

CCNL - Aziende del Terzo Settore

Il giorno 21.03.2022 le parti come di seguito elencate sottoscrivono il CCNL che normerà il rapporto di lavoro dei dipendenti di aziende e associazioni del Terzo Settore con validità sino al - 31.01.2025

Tra

Confintesa Rappresentata dal Segretario Generale *Confintesa Smart* Alfredo Magnifico e Il Segretario Generale Nazionale *Confintesa* Francesco Prudeniano

E

La Federazione "**I Consumatori**" rappresentata dal Presidente Pino Bemandi.

L'Associazione consumatori **Konsumer Italia**, rappresentata dalla persona del Presidente Fabrizio Premuti.

L'Associazione consumatori **Aeci**, rappresentata dalla persona del Presidente Ivan Marinelli.

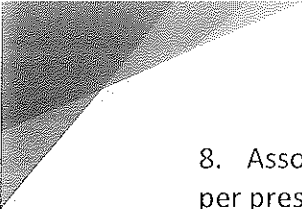
L'Associazione consumatori **Assoconfam**, rappresentata dalla persona del Vicepresidente Marco Volante.

L'Associazione **Casa dei diritti** rappresentata dalla persona del Consigliere

Deleghe della Presidente Casa dei Diritti Avv. Laura Vennittelli depositata all'atto della firma. Poteri di firma del Vicepresidente Assoconfam verificati da Statuto dell'Associazione e delibera di Presidenza.

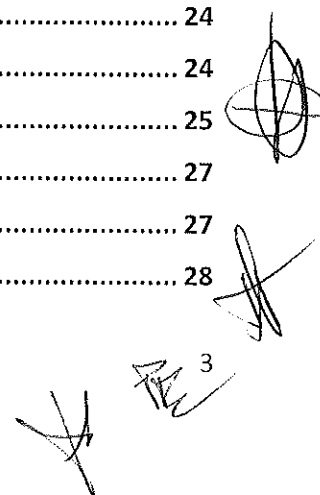
Campo di applicazione

1. Associazioni gestite da enti religiosi, da fondazioni costituite fra cittadini privati, italiani, Comunitari, ed extracomunitari, operanti nel campo educativo, sociale ed assistenziale, inoltre, a tutte quelle attività similari che possono essere svolte tra associazioni di Enti o persone;
2. Associazioni dei consumatori, sindacali e di datori di lavoro;
3. Associazioni di promozione che svolgono indagini conoscitive territorio, e popolazioni, e indagini di mercato;
4. Associazioni create per la promozione del prodotto italiano all'estero;
5. Associazioni di promozione e ricerca tecnico/scientifica per imprenditori e professionisti;
6. Associazioni di promozione turistica e di valorizzazione del territorio (Pro Loco);
7. Associazioni per la formazione ed aggiornamento;

- 
8. Associazioni per l'organizzazione di eventi culturali ed espositivi (fiere e manifestazioni per presentazione di prodotti);
 10. Associazioni per gestione di servizi assistenza agli automobilisti, alle famiglie, ai commercianti e al territorio;
 11. Associazioni di professionisti;
 12. Associazioni ambientaliste e di tutela del territorio;
 13. Associazioni sportive in genere, e gestione impianti sportivi, palestre e centri benessere;
 14. Associazioni culturali per gestione di servizi ricreativi e culturali;
 15. Associazione per l'assistenza domiciliare;
 16. Associazioni per l'assistenza sanitaria ospedaliera;
 17. Associazioni per il recupero risanamento ambiente, cittadino e territoriale;
 18. Associazioni per formazione dell'infanzia e degli utenti, per l'utilizzo viario relativamente ai trasporti;
 19. Associazioni Nazionali Caritative e per l'assistenza ai diversamente abili;
 20. Associazioni per il recupero, delle persone disagiate, dissociate e dei carcerati;
 21. Associazione per la protezione degli animali;
 22. Associazioni per il recupero abitativo dei diversamente abili;
 23. Associazione per la salvaguardia dei brevetti e dei marchi di qualità;
 24. Associazione caritativa rivolta alle opere missionarie del terzo mondo;
 25. Associazioni etniche nazionali e internazionali;
 26. Associazioni filateliche e numismatiche;
 27. Associazioni sportive;
 28. Fondazioni.





Sommario

TITOLO I – RELAZIONI SINDACALI	6
Art. 1 - Livelli di contrattazione	6
Art. 2 - Contrattazione di I Livello o Livello nazionale	6
Art. 3 - Contrattazione di II Livello	6
Art. 4 - Procedure e diritti di Informazione e consultazione.....	7
·Informazione Nazionale	7
·Informazione Territoriale	8
Art. 5 - Diritti e Prerogative Sindacali	8
Art. 6 - Rappresentanze Sindacali Territoriali (RST)	9
Art. 7 - Assemblea	9
Art. 8 - Ente Bilaterale e Organismo Paritetico.....	10
Art. 9 - Osservatorio Nazionale	12
Art. 10 - Enti Bilaterali Territoriali	12
Art. 11 - Commissioni paritetiche	13
Art. 12 - Appalti.....	14
TITOLO II – I CONTRATTI DI LAVORO	15
Art. 13 - Lavoro a tempo indeterminato - Rapporto di lavoro comune	15
Art. 14 - Lavoro a Tempo Determinato	15
Art. 15 - Lavoro somministrato	15
Art. 16 - Lavoro intermittente	15
Art. 17 - Apprendistato	16
Art. 18 - Tirocinio (Stage)	20
Art. 19 - Assunzione.....	21
TITOLO III IL RAPPORTO DI LAVORO.....	22
Art. 20 - Orario di lavoro - Flessibilità/Elasticità	22
Art. 21 - Orario ordinario di lavoro multiperiodale	22
Art. 22 - Banca Ore	23
Art. 23 - Lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia	23
Art. 24 - Lavoro straordinario, festivo, notturno, domenicale.....	24
Art. 25 - Riposo settimanale - Festività	24
Art. 26 - Telelavoro e Lavoro Agile e Smart Working	25
Art. 27 - Reperibilità	27
Art. 28 - Malattia e Infortunio sul lavoro	27
Art. 29 - Divise, camici	28



