione.
5. Resta salvo quanto disposto dall'art.14.

6. Fermi restando i trattamenti economici e le maggiorazioni di miglior favore, per le ore di lavoro prestate nella giornata di domenica da parte di Lavoratori che godano del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica verrà corrisposta la sola maggiorazione omnicomprensiva e non cumulabile del 30% della retribuzione oraria.
7. Fermi restando i trattamenti economici e le maggiorazioni di miglior favore, le aziende – al fine di garantire lo svolgimento del servizio in relazione alle modalità organizzative – hanno facoltà di organizzare per ciascun lavoratore a tempo pieno che abbia il riposo settimanale normalmente coincidente con la domenica, lo svolgimento dell'attività lavorativa nella misura complessiva pari alla somma delle domeniche di apertura originariamente previste dal d.lgs. 31 marzo 1998, n. 114 e del 30% delle ulteriori aperture domenicali previste a livello territoriale. Non saranno tenuti ad assicurare le prestazioni di cui al presente comma i lavoratori rientranti nei casi sotto elencati:
   - le madri, o i padri affidatari, di bambini di età fino a 3 anni;
   - i lavoratori che assistono portatori di handicap conviventi o persone non autosufficienti titolari di assegno di accompagnamento conviventi.

   Altre ipotesi potranno essere concordate al secondo livello di contrattazione.
   Ai lavoratori che non beneficiano di trattamenti economici o di maggiorazioni di miglior favore previsti dalla contrattazione integrativa o comunque acquisiti, verrà riconosciuta la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione per ciascuna ora di lavoro prestata di domenica. Tale maggiorazione è omnicomprensiva e non cumulabile.
8. Le maggiorazioni di cui ai punti 6), 7) e 8) del presente articolo sono assorbite, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto nonché da quelli già previsti da accordi vigenti al secondo livello di contrattazione in materia di lavoro domenicale e sono comunque escluse dalla normale retribuzione di cui all'art.24.
9. 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 marzo 1977, n. 54, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Art.19 - Ferie

1. Il personale ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 4 settimane. Ogni settimana di ferie dovrà essere ragguagliata a 5 ovvero a 6 giorni lavorativi a seconda che la distribuzione del normale orario di lavoro settimanale sia rispettivamente su 5 o 6 giorni. Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.
2. Compatibilmente con le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie, pari a due settimane, nei periodi di minor lavoro o in caso di chiusura per ferie aziendali.
3. Le ferie sono interrotte in caso di sopraggiunta malattia, in presenza di tempestiva comunicazione al datore di lavoro e adeguata giustificazione.
4. Durante il periodo di ferie decorre la normale retribuzione.
5. Per ragioni di servizio, il datore di lavoro può richiamare il lavoratore dalle ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare successivamente, nei termini che saranno concordati, il periodo di ferie nonché ad ottenere il rimborso delle spese sostenute per il rientro in sede e per l'eventuale ritorno nel luogo dove trascorreva le ferie.
6. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore spetteranno tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza. L'indennità sostitutiva delle ferie deve essere calcolata dividendo per 26 la normale retribuzione mensile.
7. Ai sensi del RDL 1825/1924, in caso di anzianità di servizio di oltre 25 anni il periodo di ferie annuali non può essere minore di 30 giorni.
8. Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di cui all'art.24. Al lavoratore retribuito in tutto o in parte a provvigione il datore di lavoro corrisponderà, durante il periodo di ferie, una quota pari alla media delle provvigioni percepite dagli altri colleghi del negozio o del reparto. Nelle aziende con un solo dipendente o quando tutto il personale sia in ferie spetterà al singolo dipendente, durante il periodo di ferie, la media mensile delle provvigioni dallo stesso percepita negli ultimi 12 mesi o nel minor periodo di servizio prestato. Se il dipendente retribuito a provvigione è in ferie e viene sostituito da altro dipendente estraneo al reparto, il lavoratore in ferie avrà diritto ad una quota di provvigioni, a carico del datore di lavoro, pari a quella spettante al suo sostituto.

Art.20 - Diritto allo studio

1. Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, le Aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla Legge 31 dicembre 1962 n.1859, o riconosciuti in base alla Legge 19 gennaio 1942 n.86, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea.
2. Le Aziende potranno concedere, in base a uno specifico patto formativo, permessi per la partecipazione a corsi di formazione o aggiornamento di specifico interesse per la crescita professionale dei lavoratori all'interno delle Aziende stesse.
3. I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva a tale data.
4. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata.

5. A livello aziendale possono essere definiti modi e condizioni per la concessione di periodi sabbatici per l'aggiornamento professionale.

Art.21 - Congedi per formazione

1. Ai sensi dell'art.5 della Legge n.53/2000, il lavoratore con almeno 5 anni di anzianità di servizio, 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. Salvo diverse intese di cui al patto formativo ex art.20,2.
2. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.
3. Una grave e documentata infermità, intervenuta durante il periodo di congedo, previa comunicazione scritta al datore di lavoro, comporta l'interruzione del congedo medesimo.

Art.22 - Disciplina della richiesta di congedo

1. Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta all'azienda almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione. Salvo diverse intese di cui al patto formativo ex art.20,2.
2. L'azienda è tenuta ad effettuare una valutazione della richiesta di congedo, entro 10 giorni dalla presentazione, e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati, in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo, da comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentano la sostituzione del dipendente. Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.
3. 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 aziendali.
4. Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.
5. Nel caso di rapporti a tempo determinato, l'azienda può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto, in relazione al periodo di congedo richiesto, o quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente disposizione.

Art.23- Conservazione del posto di lavoro

Durante il periodo di congedo, il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa, anche non retribuita, diversa da quella integrativa della formazione.

Art.24 - Normale retribuzione

1. La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:
   a) paga base nazionale;
   b) eventuali EDR, terzi elementi e trattamenti integrativi;
   c) eventuali scatti di merito o di professionalizzazione;
   d) eventuale premialità di risultato;
   e) altre voci derivanti dalla contrattazione decentrata.

Art.25 - Tipologie di retribuzione

1. La normale retribuzione è costituita dalle voci di cui all'art.24 del presente CCNL in atto nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo. Restano esclusi dalla normale retribuzione i rimborsi di spese, i compensi per lavoro straordinario, le gratificazioni straordinarie una tantum, il welfare aziendale e ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali, in quanto omnicomprensivo, ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.
2. La normale retribuzione mensile viene calcolata - ad eccezione delle prestazioni occasionali o saltuarie - in misura fissa non variabile in rapporto alle festività, ai permessi retribuiti, ai giorni di riposo settimanale di legge che cadono nel periodo di paga e alla distribuzione dell'orario settimanale, fatte salve le condizioni di miglior favore. Tale retribuzione ricomprende pertanto tutti i giorni di calendario che costituiscono il mese al quale fa riferimento.
3. La quota giornaliera della retribuzione normale si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale "26".
4. La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per "168" per il personale con orario normale di quaranta ore settimanali. La retribuzione giornaliera si ottiene moltiplicando la retribuzione oraria per il numero delle ore settimanali di lavoro diviso per il numero dei giorni lavorativi della settimana.
5. In caso di sospensione dal lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro ed indipendente dalla volontà del lavoratore, il lavoratore ha diritto alla normale retribuzione per tutto il periodo della sospensione, salvo il ricorso alla cassa integrazione guadagni, nel qual caso avrà luogo soltanto il trattamento CIG, ove ammesso. Tale previsione non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.
6. Le Parti convengono che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di mansioni rientranti nei livelli 2°, 3°, 4° e 5°, qualora quest'ultimo abbia un'esperienza professionale pregressa inferiore ai 5 anni 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, le "retribuzioni di primo ingresso", ridotte, rispetto al livello ordinario di inquadramento, della percentuale di seguito indicata:
- primo anno: 5%
- secondo anno: 2,5%.

7. Per le aziende di nuova costituzione o in fase di avvio di una nuova attività e per un massimo di due anni, le parti prevedono la possibilità di poter corrispondere ai propri lavoratori dipendenti, limitatamente ai livelli 1°, 2°, 3°, 4° 5° e 6°, le retribuzioni ridotte rispetto al livello ordinario di inquadramento come indicato al punto 6) del presente articolo.
8. Al fine di poter utilizzare le riduzioni retributive indicate al punto 6) del presente articolo, l'azienda deve darne comunicazione preventiva scritta all'EBIASP, autocertificando di non aver proceduto entro i 6 mesi precedenti a licenziamenti collettivi per riduzione del personale riguardanti lavoratori adibiti alle stesse mansioni per le quali saranno effettuate le assunzioni con le retribuzioni ridotte e che il lavoratore neoassunto non ha precedentemente prestato attività lavorativa presso la stessa. Al fine di poter utilizzare le riduzioni retributive indicate al punto 7) del presente articolo, l'azienda deve darne comunicazione preventiva scritta all'EBIASP.

Art.26 - Minimi di paga

La determinazione delle paghe base nazionali è contenuta nelle tabelle accluse al presente CCNL.

Art.27 – Assorbimenti

Fermi restando gli altri assorbimenti specificamente previsti, gli aumenti non di merito precedentemente corrisposti possono essere assorbiti in tutto o in parte dagli aumenti dei minimi tabellari, a meno che ciò non sia stato espressamente escluso all'atto della loro concessione.

Art.28 - Lavoro a cottimo

1. Il lavoro a cottimo (cottimo misto) - individuale o collettivo- è disciplinato da un accordo a livello aziendale tenendo conto dei seguenti elementi:
   a) composizione della squadra (quando si tratta di cottimi collettivi) con l'indicazione nominativa dei partecipanti e delle rispettive qualifiche o posizioni organizzative;
   b) descrizione della lavorazione da eseguire;
   c) descrizione dei servizi di cantiere a disposizione della squadra;
   d) unità di misura assunta per la formazione della tariffa e per la liquidazione del cottimo;
   e) tariffa di cottimo per unità di misura;
   f) durata del periodo di assestamento: per periodo di assestamento si intende il tempo strettamente necessario perché il cottimo si normalizzi;
   g) individuazione di eventuali lavoratori concottimi che, pur essendo specificatamente vincolati al ritmo lavorativo dei cottimisti e soggetti ad una prestazione lavorativa superiore a quella propria del lavoro ad economia, non fanno parte della squadra di cui alla lettera a).

   I concottimisti parteciperanno ai benefici del cottimo in proporzione al loro contributo alla lavorazione. La misura della partecipazione sarà determinata contestualmente alla formazione della tariffa di cottimo e la ripartizione fra i con cottimisti sarà effettuata nei termini stabiliti dall'accordo istitutivo.
2. Le tariffe di cottimo devono essere determinate in modo da garantire, ai lavoratori a cottimo, un utile non inferiore al 10% dei minimi di paga base ed ai concottimisti una maggior retribuzione non inferiore al 5% dei minimi di paga base. Le tariffe di cottimo così determinate non divengono definitive se non dopo superato il previsto periodo di assestamento, allorquando saranno comunicate per iscritto ai componenti della squadra. Le tariffe possono essere sostituite o modificate ogni qual volta intervengano mutamenti nelle condizioni di esecuzione dei lavori ed in ragione degli stessi.
3. Qualora il lavoratore passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia, non ha diritto al mantenimento dell'utile di cottimo, salvo il caso in cui, restando inalterate le condizioni di lavoro, l'impresa richieda il mantenimento della stessa produzione.
4. Il lavoratore deve essere retribuito secondo il sistema del cottimo quando, in conseguenza dell'organizzazione del lavoro, è vincolato all'osservanza di un determinato ritmo produttivo o quando la valutazione della sua prestazione è fatta in base al risultato delle misurazioni dei tempi di lavorazione.
5. Ferme restando le disposizioni di legge e di contratto sull'orario di lavoro, il lavoratore può essere retribuito, ai sensi dell'art.2099 c.c., a cottimo (cottimo puro) nella misura, con le modalità e nei termini stabiliti dallo specifico accordo sindacale aziendale, per tutto il periodo in cui si svolgono le attività a cui l'accordo si riferisce.

Art.29 - Tredicesima e quattordicesima mensilità

1. L'azienda corrisponderà al personale dipendente rispettivamente a titolo di tredicesima e di quattordicesima un importo pari ad 1 mensilità della normale retribuzione in coincidenza con il periodo natalizio ed il periodo feriale. In quest'ultimo caso la quattordicesima sarà corrisposta con la retribuzione del mese di luglio e sarà pari ad 1 mensilità della retribuzione in atto al 30 giugno di ogni anno.
2. Nel caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a e 14a mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestati, nonché per l'eventuale frazione residua pari o superiore ai 15 giorni.
3. Previo specifico accordo con le OO.SS. firmatarie del presente contratto, può essere prevista la possibilità di erogare la 13ma e 14.ma mensilità in ratei mensili, unitamente alla retribuzione corrente.

Art.30 - Premio di risultato

1. In sede aziendale potrà essere negoziato un premio di risultato variabile in funzione dei parametri di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, che siano stati concordati e che possano essere misurati obiettivamente, anche attraverso gli eventuali, opportuni comitati paritetici.
2. Il premio di risultato, per consentire le predette misurazioni, sarà corrisposto di norma nell'anno successivo a quello di riferimento, salve eventuali anticipazioni, basate sugli andamenti tendenziali, che saranno soggette a conguaglio.
3. La 14.ma mensilità, e le ex festività potranno essere fatti confluire all'interno del presente premio di risultato, a seguito di accordo di secondo livello, al fine di accrescere il potere di acquisto e la produttività del lavoratore.

Dichiarazione a verbale
Le Parti concordano sulla opportunità che, in sede di negoziazione del premio di risultato, sia avviato un confronto sulla eventuale attivazione di programmi di welfare aziendale che, oltre ad essere particolarmente agevolati sia dal lato dei lavoratori che dal lato delle aziende, può rafforzare i legami collaborativi che, oggi più che mai, rappresentano un elemento strategico di competitività delle aziende per la salvaguardia dell'occupazione e, possibilmente, il suo sviluppo.

Art.31 – Scatti di merito o di professionalizzazione

1. Al fine di premiare la meritocrazia e incentivare la crescita professionale dei lavoratori, le Parti si impegnano a sottoscrivere un apposito accordo aziendale contenente la disciplina per l'erogazione di un importo mensile, aggiuntivo rispetto alla normale retribuzione che sarà riconosciuto ai lavoratori, in funzione del raggiungimento di parametri oggettivi legati al merito o alla professionalizzazione dei singoli lavoratori.
2. L'accordo aziendale individuerà gli importi, le tempistiche e modalità di erogazione del quantum nonché i criteri di merito o di professionalizzazione.

Art.32 - Indennità di cassa e maneggio di denaro

1. 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 normale retribuzione.
2. L'indennità di cui sopra è dovuta soltanto nel caso in cui il lavoratore abbia la piena e completa responsabilità della gestione di cassa con il connesso obbligo di accollo delle eventuali differenze

Art.33 - Assenze

1. L'eventuale assenza per grave impedimento va tempestivamente comunicata all'azienda al fine di consentire la sostituzione del lavoratore assente e il normale svolgimento dell'attività aziendale.
2. L'assenza va comunque documentata entro il giorno successivo l'evento.
3. L'inosservanza delle prescrizioni sancite dal punto 1) del presente articolo sarà sanzionata nei modi e nelle forme previste in materia di provvedimenti disciplinari di cui all'art.48, fatta salva la facoltà del datore di lavoro di procedere alla trattenuta di tante quote giornaliere della normale retribuzione corrispondenti alle giornate di assenza ingiustificata.

Art.34 - Malattia

1. In caso di malattia, il lavoratore, al fine di consentire gli adeguamenti organizzativi necessari, deve avvertire i preposti aziendali tramite chiamata telefonica, email o fax direttamente ovvero tramite interposta persona, prima dell'inizio del suo normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o accertata forza maggiore, comunicando il numero di protocollo telematico.
2. In genere in caso di assenza per malattia la certificazione medica è inviata telematicamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia all'INPS il quale, con la medesima modalità, la mette a disposizione del datore di lavoro.
3. Quanto sopra si applica anche in caso di continuazione ovvero di insorgenza di una nuova malattia senza soluzione di continuità.
4. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata e potranno essere applicati i provvedimenti disciplinari di cui all'art.48.

Art.35 - Obblighi del lavoratore

1. Al fine di consentire le visite mediche di controllo domiciliari secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, il lavoratore deve rendersi reperibile nel proprio domicilio, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, secondo gli orari prescritti dalle vigenti disposizioni. Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere tempestivamente comunicato all'azienda.
2. Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti alla malattia o per gravi eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicati all'Azienda e successivamente documentati.
3. Il lavoratore che, durante le fasce orarie sopra definite, senza giustificato motivo non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche presso il recapito comunicato, perderà parzialmente o totalmente il trattamento economico, a carico dell'Azienda, esclusi i giorni di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo. Il lavoratore che abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, è obbligato al rientro immediato in azienda. Tale comportamento sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'art.48. Costituisce, altresì, grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza, che incida sulle possibilità di efficace cura e pronta guarigione.

Art.36 - Periodo di comporto

1. Il lavoratore che non sia in periodo di prova o di preavviso, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio, che comporti inabilità temporanea al servizio stesso, avrà diritto alla conservazione del posto per i seguenti periodi:
   a) 180 giorni di calendario in un anno (decorrente dal 1° gennaio al 31 dicembre successivo), anche sommando diverse malattie o infortuni o 240 giorni nell'arco degli ultimi tre anni.
2. Se alla scadenza del termine sopra indicato il Lavoratore non possa riprendere servizio per il protrarsi della malattia, l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di fine rapporto e quanto altro dovuto per legge.
3. La conservazione del posto, per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, è limitata al periodo di cui al precedente punto 1) lettera a. nei limiti di scadenza del termine del contratto medesimo.

Art.37 - Trattamento economico per malattia

1. Durante il periodo di malattia i lavoratori avranno diritto alle prestazioni a carico dell'INPS.
2. Durante il periodo di malattia il lavoratore, avrà diritto a percepire la retribuzione comprensiva dell'indennità erogata dall'INPS come di seguito indicato:
   a) per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a quattro eventi morbosi in ragione d'anno di calendario (1° gennaio-31 dicembre), ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
   b) al 75% della retribuzione giornaliera lorda a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto per i giorni di malattia dal 4° al 45° giorno;
   c) l'azienda è tenuta a indennizzare fino ad un massimo di 45 giorni di malattia nel corso di un anno di calendario (1° gennaio-31 dicembre);
   d) in caso di patologie certificate da documentazione medico-ospedaliera, l'azienda integrerà fino al 100% della normale retribuzione giornaliera per un massimo di 180 giorni di calendario in un anno;
3. Per retribuzione giornaliera è da intendere la quota giornaliera della normale retribuzione.
4. 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 n.33/1980.

Art.38 - Aspettativa non retribuita per malattia

1. Almeno 24 ore prima che siano superati i limiti alla conservazione del posto di lavoro, il lavoratore, perdurando lo stato di malattia, potrà chiedere, con lettera raccomandata con avviso di ricevimento o PEC, di fruire di un periodo di aspettativa generica, debitamente certificato (con certificati medici o di degenza ospedaliera), di durata non superiore a 120 giorni, durante il quale non decorrerà retribuzione né maturerà alcun istituto contrattuale. Per poter beneficiare dell'aspettativa generica il Lavoratore non deve avere già fruito dell'aspettativa in precedenza.
2. Se alla scadenza del termine sopra indicato il Lavoratore non possa riprendere servizio per il protrarsi della malattia, l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di fine rapporto e quanto altro dovuto per legge.

Art.38 bis - Aspettativa non retribuita per malattie oncologiche

1. Per i malati con gravi patologie oncologiche patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita periodicamente accertate da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, il periodo di aspettativa generica di cui all'articolo precedente sarà prorogato, previa richiesta scritta da parte del lavoratore, di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica o comunque di durata non superiore a 12 mesi.
2. Prima della scadenza dell'aspettativa generica, i lavoratori interessati dovranno far pervenire all'azienda l'ulteriore certificazione medica comprovante lo stato di salute e la inidoneità alla ripresa del lavoro, contenente i giorni di proroga concessi dal medico curante o dalla struttura ospedaliera.

Art.38 ter – Lavoratori affetti da tubercolosi

1. Ai Lavoratori affetti da tubercolosi, ricoverati in istituti sanitari o casi di cura a proprie spese o a carico dell'assicurazione obbligatoria tbc o dello Stato, delle Regioni, delle Province o dei Comuni, è riconosciuto il diritto alla conservazione del posto di lavoro fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare.
2. Nell'ipotesi di dimissioni dall'istituto o casa di cura suddetti, per dichiarata guarigione, antecedente alla scadenza dei quattordici mesi dalla data di sospensione anzidetta, il diritto alla conservazione del posto permane fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.
3. Ai sensi dell'art. 9 della L. 14.12.1970, n. 1088 le imprese aventi un numero di dipendenti superiore a quindici unità sono tenute a conservare il posto ai Lavoratori affetti da tubercolosi fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione.
4. Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque se viene dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia. Sulle contestazioni relative all'inidoneità stessa decide in via definitiva il direttore del consorzio provinciale antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle Parti interessate.

Art.39 - Aspettativa

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

Art.40 - Infortunio

1. Ai sensi dell'art.73 del DPR n.1124/1965, a copertura della giornata nella quale avviene l'infortunio, è previsto a carico del datore di lavoro la corresponsione a favore del lavoratore infortunato di un'intera quota giornaliera della normale retribuzione.
2. L'indennità a carico azienda, a decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, in caso di assenza per inabilità temporanea assoluta, deve essere tale da permettere al lavoratore di raggiungere il 100% della normale retribuzione.
3. L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non riconosce per qualsiasi motivo l'infortunio.

Art.41 - Astensione obbligatoria per maternità

1. Durante l'intero periodo di astensione obbligatoria per maternità, alla lavoratrice verrà corrisposta l'indennità INPS. Resta salva la facoltà del datore di lavoro di corrispondere alla lavoratrice una integrazione al 100% della normale retribuzione giornaliera.
2. In riferimento alla Legge n.90/1954, in riferimento alle festività che cadono nel periodo di assenza obbligatoria ovvero facoltativa, alla lavoratrice deve essere corrisposta un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS che il datore di lavoro dovrà versare fino al raggiungimento del 100% della quota giornaliera della normale retribuzione.

Art.42 - Congedi parentali e per malattia del figlio

1. Ai sensi dell'art.32 del d.lgs. n.151/2001, ciascun genitore, per ogni bambino, nei primi dodici anni di vita del minore, ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite nel suddetto articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del suddetto articolo.
2. Nell'ambito del suddetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:
   a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
   b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi (in quest'ultimo caso il periodo massimo, per entrambi i genitori, è di undici mesi);
   c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

   In riferimento alle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, le parti si attengono a quanto previsto dall'art.32 c.1ter del d.lgs. n.151/2001.
3. Ai fini dell'esercizio del diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto (di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) ed allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.
4. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
5. Durante il periodo di congedo, il lavoratore e il datore di lavoro concordano, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa.
6. Ai sensi dell'art.47 del d.lgs. n.151/2001, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.
7. I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.
8. Tali congedi spettano al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Art.43 - Congedi e permessi per handicap

1. Ai sensi dell'art.42 c.2 del d.lgs. n.151/2001 e successive modifiche, il diritto a fruire dei permessi di cui all'art.33, c.3, della Legge n.104/1992, è riconosciuto, in alternativa alle misure di cui al comma 1 medesima legge, ad entrambi i genitori, anche adottivi, del bambino con handicap in situazioni di gravità, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.

Art.44 - Congedo matrimoniale

1. Ferme restando le norme di legge, in caso di matrimonio o di unione civile spetta al lavoratore non in prova un periodo di congedo retribuito di quindici giorni consecutivi di calendario.
2. Durante il periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla normale retribuzione.

3. Il Lavoratore è tenuto a formalizzare la richiesta di congedo almeno 15 giorni prima della data fissata per il matrimonio.

Art.45 - Trasferte, ritiro patente, risarcimento danni, rimborso spese chilometrico, valore vitto e alloggio e divise e strumenti di lavoro

Trasferte
Nel caso invio del personale in missione temporanea fuori della propria residenza, il datore di lavoro corrisponderà il rimborso a piè di lista delle spese di viaggio, vitto e alloggio, con trattamento uniforme per tutti i lavoratori.
Qualora per la tipologia di lavoro svolto dal personale questo fosse tenuto a continui spostamenti giornalieri, sarà riconosciuto un rimborso chilometrico in base alle tariffe ACI, a chi usa il proprio mezzo di locomozione per servizio, e nessuna indennità a coloro che utilizzano il mezzo dato in dotazione dall'azienda.
Per brevi trasferte in località vicine verrà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella di soggiorno oppure una indennità forfettaria giornaliera quantificata dalla Direzione ma non inferiore al 15% della retribuzione giornaliera.

Ritiro patente
Al personale tenuto a continui spostamenti giornalieri per la tipologia di lavoro svolto e che, comunque, per necessità di servizio sono tenuti al possesso di una patente di guida, ai quali sia ritirata la patente necessaria per lo svolgimento delle loro mansioni, per motivi che non comportino il licenziamento, è riconosciuto il diritto alla conservazione del posto per un periodo di 6 mesi, senza la decorrenza di retribuzione, a meno che, ove possibile, non sia concordata tra le parti l'assegnazione degli stessi ad altre mansioni; in tal caso la retribuzione dovuta sarà quella corrispondente al livello di assegnazione.

Risarcimento danni
I danni che comportano trattenute per il risarcimento debbono essere contestati formalmente al lavoratore dipendente non appena l'Azienda ne sia a conoscenza. L'importo del risarcimento, in relazione alla entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% (dieci percento) della normale retribuzione per ogni periodo di paga. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi ed indennità dovuti al lavoratore dipendente a qualsiasi titolo.

Rimborso spese chilometrico
L'azienda corrisponde al lavoratore che usa il proprio mezzo di locomozione per servizio un'indennità chilometrica in base alle tariffe ACI.

Divise e strumenti di lavoro
Sono a carico del datore di lavoro le spese per le speciali divise laddove venga fatto obbligo al personale di indossarle.
Parimenti sono a carico del datore di lavoro le spese relative agli indumenti che i lavoratori siano tenuti ad usare per ragioni di carattere igienico-sanitario.
Il datore di lavoro è tenuto a fornire ai lavoratori gli strumenti necessari per l'esecuzione del lavoro.
Nell'ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro, gli indumenti, le divise, gli strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro. In caso di smarrimento, il lavoratore è tenuto alla sostituzione o al rimborso.

Art.46 - Trasferimento

1. Il lavoratore non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra, diversa da quelle per le quali è stato assunto, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.
2. Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto con un preavviso di almeno dieci giorni.
3. Al lavoratore, in caso di trasferimento che comporti un cambio di residenza, deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento, per il tempo strettamente necessario, nonché il rimborso delle spese di trasporto degli effetti familiari e del mobilio.
4. Per tempo strettamente necessario al trasferimento si intende il tempo occorrente per procedere al trasloco. Qualora ciò comporti anche il trasporto di mobilio, al lavoratore saranno riconosciuti i rimborsi o le diarie di cui ai precedenti punti 3 e 4 fino a 5 giorni dalla sua consegna presso la nuova residenza.
5. Qualora, per effetto del trasferimento, debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione abitativa, il lavoratore ha diritto al rimborso di tale indennizzo.

Art.47 - Distacco

1. Il distacco si configura quando il datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse (concreto), pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.
2. Il distacco che comporti mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato. Quando comporti un trasferimento ad una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire solo soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.
3. Resta ferma la disciplina prevista dall'art.8, comma 3, del D.L. 20 maggio 1993 n. 148 convertito con modificazioni dalla legge 19 luglio 1993 n.236.
4. Il distacco deve essere comunicato al lavoratore con un preavviso di almeno 10 giorni.

Art.48 - Provvedimenti disciplinari e procedure di licenziamento

Premessa

Il lavoratore dipendente deve esplicare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza ed in particolare:
osservare l'orario di lavoro stabilito ed adempiere a tutte le formalità poste in essere per il controllo delle presenze, svolgere tutti i compiti assegnati, nel rispetto delle norme del presente CCNL e degli accordi, con la massima diligenza ed assiduità;
conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda, evitando di propagare notizie riguardanti le strategie di mercato dell'Azienda stessa;
in merito alla posizione assegnata ed ai compiti inerenti, il lavoratore dipendente deve evitare di trarre in qualsiasi modo, profitti propri a danno dell'Azienda in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni ed incarichi, nonché svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro.
usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela ed il pubblico che per qualsiasi motivo intrattiene rapporti con l'Azienda;
evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali dell'Azienda e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia autorizzazione dell'Azienda stessa o che sia previsto dal presente CCNL o da disposizione legislative;
rispettare, ove prescritto, l'obbligo di indossare la divisa o gli indumenti di lavoro e calzature appropriate in relazione al tipo delle prestazioni, debitamente forniti dall'Azienda;
rispettare le disposizioni aziendali.

1. Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:
   a) ammonizione verbale;
   b) ammonizione scritta;
   c) multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione base;
   d) sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro;
   e) licenziamento individuale.
2. La procedura di contestazione degli addebiti verrà tempestivamente avviata 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.
5. L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore in forma scritta.
6. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
7. Non si tiene conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi 2 anni dalla loro applicazione.
8. Il lavoratore, al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare, può avvalersi delle procedure di conciliazione ed arbitrato di cui all'art.7 della Legge n.300/1970 ovvero di quelle previste dal presente CCNL, ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria.
9. Le Parti sociali stipulanti stabiliscono che il datore di lavoro è tenuto a destinare l'importo della multa applicata, detratto dalla busta paga del lavoratore, entro il mese successivo all'adozione del provvedimento disciplinare, secondo i criteri fissati dall' E.BI.A.S.P.
10. A titolo esemplificativo, incorre nel provvedimento della multa il lavoratore che:
    a) esegua il lavoro assegnatogli con negligenza;
    b) ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;
    c) si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
    d) non comunichi all'azienda il mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.
11. In via esemplificativa, incorre nella sospensione dal lavoro e della retribuzione il lavoratore che:
    a) si presenti al lavoro in stato di manifesta ubriachezza;
    b) provochi un danno, con provata responsabilità a suo carico, alle cose ricevute in dotazione ed uso;
    c) sia recidivo, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, fatta eccezione per il caso dell'assenza ingiustificata.
12. Incorre nel licenziamento disciplinare il lavoratore che:
    a) si assenti ingiustificatamente oltre tre giorni nell'anno solare;
    b) commetta recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
    c) commetta violazione delle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto;
    d) commetta infrazioni in tema di concorrenza, violazione del segreto d'ufficio;
    e) effettui, in concorrenza con l'attività dell'azienda, lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
    f) sia recidivo, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi.
13. Il licenziamento per giusta causa esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva di preavviso.
14. Le norme sopra indicate, nonché quelle contenute nei regolamenti e accordi aziendali, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, o allegate al primo cedolino paga per rendere edotti i lavoratori delle possibili conseguenze dei loro comportamenti.
15. Le parti condividono l'esigenza di poter adeguare o implementare la lista delle esemplificazioni delle mancanze dei lavoratori oggetto di provvedimenti disciplinari in base alle esigenze delle aziende o quando esse non siano chiaramente identificabili tra quelle richiamate dal presente articolo.
16. L'azienda che intende adeguare o implementare la lista in questione, deve fare richiesta scritta alle OO.SS. firmatarie del presente contratto a livello territoriale o aziendale. Entro trenta giorni dal ricevimento della richiesta inviata dall'azienda, le OO.SS. devono fissare un incontro al fine di adeguare la regolamentazione delle mancanze disciplinari.

Art.49 - Preavviso

1. Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso all'altra parte; il datore di lavoro con atto scritto consegnato al lavoratore o inviato con raccomandata con avviso di ricevimento, PEC o altro mezzo idoneo a certificare la data di spedizione; il lavoratore attraverso la procedura per le dimissioni telematiche.
2. La comunicazione di recesso, senza preavviso, da parte del datore di lavoro può avvenire per qualunque causa che giustifichi il licenziamento in tronco.
3. I termini di preavviso per il datore di lavoro sono:

Livello di inquadramento	Anzianità di servizio fino a 5 anni	Anzianità di servizio oltre 5 e fino a 10 anni	Anzianità di servizio oltre 10 anni
Quadri	60 giorni	90 giorni	120 giorni
livello 6°	30 giorni	45 giorni	60 giorni
livello 5° e 4°	20 giorni	30 giorni	45 giorni
livello 3°, 2° e 1°	15 giorni	20 giorni	20 giorni

4. I termini di preavviso per il lavoratore sono:

Livello di inquadramento	Anzianità di servizio fino a 5 anni	Anzianità di servizio oltre 5 e fino a 10 anni	Anzianità di servizio oltre 10 anni
Quadri	45 giorni	60 giorni	90 giorni
livello 6°	20 giorni	30 giorni	45 giorni
livello 5° e 4°	15 giorni	20 giorni	30 giorni
livello 3°, 2° e 1°	10 giorni	15 giorni	15 giorni

5. I suddetti giorni di preavviso si intendono di calendario e decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.
6. Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie la malattia.
7. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della normale retribuzione (comprensiva dei ratei di 13° e 14° mensilità) per il periodo di mancato preavviso. Su richiesta del lavoratore dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso con la conseguente cessazione immediata del rapporto di lavoro.

Art.50 - Trattamento di fine rapporto

Determinazione del TFR

1. In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art.2120 del Codice Civile e dalla Legge n.297/1982.
2. Gli istituti da prendere a base per la determinazione annua del trattamento di fine rapporto sono di seguito tassativamente elencati, purché effettivamente riconosciuti al lavoratore:
   a) minimo tabellare;
   b) superminimi e aumenti di merito corrisposti in modo continuativo e non occasionale;
   c) indennità di turno corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
   d) indennità di maneggio denaro corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
   e) tredicesima;
   f) quattordicesima.

Richiesta di anticipazione

3. Ai sensi dell'art.2120 del Codice Civile e dalla Legge n.53/2000, la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del TFR maturato, da parte dei lavoratori con almeno 8 anni di servizio in azienda, deve essere giustificata dalla necessità di:
   a) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
   b) acquisto o costruzione della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
   c) spese per il matrimonio per sé o per i figli, documentato con atto pubblico;
   d) spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 7 c.1 della Legge n.1204/1971 e s.m.i..
4. Quale condizione di miglior favore, di cui all'art.4 della Legge n.297/1982, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per:
   a) significative ristrutturazioni apportate alla prima casa di abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate.

Corresponsione del TFR

5. Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotti gli eventuali anticipi e dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, non oltre i 60 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
6. 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.

CONTRATTAZIONE DI PROSSIMITA'

Art.51 - Contrattazione collettiva decentrata

1. Dall'entrata in vigore del presente CCNL, per il tramite delle articolazioni dell'Ente Bilaterale a livello regionale o territoriale, possono essere attivate contrattazioni regionali o territoriali.
2. Rientrano nell'ambito della contrattazione aziendale tutti gli istituti economici extracontrattuali e, secondo il principio di prevalenza del contratto aziendale sottoscritto dalla maggioranza dei rappresentanti aziendali dei lavoratori o approvato dalla maggioranza dei dipendenti, anche gli altri istituti, fermi restando i limiti della legge nazionale e le regolamentazioni comunitarie e internazionali. Ferma altresì restando la sorveglianza delle Parti stipulanti secondo le procedure che verranno stabilite con successivo accordo.
3. Al fine di favorire lo sviluppo economico ed occupazionale mediante la creazione di condizioni utili a nuovi investimenti o all'avvio di nuove iniziative ovvero per contenere gli effetti economici e occupazionali derivanti da situazioni di crisi aziendale, possono essere realizzate specifiche intese modificative, anche in via sperimentale o temporanea, di uno o più istituti disciplinati dal presente CCNL.
4. Tali intese sono definite a livello aziendale con l'assistenza delle strutture territoriali delle Parti stipulanti, che le sottoscrivono in quanto coerenti con quanto previsto al punto precedente.
5. Le intese modificative dovranno indicare: gli obiettivi che si intendono conseguire, la durata (qualora di natura sperimentale o temporanea), i riferimenti puntuali agli articoli del CCNL oggetto di modifica, le pattuizioni a garanzia dell'esigibilità dell'accordo con provvedimenti a carico degli inadempienti di entrambe le parti.