Art. 30 - Codice disciplinare	28
Disposizioni disciplinari	28
Mancanze punibili il rimprovero verbale o scritto.....	28
Mancanze punibili con la multa	28
Mancanze punibili con la sospensione da lavoro e retribuzione per un periodo non superiore a 7 (sette) giorni:	29
Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo da 8(otto) a 10(dieci) giorni:	29
Licenziamento con o senza preavviso:	29
TITOLO IV SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO E SISTEMI DI VIDEOSORVEGLIANZA	31
Art. 31 - Concetti generali	31
Art. 32 - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza	31
Art. 33 - Stress lavoro-correlato	32
Art. 34 - Mobbing e Straining	33
Art. 35 - Trattenuta sindacale	34
Art. 36 - Salario di anzianità	35
Art. 37 - Indennità di cassa.....	35
Art. 38 - Aumenti periodici di anzianità	35
Art. 39 - Periodo di prova.....	36
Art 40 - Orario di lavoro	36
Art. 41 - Lavoro ordinario notturno	37
Art. 42 - Riposo settimanale.....	37
Art. 43 - Lavoro Domenicale.....	37
Art. 44 - Norme Generali lavoro straordinario	38
Art. 45 - Maggiorazione Lavoro straordinario	38
Art. 46 - Registro lavoro straordinario	39
Art. 47 - Festività	39
Art. 48 - Retribuzione prestazioni festive.....	39
Art. 49 - Retribuzione prestazioni nel giorno di riposo settimanale di legge.....	40
Art. 50 - Tredicesima mensilità.....	40
Art. 51 - Trattamento di fine rapporto.....	40
Art. 52 - TFR in busta paga Vanno messe delle date?	41
Art. 53 - Anticipazioni del trattamento di fine rapporto	41
Art. 54 - Il TFR e la previdenza complementare.....	42
Art. 55 - Divise e attrezzi.....	42
Art. 56 - Trasferimenti	42
Art. 57 - Disposizioni per i Trasferimenti.....	43

Art. 58 - Trattamento economico di malattia.....	43
Art. 59 - Trattamento economico infortunio.....	44
Art 60 - Congedo matrimoniale.....	45
Art. 61 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio.....	45
Art. 62 – Sospensione del lavoro per causa imputabile al datore.....	45
Art. 63 – Lavoro a tempo determinato	46
Art. 64 – Decorrenza dell’orario per i lavoratori comandati fuori sede.....	49
Art 65 – Particolari attenzioni al lavoro femminile	56
Art 66 – Manodopera straniera	50
Art. 67 – Dimissioni del lavoratore	57
Art. 68 – Contratto di inserimento	57
Art. 69 – Doveri lavoratore dipendente	57
Art. 70 – Disposizioni disciplinari.....	57
Art. 71 – Collegio di conciliazione e arbitro	57
Art. 72 – Cassa di assistenza sanitaria.....	57





5

TITOLO I – RELAZIONI SINDACALI

Art. 1 - Livelli di contrattazione

1. Le parti concordano di disciplinare la presente Contrattazione Collettiva Nazionale di Lavoro nel modo seguente:

- Contrattazione di I Livello; contratto collettivo nazionale di lavoro;
- Contrattazione di II Livello: contratto integrativo territoriale, di settore e/o di organizzazione;

2. Concordano inoltre che i livelli di contrattazione, fatta salva quella individuale non possano essere superiori a due e che l'eventuale contrattazione integrativa può essere attuativa, integrativa e sostitutiva.

Art. 2 - Contrattazione di I Livello o Livello nazionale

1. La Contrattazione Collettiva di I Livello ha funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici-normativi comuni per tutti i lavoratori di settore ovunque impiegati sul territorio nazionale. Costituiscono oggetto della stessa:

- a) validità ed ambito di applicazione del contratto;
- b) relazioni sindacali;
- c) diritti sindacali;
- d) attivazione e risoluzione del rapporto di lavoro;
- e) norme comportamentali e disciplinari;
- f) classificazione del personale;
- g) trattamento economico;
- h) modalità e percentuali d'utilizzo delle forme flessibili di lavoro;
- i) permessi, aspettative e congedi;
- j) sicurezza sul lavoro;
- k) formazione professionale;
- l) definizione delle materie demandate alla contrattazione integrativa di II Livello.

Art. 3 - Contrattazione di II Livello

1. Alla Contrattazione di II Livello sono demandate, in via esemplificativa e non esaustiva, le materie sotto riportate con la finalità di introdurre impianti retributivi più avanzati e/o performanti:

- a) trattamenti retributivi integrativi;
- b) eventuali premi di produzione per i lavoratori;
- c) determinazione del contributo sindacale previsto per l'assistenza del rappresentante delle OO.SS. alla fase di contrattazione individuale; tale Importo potrà essere fissato solo a livello provinciale;
- d) articolazione dell'orario normale di lavoro eventualmente modulato in modo differente nel corso dell'anno;
- e) turnazione dei lavoratori;
- f) deroga tramite contrattazione individuale alla durata massima del periodo di apprendistato, ai sensi del presente Contratto;
- g) assegnazione della Sede di Lavoro;

- h) determinazione dell'erogazione a favore dei dipendenti di eventuali benefici economici e/o assistenziali (come ad es. buoni pasto, buoni spesa, convenzioni e servizi a vario titolo, etc.);
- i) determinazione delle modalità e del trattamento economico per la trasferta di cui al presente contratto; tale importo potrà essere fissato solo a livello provinciale;
- j) determinazione del periodo di normale godimento delle ferie;
- k) determinazione dell'indennità di utilizzo di un mezzo di locomozione proprio ai fini di servizio;
- l) determinazione della copertura assicurativa di rischi di particolare rilievo come quelli di carattere professionale, non previsti dal presente CCNL;
- m) regolamentazione dei servizi di mensa, trasporto o indennità sostitutiva, in relazione alle specifiche situazioni esistenti territorialmente;
- n) accesso alla formazione e determinazione dei programmi di alta professionalità con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi;
- o) tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- p) pari opportunità;
- q) gestione della crisi, esubero del personale, ristrutturazioni, riorganizzazioni e trasformazioni aziendali anche a livello settoriale e territoriale;
- r) disciplina di altre materie o istituti che siano, espressamente demandate alla contrattazione aziendale dal presente CCNL, mediante specifiche clausole di rinvio;
- s) regolamento per la concessione al personale di anticipazioni sul TFR;
- t) tirocini formativi e Stage formative;