CONTRATTI FLESSIBILI

LAVORO PART TIME

Art.52 - Tipologie di lavoro a tempo parziale

1. Le Parti convengono di regolare come di seguito il rapporto di lavoro a tempo parziale.
2. Il rapporto a tempo parziale può essere di tipo:
   a) "orizzontale", come riduzione dell'orario di lavoro giornaliero rispetto al tempo pieno;
   b) "verticale", come orario a tempo pieno ma limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
   c) "misto", come combinazione del tempo parziale "orizzontale" e "verticale".

Art.53 - Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale

1. L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato o indeterminato, deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore, risultante da atto scritto. Tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto a tempo pieno a quello a tempo parziale, salve diverse prescrizioni di legge.
2. Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia i lavoratori in forza che ne facciano esplicita richiesta con atto scritto avente data certa, sia i nuovi assunti, compatibilmente con le esigenze tecnico produttive aziendali.
3. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale, potranno essere concordate tra le Parti all'atto del passaggio stesso, salvo diverse disposizioni di legge, le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno e l'azienda, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, potrà assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito.
4. In caso di passaggio dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa, nel relativo anno solare i ratei mensili di normale retribuzione relativi a tutti gli istituti legali e contrattuali sono calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi.

Art.54 - Assunzione

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, deve essere stipulato per iscritto.
2. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno nonché, in caso di nuova assunzione con contratto a tempo parziale, gli altri elementi previsti dall'art.1 del presente CCNL.
3. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma precedente può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

Art.55 - Obblighi di comunicazione

1. Il datore di lavoro è tenuto ad informare la RSA, ove esistente, con cadenza annuale, sull'andamento dell'utilizzo delle assunzioni a tempo parziale e sulla relativa tipologia.
2. In mancanza di rappresentanza sindacale, tale comunicazione sarà effettuata all'Ente Bilaterale, per le finalità statistiche dello strumento negoziale.

Art.56 - Clausole flessibili ed elastiche

1. In applicazione di quanto previsto dall'art.6 c.4 del d.lgs. n.81/2015, le parti interessate, con specifico patto scritto, potranno prevedere l'inserzione nel contratto di lavoro a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto a termine, di clausole elastiche che possono prevedere:
   a) la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa;
   b) la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa;
   c) la attivazione di una flessibilità parallela a quella prevista per i lavoratori a tempo pieno.
2. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale con clausole elastiche richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro.
3. L'eventuale rifiuto dello stesso non integra in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.
4. Per la sottoscrizione di tale patto il lavoratore può richiedere l'assistenza della RSA, ove costituita.
5. È riconosciuta l'unilaterale facoltà di revocare il predetto consenso, esclusivamente, al ricorrere ad una delle condizioni di cui all'art.8, commi da 3 a 5, o in quelle di cui all'art.10, primo comma, della Legge 20 maggio 1970 n.300.
6. Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale, la disponibilità a tale variabilità dell'orario potrà essere inserita nella lettera di assunzione e, in tal caso, espressamente accettata dal lavoratore.
7. Qualora il datore di lavoro modifichi per un periodo predeterminato o predeterminabile la collocazione temporale dell'orario di lavoro adottando clausole elastiche, in presenza di particolari esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, è tenuto a darne comunicazione al lavoratore con preavviso di almeno 2 giorni lavorativi.

8. Le ore di lavoro ordinarie richieste a seguito di una variazione della collocazione temporale della prestazione verranno retribuite, per le sole ore in cui la suddetta variazione viene disposta, con una maggiorazione non inferiore al 1,5% della quota oraria della retribuzione, tale percentuale è comprensiva dell'incidenza di tutti gli istituti contrattuali e di legge. Le ore di lavoro ordinarie richieste a seguito di una variazione in aumento della durata della prestazione verranno retribuite, con nessuna maggiorazione per le ore supplementari effettuate dal lavoratore nei limiti del 50% dell'orario contrattuale parziale, concordato al momento dell'assunzione o successivamente, mentre per le ore eccedenti si applicherà una maggiorazione omnicomprensiva del 10%.
9. Le suddette maggiorazioni non si applicano:
   a) in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intera azienda o unità organizzative autonome della stessa;
   b) qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore e accettata dal datore di lavoro;
   c) qualora la modifica dell'articolazione dell'orario di lavoro sia stata accettata dal lavoratore ed abbia carattere di modifica strutturale;
   d) qualora si inserisca in una dimensione di flessibilità generale ex art.9 del presente CCNL.
10. Nel caso in cui le clausole elastiche permettano di aumentare la durata della prestazione lavorativa, l'orario di lavoro non può superare il limite delle 40 ore settimanali, a meno che non si versi in una dimensione di flessibilità generale. Resta comunque salvo l'utilizzo della banca delle ore.

Art.57 - Prestazioni supplementari e straordinarie

1. In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive occorrenti, il datore di lavoro, in attuazione dell'art.6 c.2 del d.lgs. n.81/2015, ha facoltà di richiedere, anche in caso di rapporti a tempo determinato, lo svolgimento di:
   a) prestazioni supplementari ai lavoratori assunti con contratto a tempo parziale;
   b) prestazioni straordinarie ai lavoratori a tempo parziale per le stesse causali e con le medesime modalità previste per i lavoratori a tempo pieno dal presente CCNL.
2. Si intendono per prestazioni di lavoro supplementare quelle prestazioni svolte oltre l'orario concordato fra le parti ai sensi dell'art.5 c.2 del d.lgs. n.81/2015 ed entro i limiti dell'orario normale di lavoro di cui all'art.3 del d.lgs. n.66/2003.
3. Il lavoratore può rifiutarsi di prestare lavoro supplementare soltanto in base a comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.
4. L'eventuale rifiuto del lavoratore all'espletamento di lavoro straordinario, in base a comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale, non può integrare in alcun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento e/o altro provvedimento disciplinare.
5. Nessuna maggiorazione è dovuta per le ore supplementari effettuate dal lavoratore nei limiti del 50% dell'orario contrattuale parziale, concordato al momento dell'assunzione o successivamente, mentre per le ore eccedenti si applicherà una maggiorazione omnicomprensiva del 10%.
6. Per prestazioni lavorative svolte in regime di lavoro straordinario valgono le normali maggiorazioni di cui all'art.12,5 del presente CCNL.

Art.58 - Retribuzione

1. Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo, economico e normativo, non meno favorevole rispetto a quelli corrisposti al dipendente di pari livello.
2. In tal senso il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda:
   a) l'importo della retribuzione oraria;
   b) la durata del periodo di prova e delle ferie annuali;
   c) la maternità;
   d) la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali;
   e) l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
   f) l'accesso ai servizi aziendali;
   g) i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente CCNL;
   h) i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della Legge n.300/1970 e successive modificazioni.
3. Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della normale retribuzione e delle singole componenti di essa, l'importo della retribuzione feriale, l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.

Art.59 - Periodo di comporto per malattia

Qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia si intende di 180 giorni continuativi.

Art.60 - Consistenza dell'organico aziendale

In tutti i casi in cui, per disposizione di legge, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

Art.61 - Diritto di precedenza

1. Il personale a tempo pieno in servizio a tempo indeterminato può fare richiesta di passare a tempo parziale. L'azienda si riserva di accogliere tali domande compatibilmente con le esigenze aziendali, salvo diverse disposizioni di legge.
2. I lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente 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 a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.
3. In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art.3 c.3 della Legge 5 febbraio 1992 n.104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
4. In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art.3 della Legge n.104/1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
5. Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.
6. 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 d.lgs. n.151/2001, 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.
7. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti, nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le richieste; sia la domanda del dipendente di passaggio a tempo parziale sia l'accoglimento della stessa da parte dell'azienda dovranno risultare da atto scritto.

LAVORO INTERMITTENTE

Art.62 - Definizione contratto di lavoro intermittente

Ai sensi dell'art.13 c.1 del d.lgs. n.81/2015, il contratto di lavoro intermittente, che può essere stipulato anche a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell'azienda, che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei casi ed alle condizioni di seguito riportati. Fermo restando che il contratto di lavoro intermittente è ammesso, salvo diverse disposizioni di legge, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari.

Art.63 - Disciplina del rapporto di lavoro intermittente

1. Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non siano predeterminabili i tempi della prestazione lavorativa.
2. Salvo diverse disposizioni di legge, il contratto di lavoro intermittente può essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età.
3. Il contratto di lavoro intermittente deve concludersi per periodi predeterminati e deve necessariamente riferirsi ad un periodo predeterminato all'interno del contenitore/anno. Ne consegue che non risulta possibile prevedere che il periodo predeterminato sia riferito all'intero anno, ma occorre una precisa declinazione temporale. Per quanto concerne i periodi predeterminati all'interno del contenitore/anno, questi saranno definiti per iscritto al momento dell'assunzione e pattuiti di comune accordo fra l'azienda e il lavoratore intermittente.
   Ai soli fini dell'applicabilità del contratto intermittente si intende per periodi predeterminati:
   a) week-end: il periodo che va dal venerdì mattina, dopo le ore 8,00 fino alle ore 6,00 del lunedì mattina;
   b) vacanze natalizie: il periodo che va dal 1° dicembre al 15 gennaio;
   c) vacanze pasquali: il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo il Lunedì dell'Angelo;
   d) periodo estivo: i giorni compresi dal 1° giugno al 30 settembre.
   e) un massimo di tre mensilità in quei periodi caratterizzati da picchi di lavoro e/o avvio di nuove attività che sono individuati di comune accordo fra l'azienda e la RSA.
   f) qualsiasi altro periodo settimanale, mensile o annuale individuabile dal contratto individuale sottoscritto fra le parti e legato a particolarità aziendali.
4. Il ricorso al lavoro intermittente, invece, è vietato:
   a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
   b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;

c) ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Art.64 - Assunzione

1. Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e contenere i seguenti elementi:
   a) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, in presenza delle quali è consentita la stipulazione del contratto;
   b) luogo e 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 pattuita, nei limiti di quanto previsto all'articolo successivo (indennità di disponibilità);
   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 e 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.
2. Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio.

Art.65 - Indennità di disponibilità

1. Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, che deve essere corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la propria disponibilità all'azienda, restando in attesa di utilizzazione.
2. Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 20% della normale retribuzione prevista dall'art.24.
3. L'indennità di disponibilità è omnicomprensiva e, pertanto, è esclusa dal computo di ogni istituto di legge e di contratto.
4. In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore, che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare tempestivamente l'azienda, specificando la durata presunta dell'impedimento e, successivamente, documentandone la motivazione.
5. Nel periodo di inabilità temporanea non matura il diritto alla indennità di disponibilità.
6. Ove il lavoratore non provveda all'adempimento di cui al punto 4), perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, salvo diversa previsione del contratto individuale di lavoro.
7. Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata autorizza l'azienda a risolvere il contratto, con restituzione della quota di indennità di disponibilità eventualmente già corrisposta e riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, salvo il caso di maggior danno da risarcire.

Art.66 - Retribuzione

1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.
2. Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.
3. Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata dell'azienda non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo la suddetta indennità di disponibilità.

Art.67 - Consistenza organico aziendale

Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art.68 - Requisiti di applicabilità

1. Il contratto di lavoro a tempo determinato è destinato a soddisfare le esigenze variabili sia dei datori di lavoro, a cui necessita impiegare per un periodo di tempo determinato dei lavoratori per svolgere determinate tipologie di attività, sia dei lavoratori interessati a svolgere tale attività.
2. Le assunzioni con contratto a tempo determinato sono disciplinate dalle norme del presente articolo e sono effettuate secondo le stesse norme previste per l'assunzione a tempo indeterminato.
3. 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, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, salvo diverse disposizioni di legge, non

può superare il periodo previsto dall'art.19, del D. Lgs.n.81/2015.A seguito di accordo sindacale sarà possibile aumentare il limite di cui sopra.

4. Ai fini del computo di tale periodo 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.
5. L'assunzione a tempo determinato finalizzata alla sostituzione di un lavoratore/lavoratrice può essere anticipata fino a tre mesi sia nei casi di assenze dal lavoro programmate al fine di assicurare l'affiancamento della lavoratrice/lavoratore che si deve assentare sia rispetto al periodo di inizio dell'astensione obbligatoria ai sensi del d.lgs. n.151/2001.
6. L'azienda fornirà ai lavoratori con contratto a tempo determinato, direttamente o per il tramite della RSA informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato, relativi alle mansioni svolte dai lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili.

Art.69 - Apposizione del termine

1. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.
2. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione del 20% della retribuzione globale per ogni giorno di continuazione del rapporto fino al decimo giorno successivo e del 40% per ciascun giorno ulteriore.
3. Se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

Art.70 - Periodo di Prova

È prevista la possibilità di applicare un periodo di prova al rapporto di lavoro a termine la cui durata sarà pari a quella prevista dall'art.2 per il medesimo livello di inquadramento assegnato. Nel caso di rapporti inferiori o pari all'anno, la durata del periodo di prova non potrà comunque essere superiore al 50% della durata del rapporto di lavoro.

Art.71 - Durata e proroghe

1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle condizioni previste dall'art. 19 del D. Lgs. 81/2015 come modificato dall'articolo 1 del D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazioni dalla Legge 9 agosto 2018, n. 96.
2. Il contratto a tempo determinato potrà essere rinnovato o prorogato nel rispetto di quanto previsto dall'art. 21 del D. Lgs. 81/2015 come modificato dall'articolo 1 del D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazioni dalla Legge 9 agosto 2018, n. 96.

Art.72 - Proporzione numerica

1. Le Parti convengono che il limite numerico entro il quale possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo determinato è stabilito nella misura pari al 50% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. A seguito di accordo sindacale sarà possibile aumentare il limite di cui sopra
2. Assunzioni esenti da limitazioni numeriche:
   a) Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato effettuati per le seguenti casistiche:
   b) nella fase di avvio di nuove attività per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici;
   c) da imprese start-up innovative di cui all'art.25 c.2 e 3 del decreto-legge n.179/2012, convertito con modificazioni, dalla Legge n.221/2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto art.25 per le società già costituite;
   d) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'art.21 c.2 del d.lgs. n.81/2015;
   e) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
   f) per sostituzione di lavoratori assenti;
   g) con lavoratori di età superiore a 50 anni;
   h) stipulati tra università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, tra istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti, pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici, vigilati dal Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, ad esclusione delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale.
3. Annualmente l'azienda fornirà alla RSA indicazioni in merito al numero totale dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, distinti per causale, e il numero totale delle ore di lavoro rispettivamente prestate.

Art.73 - Diritto di precedenza

1. Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi non ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine, salvo espressa richiesta in tal senso.
2. Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali
3. Il diritto di precedenza di cui ai punti precedenti può essere esercitato soltanto se il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue al termine di un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il diritto di precedenza di cui ai precedenti punti 1) e 2) deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'art.1 c.2 Legge n.78/2014.
4. Fermi restando i suddetti termini di sei e tre mesi, a parità di richieste di assunzione per la medesima qualifica, prevale l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda attraverso precedenti contratti a tempo determinato. In caso di ulteriore parità, prevale la maggiore anzianità anagrafica.
5. In caso di passaggio da contratto a tempo determinato a contratto a tempo indeterminato, il periodo di servizio prestato a tempo determinato è utile ai fini del computo della anzianità di servizio.

Art.74 - Retribuzione

1. Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, le ferie, la tredicesima e la quattordicesima saranno corrisposte e frazionate per 365 esimi, sulla base di quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine, per la quattordicesima vale il riferimento all'art.29.Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore il TFR previsto dal presente CCNL.

Art.75 – Aziende di stagione: maggiorazione per i contratti a termine

1. Si considerano aziende di stagione quelle che osservano uno o più periodi di chiusura al pubblico nel corso dell'anno, nel rispetto della normativa in vigore.
2. Nelle ipotesi di contratti a termine siglati in aziende di stagione, ferme restando le condizioni di miglior favore in atto stabilite da Accordi Aziendali, ai Lavoratori riconosciuto il diritto alla retribuzione maggiorata delle percentuali sotto indicate:
   - 20% per ingaggio fino ad un mese;
   - 15% per ingaggio fino a due mesi;
   - 8% per cento per ingaggio oltre i due mesi fino alla fine della stagione

SOMMINISTRAZIONE

Art.76 -Sfera di applicabilità

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del d.lgs. n.276/2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.
2. Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:
   a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
   b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
   c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
   d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Art.77 - Tutela del lavoratore

1. Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al d.lgs. n.81/2008. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore. L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e per contratto, nei confronti dei propri dipendenti.
2. Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori.

Art.78- Esercizio del potere disciplinare

1. Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'art.7 della Legge n.300/1970.
2. L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni.
3. È nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione, fatta salva l'ipotesi in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.

Art.79 - Retribuzione

1. Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.
2. L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.
3. I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa. I lavoratori somministrati hanno altresì diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.

ISTITUTI SINDACALI

Art.80 - Rappresentanze Sindacali

1. Agli effetti di quanto stabilito nei seguenti paragrafi, sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:
   a) di RSA costituite ai sensi dell'art.19 della Legge n.300/1970 e appartenenti alle OO.SS. stipulanti il presente contratto, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di 15 dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti o nominati in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse.
   b) di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici della Organizzazione Sindacale dei lavoratori stipulante il presente CCNL;
2. L'Organizzazione Sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare l'elezione o la nomina dei lavoratori a Dirigenti Sindacali Aziendali all'impresa 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 tramite comunicazione scritta a data certa.
3. Le Parti stipulanti demandano alla contrattazione di secondo livello la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei suddetti permessi che consenta la razionalizzazione dei costi sia attraverso la individuazione di un monte ore complessivo che attraverso una gestione compatibile con le esigenze tecnico-produttive dell'azienda.
4. I Dirigenti Sindacali hanno diritto a permessi retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola cinque giorni prima, per il tramite dei 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, 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, ove richiesto, 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 tre mesi.

Art.81 - Rappresentanze Sindacali Aziendali

1. I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali-RSA 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 RSA nelle aziende che occupano da 16 a 50 dipendenti;
   b) fino a n.2 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano da 51 a 200 dipendenti;
   c) fino a n.3 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano più di 200 dipendenti.
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 1 deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite la RSA.
4. Le RSA 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.
5. Le sole Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, in aggiunta ai permessi delle RSA, 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.
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.
9. Il monte ore di permessi sopra determinato 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 dell'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 OO.SS. 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.

Art.82 - Assemblea

1. Nelle unità aziendali, 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 OO.SS. 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 tre giorni di anticipo.
3. Ai lavoratori è inoltre riconosciuto il diritto a partecipare ad Assemblee sindacali, indette dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, 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. 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 stipulanti il CCNL indicati nella convocazione.
7. Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le due ore e trenta minuti di durata.

Art.83 - Referendum

1. Nelle aziende, 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, 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 decentrati.

Art.84 - Trattenute sindacali

1. I datori di lavoro provvederanno alla trattenuta sindacale, a favore delle OO.SS. firmatarie del presente contratto, nei confronti dei lavoratori che ne effettueranno richiesta scritta.
2. La suddetta quota sarà trasmessa alle OO.SS. da parte del datore di lavoro, previa sottoscrizione, da parte del lavoratore della lettera di delega nella quale si indica l'Organizzazione Sindacale destinataria del contributo associativo.

Art.85 - Ente Bilaterale autonomo del settore privato E.BI.A.S.P.

1. Le Parti concordano che l'Ente Bilaterale Autonomo del Settore Privato, in sigla E.BI.A.S.P. costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate delle Parti stipulanti il CCNL in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione, qualificazione professionale e sostegno al reddito.
   Quest'ultima attività sarà concretizzata con l'ausilio del fondo di solidarietà eventualmente costituito dalle OO.SS. firmatarie dal presente CCNL.
2. E.BI.A.S.P. è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite con apposito Statuto e Regolamento.
3. A tal fine E.BI.A.S.P. Nazionale attua ogni utile iniziativa e in particolare:
   a) programma e organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;
   b) provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi dei settori;
   c) provvede al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti;
   d) elabora, progetta e gestisce- direttamente o attraverso convenzioni - proposte e iniziative in materie di formazione continua, formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative e programmi nazionali e comunitari, anche in collaborazione con le Regioni e con altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
   e) attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei Quadri;
   f) riceve dalle Organizzazioni Territoriali, gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla Legge n.936/1986;
   g) istituisce e gestisce l'Osservatorio Nazionale e gli Osservatori Territoriali di cui agli artt.121, 131 e 132 del presente CCNL, e ne coordina le attività;
   h) riceve ed elabora, ai fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia apprendistato e dei contratti a termine;
   i) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
   j) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;
   k) svolge la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro, delle rinunce e transazioni di cui all'art.2113 cod. civ. e del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro;
   l) svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia;

m) svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;
n) attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal CCNL che ad esso fanno riferimento;
o) attua il sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento;
p) attua il sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento;
q) può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e\o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento del fondo interprofessionale di formazione continua, per i dipendenti delle aziende che applicano il presente CCNL.

4. E.BI.A.S.P. svolge inoltre, attraverso apposite Commissioni di Indirizzo Settoriale, in sigla CIS, composte dai rappresentanti delle OO.SS. stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, nonché la gestione delle problematiche settoriali per tutte le materie demandate alla Bilateralità dalla contrattazione collettiva.
5. Per la certificazione dei contratti di lavoro, E.BI.A.S.P. dispone un'apposita Commissione Nazionale di Certificazione.
6. Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, E.BI.A.S.P. Nazionale può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente CCNL e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali.
7. E.BI.A.S.P. 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. L'istruttoria avviene attraverso l'istituzione di un'apposita la CIS Nazionale. Un apposito accordo siglato in seno alla Commissione raccoglierà le risultanze del lavoro svolto che confluiranno ad integrare il presente CCNL.
8. Per il miglior raggiungimento dei propri scopi E.BI.A.S.P. 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.
9. Gli organi di gestione E.BI.A.S.P. saranno composti su base paritetica tra l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori e dei datori di lavoro.
10. La costituzione degli E.BI.A.S.P. Regionali e Territoriali è deliberata dal Consiglio di Amministrazione dell'E.BI.A.S.P. nazionale che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

Art.86 - Osservatorio Nazionale

1. L'Osservatorio Nazionale è lo strumento che l'Ente Bilaterale Autonomo del settore privato - E.BI.A.S.P. può istituire 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- E.BI.A.S.P. inviando a quest'ultimo, con cadenza semestrale, i risultati trasmessi dagli E.BI.A.S.P. 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'E.BI.A.S.P. 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 d'inserimento.

Art.87 - Enti Bilaterali Territoriali

1. E.BI.A.S.P. 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 altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento al lavoro 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) il coordinamento, la vigilanza ed il monitoraggio dell'attività dei Centri di Servizio;
   e) l'istituzione di una banca dati per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in collegamento con E.BI.A.S.P. Nazionale e con la rete degli E.BI.A.S.P. Territoriali e con i servizi locali per l'impiego;
   f) 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;

g) i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
h) le funzioni in materia di riallineamento retributivo ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia.
i) per i dipendenti delle aziende che applicano il presente CCNL può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento del fondo di formazione continua da costituire;
j) per i dipendenti delle aziende che applicano il presente CCNL può svolgere attività di assistenza ai lavoratori stranieri ai fini del disbrigo delle pratiche utili al rinnovo del permesso di soggiorno.

2. E.BI.A.S.P. Territoriale, svolge inoltre, 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.
3. Per la certificazione dei contratti di lavoro, l'E.BI.A.S.P. Territoriale si avvale di apposite commissioni di certificazione presenti su tutto il territorio, sostituite all'uopo dalla Commissione Nazionale di Certificazione, in caso di ridotta presenza a livello locale.
4. E.BI.A.S.P. Territoriale, inoltre, promuove e gestisce iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e altri Enti competenti. In Particolare, svolge 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.

Art.88 - Osservatori Territoriali

1. E.BI.A.S.P. Nazionale può istituire un proprio Osservatorio Territoriale che svolga, 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 e a consentire la stima dei fabbisogni occupazionali.
2. A tal fine, l'Osservatorio Territoriale:
   a) programma ed organizza, al livello di competenza, le relazioni sulle materie oggetto di analisi, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Osservatorio Nazionale, anche sulla base di rilevazioni realizzate dall' Associazioni imprenditoriale in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art.9 della Legge n.56/1987; restano ferme, per le imprese, le garanzie previste dall'art.4 c.4 della Legge n.628/1961;
   b) ricerca ed elabora, anche a fini statistici, i dati relativi alla realizzazione ed all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di formazione di apprendistato, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Osservatorio Nazionale;
   c) predispone i progetti formativi per le singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti di formazione e lavoro;
   d) promuove iniziative di studio, analisi e ricerche sul mercato del lavoro al fine di orientare e favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro - anche rispetto ai lavoratori extracomunitari- nonché di verificare le esigenze di formazione e di qualificazione reclamate dalle diverse esigenze territoriali, settoriali e/o di comparto;
   e) cura la raccolta e l'invio degli accordi di secondo livello all'Osservatorio Nazionale, di norma con cadenza annuale.

Art.89 - Finanziamento Ente Bilaterale Autonomo del settore privato

1. Il contributo mensile da destinare in favore dell'E.BI.A.S.P. Nazionale è stabilito nella misura di euro 3,00 (euro tre/00) suddivisi in euro 2,00 mensili a carico dell'azienda (per 12 mensilità) e euro 1,00 a carico del dipendente (per 12 mensilità).
2. La quota relativa all'assistenza contrattuale a carico dell'azienda per ogni lavoratore all'atto dell'adesione al presente CCNL è di € 10,00
3. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. d'importo mensile pari ad euro 20,00 lordi.
4. L' E.D.R. di cui al comma precedente, viene corrisposto per 13 mensilità e non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.
5. Le quote vanno versate mediante F24 con codice "EBAP".
6. L'azienda che non aderisce a CONFLAVORO PMI, e/o che ometta il versamento delle quote all'Ente Bilaterale- E.BI.A.S.P. non può avvalersi del presente contratto.
7. Le quote riscosse dall'E.BI.A.S.P. Nazionale e quelle attualmente accantonate, dedotto quanto di competenza dell'ente stesso, saranno trasferite agli Enti Bilaterali Territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal presente CCNL.
8. E.BI.A.S.P. Nazionale potrà sospendere l'erogazione delle somme di cui al punto n.7 qualora non venga posto in condizione di accertare e compensare i crediti vantati nei confronti degli E.BI.A.S.P. Regionali e Territoriali in relazione alle quote riscosse direttamente dagli stessi.
9. Le parti concordano di rivedere i criteri di finanziamento dell'Ente Bilaterale Autonomo del settore privato - E.BI.A.S.P. all'occorrenza.

Art.90 - Assistenza Sanitaria Integrativa

1. Le Parti concordano sulla opportunità di attivare l'assistenza sanitaria integrativa del SSN, in conformità alle norme vigenti previste all'art.51 c.2 lett. A del TUIR e s.m.i., in tutti i settori a cui si rivolgono i CCNL stipulati dalle stesse, tramite l'E.BI.A.S.P. che, a tal fine, stabilisce le opportune intese con una Società di mutuo soccorso, già attiva ed operante.

2. La Società di mutuo soccorso, con la quale E.BI.A.S.P. stabilisce le suddette intese, viene individuata dalle Parti a seguito di una adeguata analisi costi-benefici, condotta considerando le proposte di varie Società e Fondi sanitari integrativi presenti sul mercato.
3. Per il finanziamento di detto istituto è previsto il solo contributo a carico dei datori di lavoro, il cui importo sarà di euro 150,00 annuali per ciascun lavoratore da versare in rate mensili ovvero nei modi e tempi definiti dalle intese tra l'E.BI.A.S.P. e la Società di mutuo soccorso.
4. Oltre a quanto previsto al punto precedente, nessun altro costo diretto ed indiretto per l'attivazione e gestione dell'istituto, può essere previsto a carico del datore di lavoro.
5. Nella parte normativa/economica del presente CCNL, si è tenuto conto dell'incidenza delle quote (euro 150,00 all'anno per lavoratore) per il finanziamento della mutualità.
6. Pertanto, l'azienda che ometta il versamento dei contributi suddetti è responsabile verso i lavoratori non iscritti alla Mutua della perdita delle relative prestazioni, con il conseguente, eventuale risarcimento danni.
7. Sono fatti salvi i contratti o accordi collettivi in essere, aventi lo stesso scopo, fino alla prima scadenza utile, dopo di che si dovrà procedere alla iscrizione di tutti i lavoratori alla Mutua indicata dall'E.BI.A.S.P., seguendo le istruzioni dell'E.BI.A.S.P. stesso.

Art.91 - Fondi

Fondo interprofessionale per la formazione continua
Per tutta la materia della formazione continua, le Parti decidono di costituire apposito fondo in attuazione dell'art.118 della Legge n.388/2000, in mancanza le parti convengono di aderire ai fondi già esistenti di emanazione Confsal.

Fondo di Solidarietà
Le Confederazioni concordano di costituire il Fondo di Solidarietà Settoriale e/o Intersettoriale, così come previsto dalla Legge n.92/2012 e di regolamentarne le funzioni con successivo accordo.

Assistenza contrattuale
Considerando il presente contratto collettivo uno strumento di tutela per tutti i datori di lavoro, che adottano esplicitamente o recepiscono implicitamente il presente CCNL mediante la sua applicazione, ai fini della realizzazione della funzione contrattuale, anche delegata dalla legislazione vigente, nonché del beneficio delle agevolazioni contrattuali e legislative e, conseguentemente, per la sua gestione, nonché per assicurare le funzioni di tutela e di assistenza delle strutture sindacali, anche territoriali, al servizio delle aziende Conflavoro PMI procederà alla riscossione di un contributo di assistenza contrattuale a carico delle aziende, in misura non inferiore allo 0,10% delle retribuzioni denunciate a fini contributivi, per il tramite dell'INPS ai sensi della Legge 4 giugno 1973 n.311 (codice W436). Le misure contributive annuali e le relative norme di esazione formeranno oggetto di appositi regolamenti nazionali e/o disposizioni territoriali del sistema Conflavoro PMI.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art.92 - Classificazione del personale

In relazione alle caratteristiche di competitività e globalità dei mercati di riferimento ed alla connessa esigenza di sostenere efficacemente l'evoluzione delle dinamiche organizzative aziendali, le Parti intendono promuovere, tramite il sistema di inquadramento professionale, l'arricchimento e lo sviluppo delle specifiche professionalità del settore in un'ottica di valorizzazione dell'apporto professionale delle risorse umane e dell'apprezzamento delle specificità di ruolo generate dai processi di innovazione tecnologica, organizzativa e produttiva.
In tale contesto, valore preminente viene attribuito alla formazione professionale intesa come l'insieme degli interventi atti a realizzare una piena ed efficace espressione del ruolo. Tali interventi si esprimono sia nello sviluppo di un sistema di competenze mirato a mantenere ed aggiornare le conoscenze e le capacità operative, sia nel consolidamento delle capacità di interagire con l'innovazione e la complessità tecnico-organizzativa.
Conformemente ai principi sopra enunciati ed in coerenza con le proprie esigenze tecnico-organizzative e produttive, le aziende potranno assumere iniziative volte a favorire un crescente arricchimento della professionalità, adottando i seguenti criteri di impiego del personale:
ricomposizione: l'impiego della risorsa è orientato alla costruzione di figure professionali che, evitando la parcellizzazione di compiti, favoriscano l'utilizzo delle persone nell'ambito di tutte le attività che attengono alla finalità organizzativa del ruolo;
mobilità orizzontale: in relazione alle esigenze tecnico-produttive, organizzative e di mercato, il lavoratore sarà adibito a tutte le mansioni relative al livello nel quale risulta inquadrato, anche in ambienti organizzativi diversi da quello di provenienza;
specializzazione: in relazione all'evoluzione tecnologica e di mercato ed alle connesse esigenze dei diversi ambienti organizzativi di appartenenza, può prevedersi, attraverso opportuni interventi addestrativi ed idonee esperienze operative, un impiego della risorsa mirato all'apprendimento, nell'ambito dell'attività prevalente, di conoscenze specialistiche finalizzate a garantire condizioni di elevata efficienza e qualità del servizio.

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su 6 livelli professionali e retributivi, oltre ai quadri, dal primo più basso al sesto più alto, ai quali corrispondono i valori minimi tabellari mensili riportati nella Tabella acclusa.
L'inquadramento dei lavoratori nei livelli professionali e retributivi avviene sulla base delle declaratorie generali, delle esemplificazioni dei profili professionali e degli esempi.

I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specificati nei profili consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo, così come le figure professionali dei lavoratori con funzioni gerarchiche.
Resta inteso e convenuto che le aziende interessate ad una precisazione sulla classificazione possono farne richiesta motivata alle Parti sociali stipulanti. La richiesta si intende accolta una volta decorsi 30 giorni senza che le Parti sociali abbiano dato risposta.

QUADRI

Appartengono alla categoria dei Quadri, i lavoratori, esclusi i dirigenti, che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive finalizzate allo sviluppo e al raggiungimento degli obiettivi aziendali nell'ambito di strategie e programmi definiti, all'interno di aziende di adeguata dimensione e struttura anche decentrata. Tali lavoratori hanno la responsabilità di gestione, guida e organizzazione di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa e sono altresì dotati di discrezionalità decisionale ovvero sono preposti alla ricerca ed alla definizione di progetti per lo sviluppo ed esecuzione degli obiettivi aziendali, appurandone la fattibilità tecnica ed economica, garantendo adeguato supporto nella fase di impostazione, di sperimentazione e di realizzazione, hanno il compito di verificare la regolare esecuzione e rispondono dei risultati, il tutto in condizioni di autonomia decisionale, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico.
Disposizioni peculiari per i quadri
L'azienda garantirà al quadro, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.
L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.
Previa autorizzazione aziendale, ai quadri è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa, di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa medesima.
Vi appartiene il personale che:
- svolge funzioni direttive, di coordinamento, controllo ed integrazione di uno o più unità organizzative di primaria importanza in relazione alla struttura aziendale e/o funzioni professionali altamente specialistiche e notevolmente complesse, strettamente connesse agli obiettivi dell'azienda;
- opera con specifica autonomia ed assunzione di responsabilità, contribuendo con soluzioni migliorative o innovative all'andamento dell'attività aziendale, in linea con gli obiettivi e gli indirizzi generali di impresa;
- ha responsabilità sul raggiungimento degli obiettivi assegnati e, in generale, sul contributo al conseguimento dei risultati globali di impresa; in particolare sui risultati di gestione, ottimizzazione ed integrazione delle risorse tecniche, economiche ed organizzative, su gestione e sviluppo delle risorse umane, ove affidate, e/o sui risultati professionali;
- gestisce informazioni complesse, anche da identificare, rilevanti per il proprio settore, integrandole ed elaborandole con modalità innovative in funzione degli obiettivi da raggiungere;
- possiede conoscenze teoriche e professionali di alto livello, corrispondenti alla laurea e conoscenze pratiche dei processi e delle metodologie, acquisite con significativa esperienza in una o più attività che caratterizzano almeno una parte importante di un'intera funzione aziendale.