2. La contrattazione di II Livello ha la durata del contratto nazionale.

3. La contrattazione di II Livello è di competenza delle Rappresentanze Sindacali locali, ove presenti, costituite dalle Parti Firmatarie del presente CCNL, ed agiscono su delega delle Rappresentanze Sindacali Regionali, Provinciali o Territoriali (RST) o in caso non ancora costituite, Nazionali;

4. Le Parti Nazionali firmatarie il CCNL hanno il diritto di accedere alla contrattazione sottoscritta dalle RST nonché chiedere informazioni aggiuntive utili a verificare la coerenza del raccordo aziendale/territoriale con i criteri generali del CCNL.

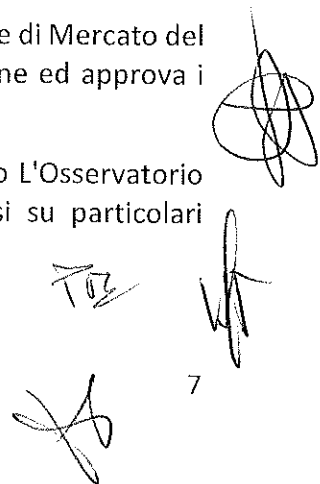
Art. 4 - Procedure e diritti di Informazione e consultazione

1. Le parti ritengono che l'informazione e consultazione attraverso la comunicazione e condivisione delle informazioni ha lo scopo di valorizzare le attività migliorando la competitività degli Enti, difendendo l'occupazione e valorizzando le risorse umane quale fattore strategico di sviluppo.

Informazione Nazionale

2. Per perseguire tali finalità, le parti attribuiscono il ruolo centrale alla Commissione di Mercato del Lavoro, costituita presso l'Ente Bilaterale EBICONF che definisce le priorità d'azione ed approva i programmi di lavoro.

3. La Commissione di Mercato del Lavoro acquisisce in via diretta i dati attraverso L'Osservatorio Nazionale, analizza le informazioni, produce rapporti periodici o singole analisi su particolari argomenti individuati dalle parti.



Handwritten signatures and initials are present in the bottom right corner of the page, including a large circular signature and several smaller initials.

4. Ciascuna delle parti firmatarie del presente contratto è impegnata a mettere a disposizione della Commissione i dati statistici e le informazioni di cui dispone, di norma annualmente.

5. La Commissione di Mercato del Lavoro si riunisce ordinariamente con cadenza almeno annuale e straordinariamente ogni volta che le Organizzazioni sindacali o le Associazioni datoriali ne facciano motivata richiesta.

Informazione Territoriale

6. A livello territoriale si individuano come aree del diritto di informazione la conoscenza e valutazione dei maggiori indicatori economico-sociali dell'Ente e le informazioni correlate alla contrattazione a livello di Ente per obiettivi:

- a) l'andamento dell'attività e la competitività settoriale;
- b) le prospettive con particolare riferimento alla situazione ed alla struttura occupazionale;
- c) le necessità formative;
- d) l'utilizzo dei fondi interprofessionali;
- e) i riflessi sulle infrastrutture e sui servizi sociali dell'organizzazione dei tempi di lavoro;
- f) le problematiche della formazione per favorire la formazione continua;
- g) i programmi di investimento e di diversificazione produttiva, indicando l'eventuale ricorso ai finanziamenti agevolati pubblici regionali, nazionali, comunitari, di rilevante interesse per le condizioni di lavoro;
- h) le modifiche all'organizzazione del lavoro e tecnologiche e le conseguenti iniziative formative e di riqualificazione professionale;
- i) il superamento delle barriere architettoniche;
- j) allo stato di applicazione delle leggi sull'occupazione e sull'inserimento e reinserimento dei lavoratori svantaggiati;

7. Le informazioni relative agli elementi specificati saranno portati a preventiva conoscenza delle Rappresentanze Sindacali locali o competenti per territorio (RST) stipulanti il presente contratto, ove mancanti le strutture nazionali o regionali.

8. I rappresentanti dei lavoratori e tutti coloro che partecipano alle procedure di Informazione e consultazione di cui sopra non sono autorizzati a rivelare né ai lavoratori né a terzi le informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali dal datore di lavoro, nel legittimo interesse dell'Ente. Tale divieto permane per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del termine previsto dal mandato. In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile, si applicano i provvedimenti disciplinari di cui al presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

9. Il datore di lavoro non è obbligato a procedere a consultazioni o a comunicare informazioni che, per comprovate esigenze tecniche e/o organizzative siano di natura tale da creare difficoltà al funzionamento dell'Ente o da arrecare danno.

10. Eventuali contestazioni relative alla natura riservata delle suddette informazioni sono demandate alla Commissione di Garanzia e Conciliazione istituita presso l'Ente Bilaterale E.Bi.Conf, che si riunirà ed esprimerà il proprio parere entro 20 giorni dalla data del ricorso.