Elementi qualificanti:
1. Attività di programmazione e/o controllo influenti sul breve medio lungo termine
2. Autonomia di tempi e metodi nella realizzazione di obiettivi
3. Responsabilità dell'esercizio della discrezionalità propositiva e/o decisionale
4. Gestione informazioni complesse anche in termini innovativi
5. Esperienza completa di più attività che caratterizzano una parte rilevante di una
6. Funzione aziendale ed istruzione a livello di università
7. Criteri di impiego e di mobilità dei lavoratori

SESTO LIVELLO

Vi appartiene il personale che:
- svolge attività professionali tecniche/amministrative/commerciali, caratterizzate da guida, coordinamento e controllo di gruppi di lavoratori in attività complesse o ad elevato contenuto specialistico, che richiedono la conoscenza di tecniche e tecnologie avanzate ed innovative;
- opera con autonomia nell'esecuzione delle attività assegnate, con discrezionalità di interpretazione delle regole e di adattamento delle procedure date;
- ha responsabilità sui risultati qualitativi e quantitativi delle attività svolte o coordinate e della discrezionalità esercitata;
- si avvale di informazioni differenziate e complesse, che gestisce nell'ambito della propria discrezionalità;
- possiede conoscenze teoriche derivanti da istruzione di grado superiore e/o con approfondita esperienza e formazione e conoscenze pratiche di elevata specializzazione professionale relative a processi e metodologie di lavoro.

Elementi qualificanti:
1. Attività di interpretazione di norme
2. Autonomia di tempi e metodologie superiore alla settimana
3. Responsabilità dell'impostazione di relazioni interpersonali e/o esterne e/o del coordinamento funzionale delle risorse umane
4. Trattamento informazioni complesse
5. Esperienza elevata su più campi specialistici e istruzione di livello superiore

Profili professionali campione

Esperto amministrazione e finanziario
Lavoratore che opera in area amministrativo/contabile/finanziario curando le attività che garantiscono il soddisfacimento degli adempimenti di legge e contrattuali e proponendone l'interpretazione. Predispone la raccolta, l'elaborazione e l'analisi dei dati per la redazione di documenti quali bilanci, situazioni contabili e/o finanziarie, ecc.
Esperto pianificazione/controllo di gestione
Lavoratore che provvede all'attività di raccolta, elaborazione e analisi dei dati e alla rilevazione degli scostamenti. Interagisce con le altre funzioni aziendali partecipando alla redazione de consuntivi economico-finanziari e dei documenti quali il budget, il piano programma, ecc.

QUINTO LIVELLO

Vi appartiene il personale che:
- svolge, anche con l'ausilio di altri lavoratori, attività di concetto tecniche, amministrative, commerciali ovvero attività operative di elevata specializzazione o che comportano coordinamento, sovrintendenza e controllo di altri lavoratori, in squadra ovvero di volta in volta assegnati;
- opera con autonomia operativa nell'esecuzione delle attività assegnate, con margini definiti di discrezionalità;
- risponde dei risultati delle attività svolte e coordinate nel rispetto degli standard temporali, quantitativi e qualitativi assegnati alla singola attività;
- si avvale di informazioni di media complessità che gestisce ai fini della propria attività nei limiti del proprio ambito discrezionale;
- possiede conoscenze teoriche derivanti da istruzione di grado superiore con specifica esperienza e formazione e conoscenze pratiche di grado professionale riferite a tecniche, tecnologie e processi operativi; cura forme di addestramento, formazione e/o specializzazione nei settori di competenza dei propri collaboratori o di personale anche esterno.

Elementi qualificanti:
1. Attività di concetto ovvero operative altamente specializzate
2. Autonomia operativa di tempi e metodi inferiore alla settimana
3. Responsabilità del proprio lavoro e del coordinamento funzionale delle risorse umane assegnate
4. Trattamento informazioni mediamente complesse
5. Esperienza elevata su aspetti specialistici e scolarità a livello di scuola media superiore o di scuola professionale con successiva specializzazione.

Profili professionali campione
Coordinatore di squadre operative
Addetto esperto contabilità/controllo di gestione
Lavoratore che coordina più fasi di processi amministrativi e/odi controllo di gestione, garantendo per la parte di competenza la correttezza dei dati ed il rispetto degli adempimenti; effettua analisi e predispone report per le posizioni superiori; fornisce indicazioni per l'aggiornamento e/o l'adeguamento delle procedure.
Addetto prevenzione/protezione rischi
Lavoratore che cura le attività di controllo e raccolta dei dati per il rispetto della normativa in materia di prevenzione e protezione dai rischi, segnalando i problemi esistenti; segue l'aggiornamento della prescritta documentazione; provvede ad attività di formazione ed addestramento.
Addetto fatturazione e gestione crediti
Lavoratore che coordina il processo di fatturazione attiva, fino alla gestione dei crediti, garantendone il controllo e la correzione delle anomalie rilevate; verifica le posizioni debitorie ed attiva il recupero dei crediti; effettua analisi e predispone report di tipo finanziario.

QUARTO LIVELLO

Vi appartiene il personale che:
- svolge attività di concetto tecniche, amministrative, commerciali oppure attività operative con particolare specializzazione che, di norma comportano coordinamento di altri lavoratori;
- opera con autonomia operativa nell'esecuzione delle attività assegnate con contenuti margini di discrezionalità.
- è responsabile dei risultati operativi delle attività nel rispetto dei livelli di qualità prefissati;
- si avvale di informazioni differenziate che gestisce ai fini della propria attività nei limiti del proprio ambito discrezionale;
- possiede approfondite conoscenze teoriche o di mestiere e conoscenze pratiche inerenti tecniche, tecnologie e processi operativi, acquisite con esperienza, addestramento e formazione specialistica nonché corsi di aggiornamento.

Elementi qualificanti:
1. Attività compiute specializzate anche in aree multiservizi, nel rispetto di specifici livelli di qualità ovvero attività di concetto
2. Autonomia operativa nell'ambito di procedure con elementi di variabilità
3. Responsabilità del proprio lavoro e del coordinamento operativo di squadra, della disponibilità ed efficienza dei mezzi di lavoro assegnati e del rispetto delle procedure di sicurezza da parte dei coordinati
4. Trattamento informazioni differenziate
5. Esperienza su più aspetti specialistici con scolarità a livello di scuola professionale o di scuola media superiore o conseguibile con addestramento specifico ed aggiornamento

Profili professionali campione
Addetto preventivi clientela
Lavoratore che effettua attività di preventivazione per spostamento dei misuratori, allacciamenti ed in generale lavori a pagamento del cliente che non richiedono verifiche della rete, fornendo tutti gli elementi per la realizzazione degli stessi al personale operativo.
Addetto assistenza lavori

Lavoratore che effettua attività di supporto alla Direzione Lavori, quali controllo dello stato di avanzamento dei lavori e predisposizione dei dati per la contabilità, con la gestione diretta di lavori di minor rilievo e/o complessità tecnica e procedurale.
Addetto contabilità/controllo di gestione
Lavoratore con conoscenza specifica dei sistemi di contabilità generale, sezionale e/o industriale e delle relative normative, che svolge attività di carattere contabile e fiscale o di controllo di gestione, gestendo la relativa documentazione, sulla base delle procedure aziendali.
Addetto amministrazione del personale
Lavoratore con conoscenza specifica della normativa in materia di amministrazione del personale che svolge attività di elaborazione delle paghe e di versamento di imposte e contributi, gestendo la relativa documentazione, sulla base delle procedure aziendali.
Addetto gestione clienti
Lavoratore con conoscenza specifica delle diverse fasce di mercato e dei sistemi tariffari che, oltre a svolgere attività di carattere informativo, gestisce richieste e pratiche contrattuali anche non standardizzate e per diverse linee di prodotto, operando anche attraverso canali telefonici e/o telematici.
Addetto legale/affari generali
Lavoratore che recepisce e predispone gli elementi necessari alla definizione delle pratiche di contenzioso e gestisce l'archivio legale/societario.

TERZO LIVELLO

Vi appartiene il personale che:
- svolge attività di concetto tecniche, amministrative e/o commerciali oppure attività operative specializzate, che possono comportare coordinamento di altri lavoratori;
- opera con autonomia nell'esecuzione di procedure, con elementi di variabilità nella realizzazione;
- è responsabile dei risultati operativi delle attività svolte direttamente o coordinate nel rispetto dei livelli di qualità definiti;
- scambia informazioni differenziate e le utilizza per lo svolgimento della propria attività;
- possiede conoscenze teoriche o di mestiere e conoscenze pratiche inerenti tecniche, tecnologie e processi - operativi, acquisite con esperienza, addestramento e formazione specialistica nonché corsi di aggiornamento.

Elementi qualificanti:
1. Attività di concetto o compiute specializzate anche in aree multiservizi
2. Autonomia operativa nell'ambito di procedure con elementi di variabilità
3. Responsabilità del proprio lavoro e del coordinamento operativo di squadra, dell'efficienza dei mezzi di lavoro assegnati e del rispetto delle procedure di sicurezza da parte dei coordinati.
4. Trattamento informazioni non standardizzate
5. Esperienza su aspetti specialistici con scolarità a livello di scuola professionale o di scuola media superiore o conseguibile con addestramento specifico

Profili professionali campione
Addetto amministrativo
che, nel rispetto della vigente normativa, provvede ad adempimenti di carattere amministrativo, quali registrazioni contabili, controllo ed archiviazione di documentazione, raccolta di dati.
Operatore
Lavoratore che, operando anche attraverso canali telefonici e/o telematici mediante l'utilizzo e con il supporto di sistemi informativi, esegue attività di supporto e di informazione alla clientela e di attivazione e variazione di contratti standard.

SECONDO LIVELLO

Vi appartiene il personale che:
- svolge lavori esecutivi di contenuto tecnico-amministrativo-commerciale o attività operative di carattere esecutivo correlate ad una specialità di mestiere o attività ausiliarie complesse o differenziate;
- esegue in autonomia la propria attività, nell'ambito di procedure e prassi definite, anche se inserito in squadra;
- ha responsabilità sul risultato operativo dell'attività svolta;
- scambia informazioni di tipo operativo;
- possiede conoscenze teoriche specifiche o di mestiere e conoscenze pratiche inerenti tecniche e processi operativi, conseguite con addestramento ed esperienza lavorativa e corsi di aggiornamento periodici.

Elementi qualificanti:
1. Autonomia di sequenza e di metodi standard controllabile su programma
2. Responsabilità del proprio lavoro e della dotazione di lavoro assegnata
3. Trattamento dati di semplice elaborazione
4. Esperienza su aspetti specialistici raggiungibile nel medio periodo e scolarità a livello di scuola professionale o conseguibile con addestramento specifico

Profili professionali campione
Lavoratore che esegue interventi di manutenzione programmata e riparazione di guasti e lavori per la realizzazione di nuovi impianti elettrici, meccanici, civili ed industriali, operando anche singolarmente.
Lavoratore che esegue attività di segreteria e di supporto per le unità organizzative di appartenenza, utilizzando gli strumenti per l'automazione d'ufficio di uso corrente.
Lavoratore che esegue attività di supporto e di informazione alla clientela ed operazioni di sportello o retro-sportello

PRIMO LIVELLO

Vi appartiene il personale che:
- svolge lavori esecutivi d'ordine e/o di carattere manuale relativi al mestiere oppure attività ausiliarie;

- esegue operazioni/lavori ripetitivi su istruzioni ricevute o nell'ambito di procedure e prassi definite;
- ha responsabilità sul rispetto delle istruzioni per le operazioni svolte e sul rispetto delle procedure applicate;
- riceve informazioni standardizzate di tipo operativo e fornisce notizie semplici inerenti i lavori affidati;
- possiede conoscenze generiche e teoriche di base e conoscenze pratiche o di mestiere relative a semplici procedure standardizzate o prassi ricorrenti acquisibili attraverso addestramento specifico e/o tirocinio.

Elementi qualificanti:

1. Attività routinarie o ausiliarie a posizioni superiori
2. Autonomia di sequenza controllabile su operazioni reiterate
3. Responsabilità della corretta esecuzione delle istruzioni ricevute e della attrezzatura assegnata
4. Trattamento dati elementari
5. Esperienza su aspetti peculiari raggiungibile nel breve periodo e scolarità a livello di scuola dell'obbligo

Profili professionali campione

Operaio comune (Aiutante generico, addetto di magazzino, aiuto di squadra ecc.)

Operaio addetto alla lettura dei contatori

Lavoratore che esegue attività ripetitive a prevalente contenuto manuale ovvero attività di prevalente carattere ausiliario o complementare.

Addetto servizi interni-esterni (fattorino, usciere, custode)

Lavoratore che attende alla ricezione, allo smistamento ed inoltro della corrispondenza di documenti e plichi in arrivo ed in partenza, disbriga commissioni esterne, provvede al ricevimento dei visitatori, fornisce semplici indicazioni ai clienti ed effettua il controllo degli accessi e dei beni aziendali.

APPENDICI

1. REGOLAMENTO DELL'APPRENDISTATO

Art.1 - Qualificazione del rapporto contrattuale

1. Il Contratto di apprendistato costituisce un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Fermo restando che, al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con preavviso di trenta giorni decorrente dal medesimo termine.
2. Il rapporto di apprendistato professionalizzante in cicli stagionali così come previsto dall'art.43 c.8 d.lgs. n.81/2015 e come compiutamente disciplinato nel successivo art.19, potrà essere articolato in più periodi attraverso più rapporti stagionali di durata non inferiore ai 4 mesi, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro quarantotto mesi consecutivi dalla data di prima assunzione.

Art.2 - Apprendistato professionalizzante.

1. Le parti convengono che possono essere assunti in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del d.lgs. n.226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.
2. La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto è determinata dalle parti del contratto sulla base delle qualificazioni professionali previste dal sistema di inquadramento del personale di cui al presente CCNL (ex art.44 c.1 d.lgs. n.81/2015).

Art.3 - Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

1. L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al d.lgs. n.226/2005 e di quelli di cui all'art.41 e ss d.lgs. n.81/2015).
2. Possono essere assunti con il contratto di cui al c.1, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a 3 anni o a 4 anni nel caso di diploma professionale quadriennale (art.43 c.2 d.lgs. n.81/2015).
3. Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta. La retribuzione per le ore svolte presso il datore di lavoro, eccedenti quelle contenute nel piano di formazione, è stabilita in misura percentuale rispetto a quella corrisposta ai Lavoratori qualificati di pari livello secondo le seguenti misure:
   - 1° anno: 50%;
   - 2° anno: 50%;
   - 3° anno: 65%;
   - 4° anno: 70%.

   La retribuzione degli apprendisti fissata al 70% si applica nei casi in cui la cui durata massima del contratto di apprendistato è superiore a 36 mesi.
   Al termine del periodo di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, in caso di prosecuzione come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, il livello di inquadramento sarà di un livello inferiore rispetto a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è stato svolto l'apprendistato, per un periodo di 12 mesi.
4. Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del d.lgs. n.226/2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante nei limiti di durata complessiva previsti per l'apprendistato professionalizzante.

Art.4 - Apprendistato di alta formazione e di ricerca

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'art.7 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo (art.45 c.1 d.lgs.n.81/2015).

2. Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta. Fermo quanto sopra, si applica (anche ai fini della retribuzione delle ore eccedenti quelle contenute nel piano di formazione curriculare) quanto previsto per l'apprendistato professionalizzante.

Art.5 - Proporzione numerica

1. 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.
2. In aziende in cui il numero di dipendenti è pari o superiore a 10 unità, le Parti convengono che il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro.
3. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Art.6 - Disciplina del rapporto

1. Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, con specifica delle mansioni affidate, il periodo di prova, il livello di inquadramento, la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato nonché il piano formativo individuale e il tutor assegnato.
2. Il parere di conformità del piano formativo individuale è di competenza dell'E.BI.A.S.P.
3. Contestualmente all'assunzione dovrà essere consegnata all'apprendista un libretto formativo nel quale verrà registrato il percorso formativo svolto.

Art.7 - Parere di conformità

1. Il datore di lavoro, anche preventivamente all'assunzione, dovrà richiedere l'assistenza dell'E.BI.A.S.P. per il rilascio del parere di conformità del percorso formativo secondo la modulistica predisposta dallo stesso e reperibile alla seguente pagina: http://www.ebiasp.it/apprendistato/ e da trasmettere via mail all'indirizzo info@ebiasp.it.
2. Ove l'ente bilaterale non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

Art.8 - Periodo di prova

1) Il periodo di prova sarà pari a 3 (tre) mesi; detto periodo potrà essere ridotto alla metà qualora l'apprendista abbia frequentato nel corso di precedente rapporto corsi formativi inerenti il profilo professionale da conseguire. Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza obbligo di preavviso e di indennità. Il periodo di prova sarà computato agli effetti sia del periodo di apprendistato, sia dell'anzianità presso l'azienda.
2) Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Art.9 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

1. Il periodo di apprendistato, effettuato in precedenza presso altre aziende, sarà computato presso la nuova ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente accordo, purché l'addestramento si riferisca alle stesse mansioni e allo stesso profilo professionale e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.
2. La registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro nell'apposito libretto formativo.

Art.10 - Obblighi del datore di lavoro

1. In virtù di quanto previsto dalla normativa vigente in tema di apprendistato, il datore di lavoro che proceda all'assunzione di lavoratori apprendisti ha l'obbligo:
   a) di impartire o di far impartire nella sua azienda all'apprendista l'insegnamento necessario affinché possa conseguire le capacità per ottenere la qualifica prevista;
   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 contratto;
   d) di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

Art.11 - Doveri dell'apprendista

1. L'apprendista deve:
   a) seguire le istruzioni fornite dal datore di lavoro o dalla persona (tutor) da questi incaricata della sua formazione professionale;
   b) prestare la sua attività con la massima diligenza;
   c) frequentare con assiduità e impegno i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione professionale;

d) seguire con la massima diligenza e impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
e) osservare le norme disciplinari generali, previste dal presente CCNL e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda.