11. La suddetta Commissione determinerà i criteri per definire la natura riservata delle informazioni.

Art. 5 - Diritti e Prerogative Sindacali





1. Le Rappresentanze sindacali locali hanno diritto di affiggere comunicazioni riguardanti argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro, nell'ambito di appositi spazi all'interno dei Locali messi a disposizione dal datore di lavoro in luoghi accessibili a tutti i lavoratori; nei casi in cui il datore di lavoro impieghi lavoratori che svolgono la propria attività al di fuori dai locali dell'Ente è necessaria l'istituzione della bacheca Sindacale Digitale, messa a disposizione dal datore di lavoro e visibile da tutti i lavoratori, con accesso riservato alle Rappresentanze sindacali locali per la pubblicazione delle proprie informative alla stregua delle usuali bacheche affisse presso i locali dell'Ente stesso; il regolamento sull'utilizzo della bacheca Sindacale Digitale è affidato alla contrattazione di II Livello.
2. Le Rappresentanze sindacali locali, ai sensi dell'Art. 26 della L 300/70 hanno diritto di inviare, utilizzando il loro indirizzo di posta elettronica, comunicazioni sindacali a mezzo e-mail ai lavoratori dell'Ente durante il loro orario di lavoro e al loro indirizzo aziendale di posta elettronica, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività dell'Ente.

Art 6 - Rappresentanze Sindacali Territoriali (RST)

1. Per la tutela dei Lavoratori dipendenti da Enti non rientranti nel campo di applicazione dell'Art. 19 dello Statuto dei Lavoratori o che hanno meno di 6 (sei) dipendenti in ciascuna sede autonoma, per la validità della Contrattazione di II Livello ivi svolta, è prevista la Rappresentanza Sindacale Territoriale, in sigla "RST", nominata congiuntamente o disgiuntamente dalle OO.SS. firmatarie il presente CCNL.
2. Le RST sono titolari di tutte le prerogative e diritti di cui sono titolari le RSA (in loro assenza) e che siano compatibili con la funzione svolta.

Art.7 - Assemblea

1. Nelle sedi degli Enti, i lavoratori in forza nelle sedi medesime hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni aderenti facenti capo alle OO.SS. stipulanti, singolarmente o congiuntamente, su materie di interesse sindacale e del lavoro. Le riunioni si terranno presso nei locali stessi messi a disposizione dal datore di lavoro; la convocazione deve essere comunicata alla direzione dell'Ente con almeno 2 (due) giorni di anticipo le assemblee possono essere svolte anche in modalità telematica, su richiesta dei lavoratori, attraverso l'utilizzo di apposite "suite" telematiche messe a disposizione, anche dal datore di lavoro.
2. A ciascun lavoratore 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 12 (dodici) ore all'anno normalmente retribuite.
3. Lo svolgimento delle Assemblee durante l'orario di lavoro deve essere concordato con l'Ente, tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità degli Enti stessi. Devono altresì essere assicurate la sicurezza dei presenti, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature.
4. Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori ovvero gruppi di essi; ad esse possono prendere parte dirigenti esterni dei sindacati stipulanti il CCNL Indicati nella convocazione; Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le due ore.


  9 

Art. 8 - Ente Bilaterale e Organismo Paritetico

1. Le Parti concordano che l'Ente Bilaterale EBICONF costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate delle Parti stipulanti il CCNL in materia di occupazione, formazione, qualificazione professionale, sostegno al reddito e politiche del lavoro, sia attive che passive, interpretazione delle norme contrattuali e quanto demandato dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva.

2. L'Ente Bilaterale può aderire ad ulteriori organismi atti al coordinamento delle attività di Politiche del Lavoro.

3. L'Ente bilaterale 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 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 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) può attuare il sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento;
- p) 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 degli Enti che applicano il presente CCNL.

4. L'Ente Bilaterale svolge inoltre, attraverso la Commissioni di Mercato del Lavoro, composta 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, l'Ente dispone un'apposita Commissione Nazionale di Certificazione.

6. Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, all'Ente Bilaterale 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. L'Ente Bilaterale 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.

8. Per il miglior raggiungimento dei propri scopi l'Ente Bilaterale 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 dell'Ente Bilaterale saranno composti su base paritetica tra l'organizzazione Sindacale dei lavoratori e dei datori di lavoro.

10. La costituzione degli Enti Regionali e Territoriali è deliberata, dal Consiglio di Amministrazione dell'Ente nazionale che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

11. Le Parti concordano che l'Ente Bilaterale nella sua qualità di Organismo Paritetico, costituisce lo strumento necessario al fine del rispetto delle norme in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro come previsto e disciplinato dal D.lgs. 81/08 e s.m.i.

12. L'Ente Bilaterale è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali definito dal suo statuto ed ha competenza nazionale sui comparti disciplinati dai CCNL sottoscritti dalle OO SS firmatarie;

13. L'Ente Bilaterale attua ogni utile iniziativa e In particolare:

- a) supportare gli Enti nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- b) svolge, promuove e collabora alle attività di formazione in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro, consentendo alle aziende e ai datori di lavoro, di adempiere all'obbligo di collaborazione con gli organismi paritetici, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali, nonché, su richiesta degli Enti, rilascia una attestazione dello svolgimento

delle attività e dei servizi di supporto al sistema degli Enti, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30 del D'LGS 81/2008, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività,

- c) 14. L'Ente Bilaterale istituirà specifica commissione paritetica, tecnicamente competente per:
- d) Dare comunicazione agli Enti e agli Organi di vigilanza territorialmente competenti del nominativo del RLST ai sensi dell'art. 51 comma 8 del D.lgs. 81/2008;
- e) Dare comunicazione all'INAIL dei nominativi degli Enti che hanno aderito al sistema dell'Organismo paritetico e il nominativo o i nominativi dei RLST;
- f) Esercitare le attività previste dagli organismi paritetici di cui al D'Lgs 81/2008 e s.m.i. e svolgere ogni altra funzione ed affidata dalla legge italiana ed europea.

Art. 9 Osservatorio Nazionale

1. L'Osservatorio Nazionale è lo strumento nel quale confluiscono i dati forniti dai datori di lavoro, associazioni datoriali, lavoratori occupati e no, in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, ricollocazione,

2. A tal fine l'Osservatorio:

- a) riceve le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'Ente Bilaterale, con cadenza semestrale, i risultati trasmessogli dagli Enti Territoriali;
- b) riceve, 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;
- c) riceve dalle Organizzazioni Territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o a livello di Ente curandone l'analisi e la registrazione.

Art. 10 - Enti Bilaterali Territoriali

1. L'Ente Bilaterale Territoriale costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro, ricollocazione 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) 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 l'Ente Nazionale e con la Rete Nazionale dei Lavori;
- e) 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;

- f) i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- g) le funzioni in materia di riallineamento retributivo ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia;
- h) l'Ente 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;
- i) Per la certificazione dei contratti di lavoro, l'Ente Territoriale si avvale di apposite commissioni di certificazione presenti su tutto il territorio, sostituite a tale scopo dalla Commissione Nazionale di Certificazione, in caso di ridotta presenza a livello locale;
- j) l'Ente 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. 11 - Commissioni paritetiche

1. Le Parti convengono di costituire una **Commissione Paritetica di Garanzia e Conciliazione**, anche Regionale, con sede presso l'Ente Bilaterale, composta pariteticamente da 1 o più componenti per ogni Organizzazione stipulante il presente CCNL.

2. La Commissione ha i seguenti compiti:

- a) esaminare e risolvere le controversie inerenti all'interpretazione ed applicazione del presente CCNL e della contrattazione di II livello, ivi compresi i cd. "contratti di prossimità" di cui all'art 8 della legge n. 148/2011;
- b) tentare la bonaria composizione delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo, individuale o collettivo, in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie ivi compresi gli stati di agitazione sindacale;
- c) intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico "premio di produzione" in caso di controversia fra le Parti nella contrattazione di II livello;
- d) verificare e valutare, anche su richiesta di un singolo lavoratore, l'effettiva applicazione nelle aziende, tenute a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione, di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e in ordine all'attuazione delle parti normativa e/o obbligatoria;
- e) esaminare ed interpretare autenticamente la normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle Parti stipulanti;
- f) esaminare e risolvere ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
- g) verificare e, se necessario, aggiornare la classificazione del personale;
- h) definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa indicata nel presente CCNL. Al fine di agevolare e garantire la costituzione ed il funzionamento delle Commissioni regionali verrà costituita un'apposita Commissione Nazionale di coordinamento.

3. Le parti convengono di costituire ulteriori commissioni, anche Regionale, con sede presso l'Ente Bilaterale EBICONF e dotate di rispettivo regolamento:

- Commissione di Certificazione dei Contratti di Lavoro, secondo quanto demandato dalla normativa vigente
- Commissione di Mercato del Lavoro che svolge, attraverso gli osservatori attività in materia di occupazione, formazione, qualificazione professionale, sostegno reddito, politiche attive e passive del lavoro

Art. 12 - Appalti

1. Le parti concordano di definire, in materia di cambio appalto, una disciplina vincolante per tutte le Imprese fornitrici di servizi, cessanti e subentranti nonché per le Imprese committenti a prescindere dalla loro personalità giuridica;

2. La presente disciplina non si applica per gli appalti inferiori ai 3 mesi né in riferimento agli appalti con meno di 6 (sei) lavoratori impiegati

3. Sono esclusi dalle previsioni i dipendenti quadri, quelli inquadrati dal 2* Livello e quelli con anzianità inferiore a 3 mesi

4. Nel caso di cambio appalto, ossia di subentro di un'impresa ad un'altra nell'esecuzione di un'opera o un servizio in base ad un contratto d'appalto, l'impresa cessante è tenuta a dare comunicazione preventiva alle RSA ove esistenti e ai rappresentanti delle OO.SS. territorialmente competenti delle Organizzazioni firmatarie il presente CCNL, ove possibile non oltre i 30 (trenta) giorni lavorativi antecedenti la data di cessazione del contratto di appalto e consegna al subentrante i documenti in materia di lavoro e, in particolare:

- Nome e Cognome
- situazione individuale delle malattie e degli Infortuni sul lavoro
- Situazione delle iniziative di formazione e/o addestramento, ivi comprese quelle relative agli eventuali contratti di apprendistato professionalizzante
- Elenco del personale assunto obbligatoriamente ai sensi della Legge n.68/1999
- Elenco delle misure adottate in materia di salute e sicurezza sul lavoro, relativamente alla sorveglianza sanitaria e al medico competente.

TITOLO II – I CONTRATTI DI LAVORO

Art. 13 - Lavoro a tempo indeterminato - Rapporto di lavoro comune

1. La forma comune di rapporto di lavoro, ove diversamente non pattuito, è il contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Art. 14 - Lavoro a Tempo Determinato

1. Sebbene la forma comune del rapporto di lavoro sia quella a tempo indeterminato, è consentito stipulare il contratto di lavoro subordinato nel quale è prevista una durata predeterminata, attraverso l'indicazione di un termine.

2. Il numero complessivo di contratti tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro non può eccedere il limite del 40% in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, o che sono in forza al momento dell'assunzione nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

3. Nella base di computo dei lavoratori a tempo indeterminato saranno compresi anche gli apprendisti, i lavoratori intermittenti con diritto all'indennità di disponibilità e i lavoratori a tempo parziale in percentuale proporzionata per gli Enti che occupano fino a 4 dipendenti è sempre possibile stipulare fino a 2 (due) contratti a tempo determinato.

4. La contrattazione di II Livello può prevedere una rimodulazione di tali limiti.

5. Il ricorso al lavoro a tempo determinato è vietato da parte degli Enti che non abbiano effettuata la valutazione dei rischi ai sensi del Dlgs. n. 81/2008 e s.m.i.

Art. 15 - Lavoro somministrato

1. La somministrazione di lavoro ha l'obiettivo di soddisfare esigenze momentanee dell'Ente (Utilizzatore) che può richiedere la prestazione di lavoratori ad agenzie autorizzate (somministratori) iscritte nell'apposito Albo Nazionale Informatico delle Agenzie per il Lavoro.

2. Per la disciplina del tempo determinato valgono le disposizioni previste dalla normativa vigente per i contratti a termine ad eccezione dei diritti di precedenza, dello "stop&go" previsto in caso di rinnovo e della percentuale massima di lavoratori a termine.

3. I Lavoratori dipendenti in somministrazione presso l'Utilizzatore che applicano il presente CCNL, non potranno superare, in ciascuna unità produttiva, il 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto, con arrotondamento del decimale all'unità superiore; nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione.