2. L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi anche se in possesso di un titolo di studio.

Art.12 - Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, al trattamento normativo previsto dal presente CCNL per la generalità dei lavoratori, salve specifiche disposizioni.

Art.13 - Trattamento economico dell'apprendistato professionalizzante

1. L'apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nei livelli dal 2° al 5°.
2. Il lavoratore apprendista viene inquadrato nel livello di inquadramento corrispondente alla qualifica/profilo professionale da conseguire; la retribuzione attribuita sarà la seguente:
   a) primo periodo di apprendistato: 75% della retribuzione contrattuale minima (minimo tabellare integrato ed EDR) prevista dal C.C.N.L. per il livello di inquadramento assegnato;
   b) secondo periodo di apprendistato: 85% della retribuzione contrattuale minima prevista dal C.C.N.L. per il livello di inquadramento assegnato;
   c) terzo periodo di apprendistato: 90% della retribuzione contrattuale minima prevista dal C.C.N.L. per il livello di inquadramento assegnato.
3. Nel caso di contratti di apprendistato per il conseguimento di qualifiche di cui al 2° livello classificativo, sono previsti due soli periodi: nel primo periodo sarà riconosciuto l'80% della retribuzione contrattuale minima prevista dal C.C.N.L. per il livello di inquadramento assegnato; nel secondo ed ultimo periodo al lavoratore il 90% della suddetta retribuzione.
4. Al termine del periodo di apprendistato, in caso di mancato esercizio del diritto di recesso di cui all'art. 8, punto 1, al lavoratore viene riconosciuta in misura integrale la retribuzione contrattuale relativa al livello di inquadramento assegnato.
5. La retribuzione netta dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.
6. È vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Art.14 - Durata del contratto di apprendistato

La durata massima dell'apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi è la seguente:

Livelli	Durata in mesi	Durata primo periodo in mesi	Durata secondo periodo in mesi	Durata terzo periodo in mesi
4 – 5	36	12	12	12
3	30	12	12	6
2	30	15	15	-

Art.15 - Formazione Durata Contenuti

A) Durata

1. L'impegno formativo dell'apprendista per l'apprendistato professionalizzante per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche è determinato in un monte ore annuo di formazione interna e/o esterna all'azienda non inferiore ad ore medie annue: 60 per tutti i livelli.
2. Per i rapporti di apprendistato stagionale e per i rapporti di apprendistato la cui durata non coincide con l'anno intero, l'impegno formativo annuo di cui al comma precedente si determina riproporzionando il monte ore annuo in base alla effettiva durata di ogni singolo rapporto di lavoro.
3. Le attività formative svolte in precedenza presso altri datori di lavoro, riferite allo stesso profilo professionale e stesse specifiche mansioni, così come quelle svolte presso gli Enti di formazione ovvero gli Enti Bilaterali, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi a condizione che non sia intercorso tra un periodo e l'altro una interruzione superiore all'anno E' facoltà del datore di lavoro anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.
4. L'attività formativa potrà essere di tipo teorico, pratico e teorico/pratico anche tramite utilizzo di Formazione a distanza.

B) Contenuti

1. Per la formazione degli apprendisti le aziende in prima istanza dovranno fare riferimento ai Profili Formativi elaborati dall'Ente Bilaterale E.BI.A.S.P., che terranno conto dei profili formativi predisposti e pubblicati dall'INAPP.
2. È prevista la presenza di un tutor o referente aziendale, quale figura di riferimento dell'apprendista. Il tutor aziendale deve essere una persona, interna o esterna alla struttura ma specificamente delegata dalla Direzione e indicata nel piano formativo, che sia in possesso di idonea qualificazione professionale e di competenze adeguate al percorso professionalizzante, nonché disponibile ad un approccio maieutico non soltanto dal lato tecnico-professionale, ma anche da quello umano-relazionale. Il referente aziendale interno, se diverso dal datore di lavoro, è colui che ricopre la funzione aziendale individuata nel piano

formativo e, se Lavoratore dipendente, dovrà possedere un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato.

3. L'offerta formativa di tipo professionalizzante 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.
4. Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno essere effettuate, in coerenza con le previsioni normative regionali in cinque aree al fine di perseguire gli obiettivi formativi articolati nei seguenti ambiti:
   a. competenze relazionali;
   b. comunicazione;
   c. organizzazione ed economia;
   d. disciplina del rapporto di lavoro;
   e. misure a tutela della sicurezza sul lavoro.
5. 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, materiali e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
   e. conoscere ed utilizzare le misure di sicurezza sui luoghi di lavoro e tutela ambientale con riferimento specifico al settore di interesse;
   f. conoscere le innovazioni di processo, prodotto e di contesto aziendale.
6. L'attività formativa potrà anche essere svolta con modalità FAD e/o e-learning.

Art.16 - Finanziamento della formazione dell'apprendistato

La formazione degli apprendisti potrà essere finanziata attraverso l'intervento del fondo Interprofessionale da costituire o comunque prescelto dalle OO.SS. stipulanti.

Art.17 - Rinvio alla legge

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, anche per quanto concerne la percentuale di conferma prevista dall'art.42, comma 8, del D.lgs. 81/2015 e s.m.i.

2. REGOLAMENTO DELLE COMMISSIONI PARITETICHE DI CONCILIAZIONE

Art.1 - Composizione e sede della Commissione Nazionale

La Commissione di Conciliazione Nazionale è composta da un numero pari di membri scelti in egual numero tra le organizzazioni datoriali e dei lavoratori fino ad un massimo di 4 per organizzazione.

Art.2 - Convocazione della Commissione Nazionale

1. Per tutte le attività inerenti alla convocazione, l'organizzazione delle riunioni e la verbalizzazione delle decisioni assunte in sede di Commissione di Conciliazione Nazionale, viene istituita una Segreteria tra le Parti Sociali stipulanti.
2. La convocazione della Commissione di Conciliazione Nazionale viene disposta a seguito della presentazione di un'apposita istanza presentata alla Segreteria da parte dalle 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.
3. L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di PEC, lettera raccomandata con avviso di ricevimento ovvero consegna a mano in duplice copia o ogni altro mezzo equipollente idoneo.
4. 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.
5. 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. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.

Art.3 - Istruttoria e decisione della Commissione Nazionale

1. 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.
2. La decisione assunta dalla Commissione di Conciliazione Nazionale, sottoscritta dai suoi componenti, viene trasmessa per mezzo della sua Segreteria in copia alle parti interessate.
3. Queste sono tenute ad uniformarvisi e, ove ne ricorrano gli estremi, a darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un apposito verbale di conciliazione, redatto ai sensi della normativa vigente.
4. Qualora la controversia verta su questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali e dalla deliberazione assunta dalla Commissione risulti leso un diritto di organizzazione sindacale di parte, previo confronto tra le Organizzazioni stipulati 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.

Art.4 - Commissioni di Conciliazione Regionali e/o territoriali

1. Le Commissioni di Conciliazione Regionali intervengono per risolvere tutte le problematiche inerenti la contrattazione decentrata per le quali non si debba ricorrere all'intervento della Commissione di Conciliazione Nazionale.
2. Ciascuna Commissione di Conciliazione Regionale e/o territoriale è composta da un numero pari di membri scelti in egual numero tra le organizzazioni datoriali e quelle sindacali dei lavoratori fino ad un massimo di 4 per organizzazione.
3. La Commissione si riunisce presso la sede dei Rappresentanti dei datori di lavoro regionale e/o territoriale ogni qual volta sia richiesto, a fronte di esigenze di natura specificamente territoriali o aziendali.

Art.5 - Convocazione della Commissione Regionale e/o Territoriale

1. La convocazione della Commissione di Conciliazione Regionale viene disposta a seguito di formale richiesta presentata alla Segreteria della Commissione da parte dell'Organizzazione sindacale ovvero dell'Associazione imprenditoriale a livello locale, autonomamente o in rappresentanza dei propri assistiti.
2. A livello procedurale valgono le regole della Commissione nazionale, in quanto applicabili.

Art.6 - Istruttoria e decisione della Commissione Regionale e/o Territoriale

1. 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.
2. La Commissione, acquisiti gli elementi del caso, procede alla deliberazione e redige il verbale che sarà sottoscritto dai suoi membri.
3. In caso di mancato accordo, su istanza di entrambe le parti, la controversia verrà inoltrata alla Segreteria della Commissione Nazionale per un secondo tentativo di conciliazione.

Art.7 - Composizione e sede delle Commissioni di Conciliazione

La Commissione di Conciliazione Territoriale è istituita presso l'Ente Bilaterale- E.BI.A.S.P. territorialmente competente ed è composta da rappresentanti delle OO.SS. stipulanti. La composizione è la medesima della Commissione di Conciliazione Nazionale istituita presso E.BI.A.S.P. Nazionale. In mancanza della Commissione di Conciliazione Territoriale si fa riferimento, in unico grado, alla Commissione di Conciliazione Nazionale.

Art.8 - Attivazione della procedura di conciliazione

1. Il tentativo di conciliazione in sede sindacale viene instaurato a cura della parte interessata personalmente o tramite l'Organizzazione Sindacale firmataria del presente CCNL alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato, presentando apposita richiesta alla Commissione di Conciliazione mediante PEC, lettera raccomandata con avviso di ricevimento ovvero consegna a mani in duplice copia o ogni altro mezzo equipollente idoneo.
2. A carico della parte procedente spetta l'onere di trasmettere prontamente copia della richiesta del tentativo di conciliazione alla controparte.

Art.9 - Richiesta del tentativo di conciliazione

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 CCNL che rappresenta l'istante, il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua 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 in cui devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura.

Art.10 - Convocazioni delle parti

1. La Commissione di Conciliazione provvede tempestivamente alla convocazione delle parti indicando il luogo, il giorno e l'ora in cui si terrà il tentativo di conciliazione.
2. In caso di mancata e ingiustificata comparizione di una delle parti, la Segreteria rilascerà alla parte interessata la relativa attestazione.

Art.11 - Istruttoria

1. La Commissione di Conciliazione dovrà esperire il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e, laddove fosse necessario, anche con più riunioni.
2. 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.

Art.12 - Processo verbale di conciliazione o mancato accordo

1. Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, ovvero di mancato accordo deve contenere:
   a) il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia considerata;
   b) il richiamo alla presenza delle parti, di persona ovvero attraverso i loro rappresentanti.
2. 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'art.411 c.p.c.
3. Se il tentativo di conciliazione riesce, la Commissione forma un verbale di conciliazione che, debitamente sottoscritto, verrà depositato a cura della parte interessata, presso la Direzione Territoriale del Lavoro territorialmente competente.
4. Nel caso di mancata conciliazione, le parti sono tenute a riportare nell'apposito verbale le rispettive ragioni circa il mancato accordo. Resta salva la facoltà della Commissione di Conciliazione adita di formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia.

Art.13 - Risoluzione bonaria della controversia

Qualora le parti, anteriormente alla conclusione della procedura di conciliazione in sede sindacale, siano comunque addivenute ad un accordo, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la controversia stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli art.2113 c.4 del Cod. Civ. e artt.410 e 411 c.p.c..

Art.14 - Decisioni

Le decisioni assunte dalla Commissione di Conciliazione Regionale e/o Territoriale non costituiscono interpretazione autentica del presente CCNL che resta demandata Commissione di Conciliazione Nazionale.

Art.15 - Il 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'art.80 c.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.16 - Risoluzione della lite in via arbitrale

1. Ai sensi dell'art.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'art.1372 cod. civ.), è inoppugnabile (ai sensi art.2113 c.4 cod. civ.) salvo quanto disposto dall'art.808 ter c.p.c. e ha efficacia di titolo esecutivo (ai sensi dell'art.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.

Art.17 - 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 CCNL, le parti potranno avvalersi del supporto della Commissione di Conciliazione Paritetica Territoriale ovvero, qualora ancora non istituita, della Commissione di Conciliazione Paritetica Nazionale.

3. REGOLAMENTO COLLABORATORI COORDINATI E CONTINUATIVI LETTURISTI

Le Associazioni: Confiavoro PMI - Confederazione Nazionale delle Piccole e Medie Imprese e CONFSAL concordano la seguente regolamentazione dei trattamenti economici e normativi dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa ex art.2 d.lgs.n.81/2015 nell'attività di lettura di misuratori, manutenzione (ordinaria e straordinaria), sostituzione, sospensione della fornitura per morosità e riattivazione del servizio precedentemente sospeso, e per l'attività di promozione e vendita indiretta di servizi di fornitura di acqua, energia elettrica e gas (e servizi ausiliari e/o accessori) con la modalità porta a porta (in nome e per conto della società somministratrici) della fornitura di detti servizi ed attività accessorie.

Premesso che:
l'art.2 c.1 del predetto decreto stabilisce che a far data dall'1° gennaio 2016 si applica la disciplina del Rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro;
il predetto decreto, all'art.2 c.2 lettera a), stabilisce che il predetto comma 1 non trova applicazione con riferimento alle collaborazioni per le quali si introduca nei CCNL stipulati dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative apposita disciplina in merito al trattamento economico e normativo in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;
le OO.SS. firmatarie il CCNL GAS e ACQUA integrando i requisiti di legge, sono dunque legittimate a disciplinare la predetta materia.

Considerato che:
- le Parti hanno preso atto della necessità di disciplinare tale tipologia contrattuale, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative dei relativi settori e, in particolare, nel settore avente ad oggetto l'attività di lettura, manutenzione (ordinaria e straordinaria), sostituzione, gestione della morosità, e per l'attività di promozione e vendita indiretta di servizi di fornitura di acqua, energia elettrica e gas (e servizi ausiliari e/o accessori) con la modalità porta a porta, in nome e per conto della società somministratrici;
- i predetti settori presentano particolari esigenze produttive ed organizzative, derivanti dalla circostanza che tali attività siano frequentemente affidate in regime di appalto (o subappalto) dalle società che somministrano tali servizi a società terze; dall'esigenza da parte delle società cui tali servizi sono affidati anche in regime di appalto (o subappalto) di avvalersi di collaboratori in relazione alla durata dei predetti contratti di appalto (o subappalto) di servizi eventualmente stipulati con le committenti, all'ambito territoriale oggetto del contratto di appalto (o subappalto), alla quantità di utenti/fruitori della fornitura di acqua, energia elettrica e gas cui le attività sopra descritte sono destinate, alle possibili variazioni quantitative del numero di contatori interessati dall'attività di gestione, lettura, manutenzione e sostituzione che si potrebbero verificare anche nell'arco di periodi brevi (in conseguenza di recessi dai contratti di somministrazione ovvero dalla stipulazione di nuovi ed ulteriori contratti da parte dei destinatari dei servizi) con riferimento ad una determinata zona, ovvero alle campagne di promozione presso i consumatori della vendita di fornitura di tale tipologia di servizi.

Le Parti concordano:
- di prevedere, ai sensi del d.lgs. n.81/2015 art.2 c.2 lett. a), discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del settore sopra meglio precisate;
- che quanto previsto per le collaborazioni oggetto del presente accordo si basa sulla non riconducibilità alle fattispecie disciplinate dal c.1 dell'art.2 del citato d.lgs. n.81/2015;
- di prevedere e stabilire una disciplina contrattuale specifica ed uniforme per i Collaboratori che operano nell'attività di lettura, manutenzione (ordinaria e straordinaria), sostituzione, sospensione della fornitura per morosità o per la riattivazione del servizio precedentemente sospeso, e per l'attività di promozione e vendita indiretta di servizi di fornitura di acqua, energia elettrica e gas (e servizi ausiliari e/o accessori) con la modalità porta a porta, in nome e per conto della società somministratrici, della fornitura di detti servizi ed attività accessorie di presa in incarico di agenda appuntamenti, visite presso i clienti, illustrazione servizi commerciati ed offerti, il rilascio informazioni in ordine a tali servizi, promozione e conclusione con i potenziali utenti dei contratti di fornitura in favore della Cliente somministratrice di tali servizi e/o beni;
- che l'applicazione dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa all'attività di lettura, manutenzione (ordinaria e straordinaria), sostituzione, sospensione della fornitura per morosità o per la riattivazione del servizio precedentemente sospeso, e per l'attività di promozione e vendita indiretta di servizi di fornitura di acqua, energia elettrica e gas (e servizi ausiliari e/o accessori) con la modalità porta a porta, in nome e per conto della società somministratrici, hanno reso possibile un significativo sviluppo della occupazione, con l'impiego di fasce di popolazione altrimenti disoccupate, in particolare tra le donne e i giovani, con forte ricaduta anche sociale soprattutto nel Sud Italia, ma che tale meccanismo deve essere regolato al fine di creare le premesse per uno sviluppo industriale del settore sostenibile nel tempo;
- di regolamentare con il presente Accordo Integrativo tali attività, con le seguenti finalità: a) evitare abusi che possano mascherare rapporti di lavoro subordinato; b) definire il corrispettivo in ottemperanza all'art.2 c.2 lett. a) d.lgs. n.81/2015; c) garantire un insieme di tutele ai Collaboratori.

Titolo I - Parte normativa

Art.1 - Ambito di applicazione

Il presente Accordo, si applica ai lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa che svolgono attività di lettura, manutenzione (ordinaria e straordinaria), sostituzione, sospensione della fornitura per morosità o per la riattivazione del servizio precedentemente sospeso, l'attività di promozione e vendita indiretta di servizi di fornitura di acqua, energia elettrica e gas (e servizi ausiliari e/o accessori) con la modalità porta a porta, in nome e per conto delle società somministratrici della fornitura di detti servizi ed attività accessorie, attività svolte dal collaboratore per conto di imprese aderenti alle Associazioni datoriali firmatarie del presente Accordo e che applichino il presente CCNL.
La figura professionale alla quale si potrà applicare il presente Accordo è unicamente quella degli operatori/collaboratori impiegati nelle attività sopra meglio precisate.