4. La contrattazione di II Livello può prevedere una rimodulazione di tali limiti.

Art. 16 - Lavoro intermittente

1. Il ricorso al lavoro intermittente è vietato da parte delle Imprese che non abbiano effettuata la valutazione dei rischi ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;

Art. 17 - Apprendistato

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 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 disciplinato successivamente, 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 48 (quarantotto) mesi consecutivi dalla data di prima assunzione.

Tipologie di apprendistato

3. Il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

- a) contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- b) contratto di apprendistato professionalizzante;
- c) contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

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

Apprendistato professionalizzante

5. 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.

6. 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).

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di Istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

7. 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).

8. 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).

9. 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: 60%;
- 3° anno: 75%;

Durata

10. La durata del rapporto di apprendistato è graduata in relazione alla qualifica da conseguire, con le seguenti modalità:

Inquadramento	Durata
Livello 2	36 mesi
Livello 3	36 mesi
Livello 4	36 mesi
Livello 5	24 mesi

11. In rapporto alle specifiche realtà territoriali ed in relazione alla regolamentazione dei profili dell'apprendistato operata dalle Regioni, la contrattazione integrativa può prevedere durate diverse.

Orario di lavoro

12. Agli apprendisti che abbiano raggiunto la maggiore età si applica la disciplina prevista dal D.lgs. n.66/2003 e s.m.i. pertanto essi possono svolgere anche lavoro straordinario e notturno, È possibile utilizzare il contratto di apprendistato per le assunzioni a carattere stagionale.

Obblighi del datore di lavoro

13. Il datore di lavoro ha l'obbligo di:

- a) impartire o far impartire nel suo Ente, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario al fine di conseguire la capacità per diventare lavoratore esperto;
- b) non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite ad incentivo;
- c) non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di non sottoporre comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla, lavorazione o alla mansione per il quale è stato assunto
- d) accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;

- e) accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di tre ore settimanali per non più di otto mesi l'anno;
- f) per gli apprendisti minori, informare periodicamente e comunque ad intervalli non superiori a 6 mesi, la famiglia dell'apprendista o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.
- g) avviare a visita medica di idoneità prima dell'inizio del rapporto di lavoro.

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

Obblighi dell'apprendista

15. L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c) frequentare con diligenza i corsi di insegnamento complementare;
- d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni dell'Ente, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

16. L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera c) del presente articolo, anche se in possesso del titolo di studio, ove la frequenza stessa sia ritenuta opportuna dal datore di lavoro.

Proporzione numerica

17. Le parti convengono che il numero di apprendisti che il Datore di lavoro ha facoltà di occupare nel proprio Ente non può superare il 100% dei lavoratori qualificati o esperti in servizio presso l'Ente stesso.

18. Nel caso in cui il datore di lavoro non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o esperti b specializzati, o qualora ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

19. È esclusa la possibilità di assumere apprendisti con un contratto di somministrazione a termine; è possibile somministrare a tempo indeterminato uno o più lavoratori in apprendistato.

Trattamento normativo

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

Formazione

21. 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'Ente non Inferiore ad ore medie annue; 80 per i livelli II e III; 60 per i livelli IV e V.

22. Il periodo di apprendistato, effettuato in precedenza presso altri datori di lavoro, sarà computato presso il nuovo 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, un'interruzione superiore ad un anno. È facoltà del datore di lavoro anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.

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

24. La registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro.

25. Per la formazione degli apprendisti gli Enti in prima istanza dovranno fare riferimento ai profili formativi elaborati dall'Ente Bilaterale EBICONF, se disponibili, che terranno conto dei profili formativi predisposti e pubblicati.

26. È prevista la presenza di un tutor o referente dell'Ente, quale figura di riferimento dell'apprendista. Il tutor 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 consegue alla fine del periodo di apprendistato.

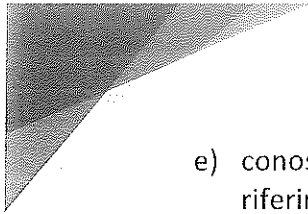
27. L'offerta formativa di tipo professionalizzante sarà integrata nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore nel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

28. 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) comportamenti relazionali;
- b) comunicazione;
- c) organizzazione del lavoro;
- d) disciplina del rapporto di lavoro;
- e) misure a tutela della sicurezza sul lavoro.

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

- a) conoscere il 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 il processo e le relative innovazioni inerenti al contesto dell'Ente;

30. L'attività formativa potrà anche essere svolta con modalità PAD e/o e-Learning.

Apprendistato stagionale

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

32. Data la caratteristica degli Enti comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, per le qualifiche individuate in premessa come riferite ad attività stagionali si prevede la possibilità di assumere apprendisti con contratti di lavoro a termine.

33. In tali casi la durata del percorso formativo dell'apprendista stagionale dovrà essere proporzionata rispetto alla effettiva durata del rapporto contrattuale instaurato con l'apprendista.

34. Il datore di lavoro potrà assumere più volte, a tempo determinato, l'apprendistato nel corso di complessivi 48 mesi dalla data della prima assunzione; ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale sono utili anche le brevi attività lavorative svolte nell'intervallo tra una stagione e l'altra. L'apprendista che ha già svolto un periodo di apprendistato presso un Ente che opera in cicli stagionali ha diritto di precedenza nell'assunzione presso lo stesso Ente per la stagione successiva. Tale diritto non spetta ai lavoratori licenziati dall'agenda per giusta causa.

35. La durata complessiva del rapporto di apprendistato, data dalla somma dei periodi di formazione svolti, è fissata in 3 anni/stagioni e comunque con un massimo di 24 mesi.

36. Il periodo di apprendistato effettuata presso altre aziende sarà computato sia ai fini della durata che ai fini del completamento del periodo formativo purché si riferisca alle stesse mansioni e allo stesso profilo professionale e non sia intercorso, tra un periodo e l'altro, un intervallo superiore ad un anno.

37. L'assunzione con contratto di apprendistato stagionale è prevista per le mansioni individuate come stagionali e ricomprese nel IV e V livello.

38. L'impegno formativo dell'apprendista per l'apprendistato professionalizzante è determinato in un monte ore di formazione Interna e/o esterna all'Ente non inferiore a 60 ore per IV e V livello (da riproporzionare sulla base della minor durata rispetto ad un anno).

Rinvio alla legge

39. 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 Dlgs. 81/2015 e-s.m.i.

Art. 18 - Tirocinio (Stage)

1. Le Parti concordano che il tirocinio o stage è una misura formativa di politica attiva che permette ai tirocinanti di vivere temporaneamente esperienze all'interno di dimensioni lavorative per favorire una conoscenza diretta di una professione o di un mestiere;

2. Il tirocinio consiste in un periodo di orientamento al lavoro e di formazione, che non si configura in alcun modo come un rapporto di lavoro subordinato e non ha origine in un contratto stipulato tra tirocinante e associazione, ma in una convenzione contenente gli aspetti fondamentali del tirocinio, che viene sottoscritta da un ente promotore accreditato, che opera in veste di Intermediario, e da un datore di lavoro ospitante alla quali dovrà essere allegato un progetto formativo e di orientamento sottoscritto anche dal tirocinante.

3. La regolamentazione del tirocinio formativo e di orientamento è demandata alla contrattazione di II Livello.

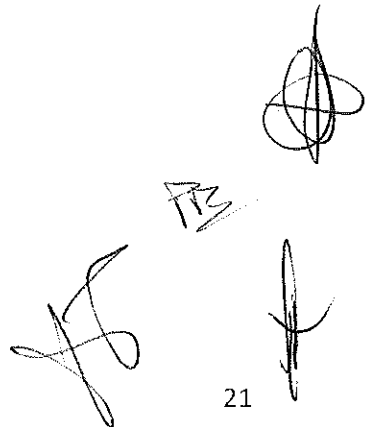
4. Fermo restando che nell'Ente non si possono fare due tirocini con il medesimo tirocinante, salvo che il secondo non sia per un inserimento in livello superiore al primo e non vi sia tra i due inizi un intervallo di almeno 24 mesi, si rinvia alla normativa nazionale e regionale per quanto non previsto nel presente articolo.

Art. 19 - Assunzione

1. Per l'assunzione degli apprendisti è necessario il contratto scritto con specificazione:

- della prestazione oggetto del contratto;
- del periodo di prova;
- del livello di inquadramento;
- la qualifica che potrà essere acquisita;
- la durata del periodo di apprendistato;
- il piano formativo individuale

2. L'assunzione è subordinata, laddove richiesto dall'Ente anche al fine di prevenire conseguenze dannose all'integrità psicofisica del lavoratore e dei suoi colleghi di lavoro o dell'utenza, all'accertamento dell'idoneità fisica dello stesso alle specifiche mansioni e ruoli ricoperti nell'ambito dell'Ente.

The bottom right corner of the page contains several handwritten marks. There are three distinct signatures: one large, stylized signature on the left, a smaller signature in the middle, and another signature on the right. Above the middle signature, the letters 'FIS' are written. Below the signatures, the number '21' is printed.

TITOLO III IL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 20 - Orario di lavoro - Flessibilità/Elasticità

1. La durata normale dell'orario di lavoro è fissata in 40 ore settimanali distribuite su 5 ovvero 6 giornate lavorative consecutive, in base alle esigenze aziendali, e ad esso è commisurata la retribuzione.

2. Considerate le particolari caratteristiche dei settori ed anche allo scopo di contenere l'entità dei ricorsi allo straordinario ed a sospensioni del lavoro connessi a tale caratteristica, viene introdotta la flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro. Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'Ente o di parti di essa, la stessa può realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, da recuperare mediante corrispondente rimodulazione dell'orario settimanale nelle precedenti o successive settimane e comunque nell'arco di 52 settimane da quando ha avuto inizio la flessibilità.

3. Perciò, in un periodo di dodici mesi può essere realizzata la media dell'orario contrattuale mensile, senza dare luogo a compensi aggiuntivi o detrazioni.

4. I lavoratori interessati percepiscono la retribuzione relativa all'orario contrattuale, mensile sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale. La suddetta compensazione deve essere disposta dall'Ente entro un periodo massimo di 52 settimane da quando ha avuto inizio la flessibilità dell'orario contrattuale. Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale, ove non sono stati disposti recuperi, anche parziali, viene corrisposta la maggiorazione prevista per le ore di straordinario per il monte ore maturate e non compensate.

5. La modalità disciplinata dal presente articolo, deve ritenersi vincolante per tutti i lavoratori interessati.

6. L'utilizzo dell'istituto della flessibilità può essere utilizzato dall'Ente solo a seguito di comunicazione fatta ai lavoratori, con un preavviso superiore ad una settimana, contenente indicazioni sulle modalità di esecuzione della flessibilità:

- Inizio
- Termine
- Orario richiesto ai lavoratori

7. L'Ente può consentire l'elasticità di orario in entrata e della pausa pranzo a tutti i lavoratori od a gruppi di essi, come possibilità di anticipare o posticipare l'ingresso rispetto all'inizio dell'orario di lavoro fissato e di riduzione della pausa pranzo, fino a 30 minuti; in entrambe le possibilità il recupero è relazionato alla stessa giornata lavorativa; quanto previsto nel presente comma è da considerarsi cedevole rispetto alla contrattazione di II livello.

Art. 21 - Orario ordinario di lavoro multi periodale

1. Le parti ritengono idonea l'adozione da parte degli Enti di un'articolazione multi periodale dell'orario di lavoro contrattuale.

2. L'orario in regime ordinario può essere realizzato come media plurisettimanale in un periodo non superiore a dodici mesi dove i lavoratori percepiranno la retribuzione relativa all'orario mensile contrattuale sia nei periodi di superamento che di riduzione dell'orario contrattuale.