Art.2 - Definizioni

Agli effetti del presente Accordo valgono le seguenti definizioni:
Committente: soggetto che riceve l'incarico dalle società somministratrici di acqua, energia elettrica e gas di effettuare: 1) la lettura dei contatori/misuratori dei consumi di acqua, energia elettrica e gas somministrati presso ogni tipologia di immobile e/o abitazione su tutto il territorio nazionale; 2) la manutenzione (ordinaria e straordinaria) e la sostituzione dei contatori/misuratori dei consumi di acqua, energia elettrica e gas somministrati presso ogni tipologia di immobile e/o abitazione su tutto il territorio nazionale, la sospensione della fornitura per morosità e la riattivazione del servizio precedentemente sospeso; 3) la promozione e vendita indiretta (con la modalità c.d. porta a porta) di servizi di fornitura di acqua, energia elettrica e gas (e servizi ausiliari e/o accessori);
Collaboratore: soggetto che svolge nell'attività di lettura, manutenzione (ordinaria e straordinaria), sostituzione, sospensione della fornitura per morosità e la riattivazione del servizio precedentemente sospeso, l'attività di promozione e vendita indiretta di servizi di fornitura di acqua, energia elettrica e gas (e servizi ausiliari e/o accessori) con la modalità porta a porta, in nome e per conto della società somministratrici, della fornitura di detti servizi ed attività accessorie;
Cliente: soggetto che conferisce al Committente l'incarico di svolgere: 1) l'attività di lettura, manutenzione (ordinaria e straordinaria), sostituzione dei contatori/misuratori dei consumi di acqua, energia elettrica e gas, forniture somministrate presso ogni tipologia di immobile e/o abitazione su tutto il territorio nazionale, la sospensione della fornitura per morosità e la riattivazione del servizio precedentemente sospeso; 2) l'attività di promozione e vendita con la modalità porta a porta di servizi di fornitura di acqua, energia elettrica e gas (e servizi ausiliari e/o accessori);
Utente: soggetto titolare del contratto di fornitura di acqua/energia elettrica/gas e/o comunque beneficiario di tali tipologie di fornitura, presso cui il collaboratore dovrà recarsi per effettuare la lettura dei contatori, ovvero gli interventi di manutenzione (ordinaria e straordinaria), sostituzione, sospensione della fornitura per morosità e/o la riattivazione del servizio precedentemente sospeso; soggetto presso cui verrà promossa ed eventualmente conclusa la vendita (con la modalità porta a porta) dei servizi di fornitura di acqua, energia elettrica e gas (e servizi ausiliari e/o accessori) commerciati dai Clienti, e tutte le attività connesse ed accessorie;
Rilevazione consumi: l'effettiva rilevazione/annotazione del consumo risultante dal contatore /misuratore presenti presso gli immobili che fruiscono della fornitura di acqua, energia elettrica e gas, effettuata dal collaboratore in occasione del sopralluogo /visita;
Tentativo di rilevazione consumo: l'impossibilità di rilevazione del consumo di acqua, energia elettrica e gas dal relativo contatore/misuratore a causa dell'assenza dell'utente al momento della visita/sopralluogo effettuato dal collaboratore;
Gestione morosità: interventi effettuati presso gli utenti e finalizzati alla sospensione dell'erogazione della fornitura di energia elettrica, acqua e gas in caso di mancato pagamento del servizio; interventi effettuati presso consumatori per la riattivazione del servizio di fornitura di energia elettrica, acqua e gas precedentemente sospeso a causa di morosità e successivamente regolarizzato;
Provvigione: entità del compenso da corrispondere a ciascun collaboratore incaricato dell'attività di raccolta di proposte di contratto (c.d. vendita indiretta) presso il domicilio di privati consumatori;
Contratto approvato: proposta di contratto di somministrazione di acqua, energia elettrica e gas fornito dalla Cliente che il collaboratore dovrà sottoporre e fare sottoscrivere al consumatore/utente interessato all'acquisto di tali servizi, e che dovrà essere successivamente trasmesso alla Committente e da questa ultima alla Cliente;
Contratto ordinato: ogni proposta di contratto sottoscritto dal consumatore/utente (trasmessa dal collaboratore alla Committente e da questa alla Cliente) in ordine alla quale il consumatore/utente abbia confermato in un secondo momento direttamente alla Cliente la volontà di contrarre (e dunque stipulare il contratto di fornitura dei servizi commerciati dalla Cliente);
Ripensamento: revoca e/o recesso da parte dell'utente dal contratto precedentemente approvato;
Periodo di produzione: il periodo di produzione mensile relativa all'attività svolta dal collaboratore. Tale periodo decorre dal giorno di decorrenza del contratto individuale del collaboratore.

Art.3 - Forma e contenuto dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa.

Il contratto di collaborazione coordinata e continuativa ex art.2 c.2 lett. a) di cui al d.lgs. n.81/2015 dovrà essere redatto in forma scritta in due copie, una per ciascuna delle Parti, e deve contenere le seguenti informazioni:

a) l'identità delle parti;
b) l'individuazione analitica delle tipologie di attività richieste al collaboratore, nonché gli eventuali obiettivi professionali individuati di comune accordo;
c) la durata del contratto di collaborazione, l'individuazione delle forme e delle modalità di coordinamento tra il collaboratore e il committente, definendone anche le eventuali caratteristiche temporali;

d) la modalità di determinazione dei compensi, rimborsi spese e loro modalità e tempi di erogazione;
e) le modalità di accesso alle informazioni sulla prevenzione degli infortuni e la sicurezza sul lavoro;
f) le modalità di sospensione della prestazione per malattia, infortunio, recupero psicofisico, maternità e congedi parentali;
g) le modalità di cessazione o recesso del rapporto, il preavviso e l'eventuale composizione delle controversie;
h) le modalità di rinnovo del contratto di collaborazione;
i) le forme assicurative eventualmente previste;
j) l) le modalità di utilizzo delle strumentazioni e dei mezzi in dotazione al Committente;
k) m) le clausole di salvaguardia della proprietà intellettuale di materiale eventualmente prodotto da parte del collaboratore.

Il Committente è tenuto, al momento della definizione del rapporto di lavoro e comunque non oltre la data dell'inizio della prestazione, a fornire al Collaboratore, anche con modalità telematiche, il testo del presente accordo insieme al contratto individuale. Le parti concordano che ove il contratto individuale non dovesse contenere le informazioni di cui alle lettere e, f, g, h, i, l, m, ed n, al rapporto troveranno applicazione le disposizioni contenute nel presente accordo integrativo.

Art.4 - Natura della prestazione

L'attività è prestata dal collaboratore senza vincolo di subordinazione.
Nel rispetto dell'autonomia del Collaboratore, le prestazioni saranno rese:

1. personalmente, senza possibilità di farsi sostituire;
2. adottando criteri organizzativi propri;
3. senza obbligo di sottostare a specifiche direttive salvo quelle impartite dal Committente ai fini del coordinamento della prestazione con l'attività del Committente medesimo e sempre che tali direttive siano compatibili con l'autonomia professionale dello stesso;
4. senza obbligo di assoggettamento a qualsivoglia potere gerarchico;
5. senza vincolo di subordinazione;
6. senza vincolo di orario;
7. con carattere di continuità;
8. con modalità che consentano al Collaboratore il giusto recupero delle energie psico-fisiche.

Il collaboratore sarà libero di prestare la propria attività, sia in forma autonoma che subordinata, anche a favore di terzi, con comunicazione al committente, tramite autocertificazione scritta obbligatoria, che indichi lo svolgimento di attività compatibili con gli impegni assunti con il contratto ed in particolare con l'obbligo della riservatezza, ed inoltre che non si ponga in alcun modo in regime di concorrenza.
Il collaboratore è tenuto ad osservare le regole della segretezza e riservatezza, a proposito di fatti, informazioni, notizie od altro di cui avrà comunicazione o prenderà conoscenza nello svolgimento delle attività oggetto del contratto. Tali informazioni non potranno in alcun modo essere cedute a terzi.
Le presenti clausole rivestono per il committente carattere essenziale e irrinunciabile e la loro violazione potrà dar luogo alla risoluzione di diritto del contratto ai sensi e per gli effetti dell'art.1456 del codice civile.
La prestazione del collaboratore non prevede esclusività.

Art.5 - Autonomia e coordinamento

Le modalità del coordinamento della prestazione del Collaboratore sono stabilite di comune accordo dalle parti nel contratto nei limiti del fondamentale requisito dell'autonomia, e tenendo conto delle esigenze dell'organizzazione del Committente.
È facoltà del Committente predisporre indicazioni di carattere organizzativo, senza che da ciò derivino specifiche direttive, fatto salvo l'art.3, punto 3 che precede.
Il collaboratore individuerà la fascia di presenza relativa allo svolgimento della propria attività concordando questa scelta con il committente e con gli eventuali altri collaboratori, in base alle caratteristiche della prestazione ed in funzione degli obiettivi correlati all'incarico ricevuto.
Il Collaboratore pattuisce con la Committente le modalità di accesso ai luoghi di svolgimento dell'incarico e le fasce orarie in cui tale accesso verrà effettuato, nonché le modalità di utilizzo delle strumentazioni necessarie e/o utili al più proficuo assolvimento dell'incarico eventualmente messe a disposizione dalla Committente.
Il collaboratore potrà altresì modificare periodicamente la propria disponibilità con l'osservanza degli stessi criteri. Il committente ha facoltà di richiedere al collaboratore relazioni periodiche sull'attività svolta.
Nello svolgimento dell'attività il collaboratore dovrà preventivamente sottoscrivere ed accettare espressamente, in forma scritta, eventuali codici etici e/o comportamentali imposti dalle società Clienti, in particolare con riferimento all'attività di promozione e raccolta di ordinativi e/o proposte di conclusione di contratti di fornitura di acqua, energia elettrica e gas (e servizi ausiliari e/o accessori) effettuata presso il domicilio degli Utenti (c.d. vendita indiretta porta a porta), e dunque osservare una condotta rispettosa dei precetti contenuti nei predetti codici etici, fatta comunque salva l'autonomia.

Art.6 - Assenza del potere gerarchico

Fatto salvo quanto disposto dall'art.4 che precede (Autonomia e coordinamento), il Collaboratore esegue la propria prestazione senza obbligo di assoggettamento a qualsivoglia potere gerarchico, ne può il Committente esercitare il potere di variare unilateralmente le condizioni contrattuali originariamente convenute.

Art.7 - Assenza del potere disciplinare

Per la natura stessa della prestazione è escluso l'esercizio del potere disciplinare da parte del Committente.

Art.8 - Modalità di esecuzione della prestazione

Le prestazioni saranno rese dal Collaboratore con costanza nel tempo.
Il Collaboratore, nel rispetto delle esigenze organizzative e fatto salvo quanto di seguito precisato, potrà unilateralmente e discrezionalmente determinare, senza necessità di preventiva autorizzazione o successiva giustificazione, la prestazione da eseguire e la collocazione temporale della stessa.
In ogni caso, il Collaboratore non deve giustificare l'assenza, né il Committente può imporne unilateralmente la presenza.
Il Collaboratore potrà essere tenuto a comunicare l'assenza al Committente, senza obbligo di giustificarla, al solo fine di consentire a quest'ultimo la corretta organizzazione del lavoro.
In fase di stipula, le parti possono concordare le fasce orarie nelle quali il Collaboratore agisce con l'autonomia sopra specificata e nelle quali espleterà l'attività dedotta nel contratto stipulato tra le parti. Ove previste, le fasce orarie eventualmente individuate per iscritto in contratto, non possono essere unilateralmente modificate dal Committente né questo può assegnare il Collaboratore ad una differente fascia oraria senza il suo preventivo consenso. Il Collaboratore potrà indicare autonomamente la fascia di presenza dell'attività concordando questa scelta con il Committente, in base alle caratteristiche della prestazione concordata e agli obiettivi correlati all'incarico ricevuto.
In sede di stipula si potrà altresì prevedere che le fasce orarie di cui sopra siano determinate di comune accordo periodicamente dalle parti, tenendo conto delle proprie rispettive esigenze.
Quando per il raggiungimento degli obiettivi concordati e per il coordinamento della propria opera con l'attività del Committente, sia indispensabile una definita disponibilità/presenza del Collaboratore, essa sarà concordata tenendo conto delle esigenze delle parti.
Eventuali sistemi di rilevazione a distanza dell'attività svolta dal collaboratore potranno essere utilizzati senza alcuna finalità di controllo e misurazione della prestazione, unicamente per ragioni oggettive legate alla natura dell'attività dedotta in contratto.

Art.9 - Informazione e verifiche periodiche

Le Parti concordano di instaurare una forte relazione informativa e convengono sulla necessità di effettuare momenti di verifica, con periodicità semestrale, per esaminare e discutere le eventuali problematiche insorte sulle situazioni e sulle attività di lavoro che coinvolgono i collaboratori, anche al fine di introdurre eventuali modifiche innovative.

Art.10 - Durata del contratto di collaborazione

La durata del contratto di collaborazione non potrà essere inferiore ad un periodo di mesi tre, ed eventualmente rinnovabile sulla base delle condizioni concordate tra le parti e contenute nel contratto.

Art.11 - Strumenti a disposizione del Collaboratore

Il contratto stipulato tra committente e collaboratore potrà prevedere, tenendo conto delle specifiche proposte del Collaboratore e delle indicazioni fornite dal Committente, la sede che, in relazione alla natura dell'attività da svolgere, potrà anche occasionalmente essere situata nell'ambito degli uffici del Committente.
Fermo restando quanto previsto nel presente accordo in materia di coordinamento e di organizzazione della prestazione, le parti definiranno congiuntamente le modalità secondo le quali il Collaboratore potrà svolgere la propria prestazione, e il Committente provvederà a mettere a disposizione - ove occorra - una postazione informatica, un indirizzo mail, un telefono, eventuali appositi software, camici, ed ogni altro strumento tecnico dedicato, necessario all'espletamento della prestazione medesima.
La sede di lavoro potrà anche essere, in tutto o in parte, il domicilio del Collaboratore o altro luogo a disposizione dello stesso, in base ad accordi da definirsi a livello di contratto individuale e/o di contrattazione di secondo livello.
Il collaboratore, nell'ambito del necessario coordinamento con la committente, potrà utilizzare le eventuali dotazioni messe a disposizione dalla Committente per lo svolgimento dell'attività, ma dovrà utilizzare ed esibire eventuali tesserini personali di riconoscimento ove previsto dalla natura dell'incarico conferitogli ovvero dal codice etico eventualmente imposto alla Committente dalla cliente.

Art.12 - Maternità e paternità, malattia e infortunio

La maternità, la paternità, l'adozione o l'affidamento non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso per tutto il tempo previsto dagli artt.1, 2 e 3 del DM 12 luglio 2007, alle condizioni e nei casi ivi previsti, o, comunque, dalle disposizioni di legge applicabili senza oneri per il Committente.
A tal fine, la Collaboratrice trasmette al Committente l'attestazione dello stato di gravidanza, anche allo scopo di poter attivare tutte le misure relative alla interdizione anticipata (con l'intervento del medico competente nei casi previsti dalla legge).
Le assenze per maternità, paternità, adozione o affidamento, ai sensi del Decreto interministeriale 4 aprile 2002, emanato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e Finanza, comportano la proroga del contratto per un periodo di pari durata, salvo che, sulla base delle richieste del Cliente o delle necessità legate all'esecuzione dell'opera oggetto del contratto di appalto, nel contratto individuale sia previsto un termine inderogabile per l'esecuzione dell'opera medesima.
Il rapporto resta sospeso qualora lo impongano le disposizioni applicabili, relative alla sicurezza sui luoghi di lavoro e alla valutazione dei rischi relativi alla sede di svolgimento della prestazione indicata in contratto.
In caso di infortunio (anche in itinere) riconosciuto ed indennizzato dall'INAIL, ai sensi dell'art.5 del d.Lgs.n.38/2000, il rapporto contrattuale rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo, sino alla guarigione clinica del Collaboratore. In tal caso, sarà possibile la proroga del contratto per un periodo di durata pari all'assenza, salvo che,

sulla base delle richieste del Cliente o delle necessità legate all'esecuzione dell'opera oggetto del contratto di appalto sia previsto un termine inderogabile per l'esecuzione dell'opera dedotta in contratto.
In caso di malattia, ai sensi dell'art.51 c.1 Legge n.488/99, il rapporto rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo e non comporta proroga della durata del contratto, che si estingue alla naturale scadenza.
Il Committente può comunque recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita in contratto, quando essa sia determinata, ovvero superiore a trenta giorni per i contratti di durata determinabile, nei casi in cui l'assenza pregiudichi la proficua esecuzione del contratto.
In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre alle stesse assimilabili secondo le indicazioni dell'ufficio medico legale dell'azienda sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV-AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice Karnosky), ai fini del comma precedente, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda Sanitaria Locale o struttura convenzionata. In tal caso, sarà possibile la proroga del contratto per un periodo di durata pari all'assenza dovuta ai suddetti ricoveri/day hospital/terapie, salvo che, sulla base delle richieste dell'ente finanziatore o delle necessità legate al progetto di ricerca, sia previsto un termine inderogabile per l'esecuzione dell'opera dedotta in contratto.
In ogni caso, il contratto può essere prorogato su accordo delle parti per un periodo di tempo equivalente alla sospensione di cui ai commi che precedono. Nei casi in cui le proroghe previste dal presente articolo, dovute alle assenze del Collaboratore, non siano possibili, il Committente valuterà la possibilità di inserire il Collaboratore in altri progetti o attività di ricerca.

Art.13 - Doveri del Collaboratore

Il Collaboratore conforma la propria condotta al rispetto dei principi di correttezza e buona fede e di ogni altro dovere e/o obbligo derivante dal rapporto di lavoro e al codice etico o deontologico, qualora istituito e portato a conoscenza del Collaboratore medesimo.
Il comportamento del Collaboratore deve essere improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia nel raggiungimento dei fini propri del Committente, secondo le condizioni concordate nel contratto di collaborazione.
In tale specifico contesto, nel rispetto della propria autonomia professionale, il Collaboratore ha, tra l'altro, l'obbligo di:

1. collaborare con diligenza, osservando le disposizioni del presente accordo collettivo nazionale, nonché quelle previste dal contratto individuale ovvero in codici etici e/o deontologici portati a sua conoscenza e dal medesimo sottoscritti, nonché le vigenti in materia di sicurezza, ambiente di lavoro e riservatezza;
2. nei rapporti con l'utenza, fornire tutte le informazioni di cui abbia conoscenza, nel rispetto delle indicazioni fornite;
3. mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti una condotta informata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
4. attenersi, nell'ambito di professionalità e criteri organizzativi propri, alle indicazioni contenute nel contratto di collaborazione o in codici etici e/o deontologici portati a sua conoscenza e dal medesimo sottoscritti ed accettati;
5. avere cura dei beni a lui eventualmente affidati;
6. non utilizzare beni e strumenti preordinati all'espletamento del servizio per finalità diverse da quelle del Committente;
7. astenersi da un uso improprio delle attrezzature informatiche e dei relativi programmi messi a disposizione dal Committente per lo svolgimento dell'attività lavorativa;

Il Collaboratore nell'esecuzione della prestazione tutela gli interessi del Committente ed agisce con lealtà e buona fede, fornendo ogni informazione utile per valutare l'andamento dell'attività.

Art.14 - Profili fiscali e contributivi

Salvo che, per la natura dell'attività e delle prestazioni rese dal Collaboratore, il rapporto sia attratto nell'ambito delle prestazioni professionali, il compenso rientra tra i redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente (art.50 lett. c-bis, del TUIR n.917/1986) ed è escluso dal campo di applicazione dell'Iva.
In tal caso il Collaboratore è obbligato ad iscriversi alla Gestione Separata INPS, ai sensi dell'art.2 c.26 della Legge 8 agosto 1995 n.335 (ovvero all'eventuale cassa previdenziale autonoma competente) ed il Committente provvederà a versare, sulla base del corrispettivo pagato e a sua cura, le ritenute nella misura dovuta a norma di legge.

Art.15 - Ambiente di lavoro: tutela della salute e dell'integrità fisica

Il Committente garantisce la sicurezza e la salubrità dei luoghi di lavoro, anche applicando le norme vigenti per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali nonché, più in generale, quanto necessario per la tutela dell'integrità personale.
Ai sensi del d.Lgs.n.81/2008, al Collaboratore sono forniti, ove necessario, i dispositivi di protezione individuale.

Art.16 - Assicurazione obbligatoria

Il Committente è tenuto ad ottemperare alle norme vigenti in materia previdenziale e fiscale e ad assicurare - laddove dovuto - il Collaboratore, presso l'INAIL, contro gli infortuni sul lavoro.

Art.17 - Cessazione del rapporto

Il rapporto cessa per decorrenza del termine e non è rinnovabile tacitamente.

Il rapporto contrattuale potrà essere unilateralmente risolto dal Committente prima della scadenza del termine pattuito o, se antecedente, dalla realizzazione delle attività previste in contratto in ogni caso ammesso dalla legge e, comunque:

a) per giusta causa, per tale dovendosi intendere ogni violazione grave delle obbligazioni contrattuali da parte del collaboratore, ivi compresa la violazione dei codici etici che il collaboratore abbia espressamente sottoscritti e/o accettati;
b) per oggettiva inidoneità sopravvenuta del Collaboratore che pregiudichi l'esecuzione del contratto;
c) in caso di violazione dei doveri del Collaboratore di cui precedente art.3.13 del presente Regolamento;
d) in caso di interruzione e/o risoluzione del contratto di appalto tra Committente e cliente;
e) in caso di recesso unilaterale dal contratto di appalto tra Committente e Cliente;
f) in caso di sopravvenuta impossibilità dell'oggetto del contratto;
g) in caso sospensione ingiustificata della prestazione da parte del collaboratore superiore a 5 giorni consecutivi, quando tale sospensione possa pregiudicare i rapporti tra Committente e cliente ovvero l'esecuzione del contratto;
h) in caso di commissione di reati da parte del collaboratore tra quelli previsti dall'art.15 Legge n.55/1990 e successive modifiche;
i) in caso di danneggiamento e/o furto di beni aziendali.

Nei casi di cui alla precedente lettera d) ed e), il Committente comunicherà il recesso al Collaboratore con un preavviso almeno pari a 15 giorni di calendario. In mancanza di preavviso, il Committente è tenuto verso al Collaboratore un'indennità pari al compenso medio giornaliero corrisposto fino al momento della comunicazione del recesso al collaboratore moltiplicato per quindici giorni.
Nei casi di cui alle lettere a), b), c), f), g), h), ed i) che precedono il Committente potrà risolvere il rapporto di collaborazione con effetto immediato, essendo suo unico obbligo quello di comunicare tale risoluzione con comunicazione scritta indicante la ragione giustificatrice del recesso.
Il Collaboratore può recedere anticipatamente dal contratto per giusta causa, e cioè, a titolo esemplificativo e non esaustivo, in caso di ritardi nella corresponsione del compenso per più di trenta giorni o di notevole inadempimento da parte del Committente di quanto previsto nel presente accordo nazionale o nel contratto individuale. In caso di recesso per giusta causa il Collaboratore ha diritto al rimborso delle spese sostenute e al compenso per l'opera svolta.

Art.18 - Diritti sindacali

Il collaboratore ha facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da lui prescelta, per la riscossione di una quota mensile del compenso relativo alla prestazione, per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari.
La delega è rilasciata per iscritto e trasmessa all'azienda a cura del collaboratore o delle organizzazioni sindacali interessate. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio e, con la stessa decorrenza può essere revocata in qualsiasi momento, inoltrando la relativa comunicazione all'amministrazione e all'organizzazione sindacale interessata. Il committente provvederà ad operare la trattenuta ad ogni corresponsione del compenso ed a versarla con la stessa cadenza alle OO.SS. interessate;

Art.19 - Commissione nazionale paritetica di conciliazione e raffreddamento

Le controversie di interpretazione e di applicazione degli istituti e delle clausole del presente accordo è demandato alla commissione paritetica prevista dal presente CCNL.

Art.20 - Commissione di certificazione ex art.2 c.3 d.lgs. n.81/2015

Ai sensi e per gli effetti dell'art.2 c.3 del d.lgs. n.81/2015 e 76 del d.lgs. n.276/2003 le parti rinviano alla commissione di certificazione costituita a livello bilaterale interconfederale.

Art.21 - Disposizioni finali

Le Parti si impegnano, qualora intervenissero modifiche di carattere legislativo, ad incontrarsi in tempi brevissimi per armonizzare il contenuto del presente accordo con la nuova normativa entrata in vigore.
Le Parti convengono di incontrarsi alla scadenza del semestre successivo all'entrata in vigore del presente accordo integrativo al fine di esaminare e valutare, in relazione alle condizioni di mercato, la sostenibilità economica e gli effetti conseguenti sui Committenti e sui Collaboratori delle disposizioni relative alle modalità di determinazione di compensi dei collaboratori come di seguito precisate.
Per quanto non disciplinato dal presente accordo e dall'eventuale contrattazione di secondo livello, le parti rinviano alla disciplina di legge positiva.

Titolo II - Parte economica

Le parti convengono di determinare la misura dei compensi dei collaboratori differenziando la relativa disciplina in relazione alle specifiche peculiarità delle diverse attività indicate nell'articolo 1 del presente contratto integrativo; a tal fine, Le parti concordano di suddividere le attività indicate nel predetto articolo 1, come di seguito precisato:
Capo A (art.22): lettura contatori/misuratori consumi di acqua, energia elettrica e gas somministrati presso ogni tipologia di immobile e/o abitazione su tutto il territorio nazionale;
Capo B (art.23): promozione e vendita indiretta (modalità c.d. porta a porta) di servizi di fornitura di acqua, energia elettrica e gas in nome e per conto della società Clienti;

Capo C (art.24): manutenzione, riparazione e sostituzione contatori/misuratori di consumi di acqua, energia elettrica e gas somministrati presso ogni tipologia di immobile e/o abitazione su tutto il territorio nazionale; sospensione delle predette forniture per morosità e riattivazione del servizio precedentemente sospeso.

Art.22 (CAPO A) - determinazione corrispettivo gestione, lettura e manutenzione contatori/misuratori consumi acqua, energia elettrica e gas.

Ai fini dell'individuazione del corrispettivo per l'attività di lettura dei contatori/misuratori di consumi di acqua, energia elettrica e gas somministrati dal Cliente presso ogni tipologia di immobile e/o abitazione su tutto il territorio nazionale, Le parti concordando quanto segue.
Al collaboratore spetterà un compenso in misura fissa per ogni lettura di contatore effettuato, e ciò fino al raggiungimento di n. 900 letture mensili (il mese di riferimento decorrerà dalla data di stipulazione del contratto di lavoro del collaboratore); per ogni contatore letto eccedente la predetta soglia di n. 900 letture, anche al fine di incentivare il livello di produttività dei collaboratori, le parti concordano che al collaboratore verrà riconosciuto un corrispettivo maggiorato del 20% rispetto a quello riconosciuto in relazione alle prime 900 letture (mensili) effettuate.
Il corrispettivo riconosciuto ai collaboratori, in conseguenza di quanto precede, non potrà essere inferiore alle tariffe così determinate:
Rilevazione consumi (come precisato nell'art. 2 del presente Regolamento):

- € 0,70 centesimi per ogni contatore/misuratore di consumo di acqua, energia elettrica e gas letto presso gli Utenti, e ciò fino al numero complessivo di 900 (novecento) letture nell'arco di 30 giorni (il termine di trenta giorni decorre dalla data di decorrenza del contratto individuale di collaborazione coordinata e continuativa);
- € 0,84 centesimi per ogni contatore/misuratore di consumo di acqua, energia elettrica e gas letto presso gli Utenti, eccedente il numero di 900 (novecento) letture nell'arco di 30 giorni (il termine di trenta giorni decorre dalla data di decorrenza del contratto individuale di collaborazione coordinata e continuativa).

Tentativo di rilevazione consumo (come precisato nell'art. 2 del presente Regolamento):

- € 0,05 centesimi per ogni contatore/misuratore di consumo di acqua, energia elettrica e gas la cui lettura presso gli Utenti non sia andata a buon fine per causa non imputabile al collaboratore (esempio: assenza momentanea dell'utente).

Sono comunque fatte salve le condizioni di miglior favore previste nei contratti individuali di collaborazione.

Art.23 (Capo B) – determinazione corrispettivo collaboratori impiegati nelle attività di promozione e vendita di servizi di fornitura di acqua, energia elettrica e gas (e servizi ausiliari e/o accessori) in nome e per conto della società Clienti.

Ai fini dell'individuazione della provvigione dovuta per l'attività di vendita indiretta a domicilio (raccolta di ordinativi e proposte contratto) svolta presso privati consumatori dei servizi di fornitura di acqua, energia elettrica e gas, le parti concordano che il collaboratore maturerà il diritto alla provvigione esclusivamente con riferimento ai contratti ordinati.
Tale provvigione non potrà essere inferiore ad €.8,00 per ogni contratto ordinato. Sono comunque fatte salve le condizioni di miglior favore previste nei contratti individuali di collaborazione.
Il collaboratore avrà diritto, ove ne faccia richiesta, a richiedere e dunque ottenere dalla Committente il report relativo al mese di riferimento contenente l'indicazione:

1. dei contratti approvati realizzati dal collaboratore nel mese di riferimento;
2. dei contratti approvati di cui al punto n. 1) trasformati in contratti ordinati all'esito delle verifiche effettuate dalla Cliente presso gli utenti che abbiano sottoscritto la proposta di contratto, come comunicati dalla Cliente alla Committente.

Il collaboratore maturerà il diritto alla liquidazione della provvigione mensilmente ed al termine del periodo di produzione. La provvigione dovrà essere liquidata entro e non oltre il mese successivo alla scadenza del termine del periodo di produzione in cui la stessa sarà maturata.
È facoltà delle parti di concordare nel contratto di collaborazione la possibilità della Committente di anticipare le provvigioni in relazione al numero di contratti approvati nel periodo di produzione, e di effettuare le compensazioni tra tali esborsi e le provvigioni maturate dal collaboratore appena la Cliente avrà comunicato alla Committente il numero di contratti ordinati realizzati nel relativo periodo di produzione.

Art.24 (Capo C) - determinazione corrispettivo collaboratori impiegati nelle attività di manutenzione, riparazione e sostituzione contatori consumi acqua, energia elettrica e gas e nella gestione della morosità.

Ai fini dell'individuazione del corrispettivo per l'attività relativa alla manutenzione, riparazione e sostituzione dei contatori/misuratori di consumi di acqua, energia elettrica e gas somministrati dal Cliente presso ogni tipologia di immobile e/o abitazione su tutto il territorio nazionale, o per la sospensione della predetta fornitura per morosità o per la riattivazione del servizio precedentemente sospeso, Le parti concordando quanto segue.
Al collaboratore spetterà un compenso non inferiore alla misura fissa pari ad €.4,00 per ogni intervento effettuato, a prescindere dalla tipologia di intervento e cioè che si tratti di ordinaria o straordinaria manutenzione (ivi compresa la riparazione) del contatore di consumi, o di sostituzione del contatore medesimo (ed a prescindere dalla tipologia di contatore oggetto di intervento), ovvero di intervento finalizzato alla sospensione dell'erogazione della fornitura a causa di morosità o alla riattivazione del servizio precedentemente sospeso per morosità.
Sono comunque fatte salve le condizioni di miglior favore previste nei contratti individuali di collaborazione.

Disciplina: Cambio Di Appalto

Rilevato che il settore è caratterizzato dalla produzione dei servizi tramite contratti di appalto e che da questo conseguono frequenti cambi di gestione fra le imprese, le Parti convengono la seguente disciplina.

1. L'Azienda cessante ne darà preventiva comunicazione, ove possibile nei 20 giorni precedenti, alle Organizzazioni sindacali aziendali e territoriali competenti, fornendo le informazioni sulla consistenza numerica degli addetti interessati e sul rispettivo orario settimanale.
2. L'azienda subentrante dovrà incontrare le OO.SS. al fine di stabilire il mantenimento del livello occupazionale di tutto il personale operante sull'appalto.
3. In caso di cambio di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante si impegna a garantire l'assunzione degli addetti esistenti in organico risultanti da documentazione probante che lo determini almeno 8 mesi prima della cessazione.
4. In caso di cambio di appalto con modificazioni di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante - ancorché sia la stessa che già gestiva il servizio - sarà convocata presso l'Associazione territoriale cui conferisce mandato e le Organizzazioni sindacali stipulanti territorialmente competenti per un esame della situazione, al fine di armonizzare le mutate esigenze tecnico-organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali, tenuto conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato, anche facendo ricorso a processi di mobilità da posto di lavoro a posto di lavoro nell'ambito dell'attività dell'impresa ovvero a strumenti quali part-time, riduzione orario di lavoro, flessibilità delle giornate lavorative, mobilità.
5. Nelle procedure di cambio di appalto l'impresa subentrante assumerà in qualità di dipendenti i lavoratori dipendenti e i soci-lavoratori con rapporto di lavoro subordinato trasferiti dall'azienda cessante. Nell'ipotesi in cui siano in atto, al momento della cessazione, sospensioni dal lavoro che comunque comportino la conservazione del medesimo, il rapporto continuerà alle dipendenze dell'azienda cessante e l'addetto verrà assunto dall'azienda subentrante nel momento in cui venga meno la causa sospensiva.
6. I lavoratori in aspettativa ai sensi dell'art.31 Legge n.300/1970 saranno assunti dall'azienda subentrante con passaggio diretto e immediato.
7. Gli addetti assunti con contratto a termine saranno assunti dall'impresa subentrante fino alla scadenza del rapporto originariamente determinato.
8. Il mantenimento del livello occupazionale e il passaggio di tutti i lavoratori non è obbligatorio nel caso in cui il contratto di appalto sia stato rescisso dall'appaltante a causa di manifesta inadeguatezza dell'appaltatore a svolgere le attività oggetto del contratto.
9. L'impresa cessante consegna all'impresa subentrante la seguente documentazione, relativa a ciascun lavoratore avente i requisiti previsti per l'eventuale assunzione: - nominativo e codice fiscale; - eventuale permesso di soggiorno e sua scadenza; - livello di inquadramento; - orario settimanale; - data di assunzione nel settore; - data di assunzione nell'azienda uscente; - situazione individuale in materia di malattia e di infortunio sul lavoro; nonché - l'elenco del personale assunto obbligatoriamente ai sensi delle Legge n.68/1999; - le misure adottate ai sensi del D.Lgs.n.81/2008 in materia di salute e sicurezza del lavoro, relativamente alla sorveglianza sanitaria ed al medico competente - le iniziative di formazione e/o addestramento, ivi comprese quelle relative agli eventuali contratti di apprendistato professionalizzante e/o di inserimento stipulati - l'iscrizione dei lavoratori ai fondi di previdenza complementare ed al fondo di assistenza sanitaria integrativa.
10. Per il personale coinvolto nel passaggio di appalto di cui al presente articolo l'azienda cessante è esonerata dal dover corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso.

TABELLA

Settore Acqua e Gas

Retribuzioni Base

Inquadramento	Paga Base
Quadri	€ 2.970*
Sesto Livello	€ 2.275*
Quinto Livello	€ 2.070*
Quarto Livello	€ 1.945*
Terzo Livello	€ 1.820*
Secondo Livello	€ 1.645*
Primo Livello	€ 1.480*

*) Nota: ai lavoratori inquadrati come quadro dovrà essere corrisposto un terzo elemento di importo pari a euro 62,00 mentre a tutti gli altri di un valore pari a euro 10,33

CCNL LETTURISTI ACQUA, GAS E ENERGIA ELETTRICA

Riproduzione Vietata
Tutti i diritti riservati

© Copyright 2019

CCNL

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Letturisti Acqua, Gas e Energia Elettrica