3. Le modalità applicative dell'articolazione oraria di cui al presente articolo sono concordate mediante appositi accordi, a livello aziendale, fra le Parti stipulanti il presente CCNL, da ritenersi vincolanti per tutti i lavoratori interessati.

Art. 22 - Banca Ore

1. Le Parti concordano di istituire la Banca Ore. Nella contrattazione di II Livello od individuale il lavoratore può optare per l'accantonamento delle ore di lavoro straordinario prestate fino al 100% delle ore straordinarie prestate, in alternativa alla loro remunerazione, per fruire di riposi supplementari.

2. Le ore inserite in Banca ore vengono tradotte in termini di quantità oraria delle maggiorazioni spettanti in base allo straordinario prestato.

3. Il recupero delle ore, così tradotte, può essere fruito dal lavoratore per il suo intero ammontare e sulla base delle proprie esigenze, compatibilmente con quelle tecnico-produttive dell'Ente dando un preavviso di almeno 5 giorni in forma scritta.

4. I riposi di cui al presente articolo sono in genere goduti in gruppi formati da 4 o 8 ore.

5. Tale recupero deve essere realizzato, entro un periodo di 18 mesi dall'inizio di accumulo delle ore, prioritariamente nei periodi di minore attività lavorativa o di caduta ciclica dell'attività stessa, tenendo conto in particolare dei diversi flussi produttivi delle singole zone.

6. Trascorso il periodo di 18 mesi, ed in ogni caso, alla cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro deve liquidare l'importo corrispondente al monte-ore eventualmente non ancora recuperato a quella data: tale importo va calcolato sulla base della paga oraria in atto al momento della liquidazione,

7. Nella busta paga mensile verranno evidenziate le ore accumulate.

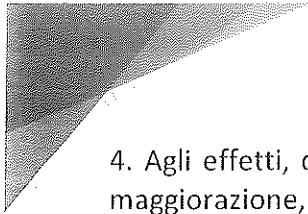
8. Le parti a livello regionale attueranno verifiche almeno annuali e definiranno specifiche modalità attuative e regolamentazioni.

Art. 23 - Lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia

1. Per le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia, anche definiti dalla contrattazione di II Livello, la durata normale dell'orario di lavoro, specificata nel contratto di assunzione, può essere superiore alle 40 ore ma non superiore alle 45 ore.

2. I lavoratori menzionati sono soggetti, comunque, alla disciplina legale sulla durata massima settimanale dell'orario di lavoro, salvo eventuali deroghe previste dalla Contrattazione di II livello, in funzione di rilevanti esigenze di servizio, conciliate con la salvaguardia dei diritti alla salute e gli interessi dei Lavoratori.

3. Le ore lavorate eccedenti l'orario di lavoro normale pattuito, sono retribuite quali lavoro straordinario con una maggiorazione del 25%.



4. Agli effetti, del presente articolo, per la determinazione della retribuzione oraria e la relativa maggiorazione, si divide la retribuzione mensile per 165

Art. 24 - Lavoro straordinario, festivo, notturno, domenicale

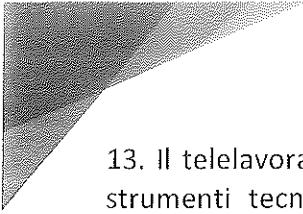
1. È considerato lavoro straordinario la prestazione lavorativa eseguita oltre l'orario annuale disciplinato dal presente contratto (Orario di lavoro). Il lavoro straordinario decorre nel caso di superamento della media oraria calcolata "a consuntivo", nel caso in cui si utilizzino gli istituti della flessibilità e multi-periodicità;
2. Il datore di lavoro può richiedere prestazioni lavorative straordinarie con un limite massimo annuale di 200 ore per ciascun lavoratore;
3. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre ammesso in relazione a:
 - casi di eccezionali esigenze e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
 - casi di forza maggiore;
 - 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 alle attività dell'Ente;
 - eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alle attività dell'Ente;
4. Il lavoratore non può prestare lavoro straordinario se non è autorizzato dal datore di lavoro;
5. È considerato lavoro festivo la prestazione lavorativa eseguita nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività;
6. È considerato lavoro notturno la prestazione lavorativa eseguita dalle ore 22 alle ore 6 del mattino;
7. È considerato lavoro supplementare la prestazione lavorativa svolta oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti ed entro i limiti dell'orario normale di lavoro; al lavoratore può essere richiesto di incrementare il suo orario di lavoro per un massimo del 50%.
8. Il lavoratore può rifiutarsi di prestare lavoro supplementare soltanto in base a comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

Art. 25 - Riposo settimanale - Festività

1. Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale che coincide normalmente con la domenica o con altro giorno della settimana. Per esigenze religiose, Il lavoratore - solo se le esigenze organizzative lo permettono - può beneficiare del riposo settimanale in un giorno diverso concordato fra le parti. Sono fatte salve le deroghe e le disposizioni di legge.
2. Il lavoratore che, nei casi consentiti dalla legge, svolge la prestazione lavorativa nella giornata di riposo settimanale ha diritto alla percentuale di maggiorazione salariale prevista dal presente contratto ed al prescritto riposo compensativo in altro giorno da concordare nella settimana successiva.

Art. 26 - Telelavoro e Lavoro Agile e Smart Working

1. Il Telelavoro, lavoro agile e Smart Working sono modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato e può svolgersi anche con contratto part-time od a tempo determinato. Tali modalità non sono applicabili ai lavoratori occasionali od autonomi.
2. Il telelavoratore svolge la propria prestazione attraverso una forma di organizzazione del lavoro prevalentemente a distanza, resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore opera e l'azienda, senza che vi sia la necessità della presenza fisica continuativa all'interno dei locali dell'Ente.
3. Il lavoratore agile svolge la propria prestazione con l'assenza di vincoli orari o spaziali e con un'organizzazione dell'Ente; la prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'Ente ed in parte all'esterno senza una postazione fissa ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale come da legge e dalla presente contrattazione collettiva.
4. La modalità di svolgimento della prestazione in telelavoro o lavoro agile ha carattere volontario e pertanto non può essere pretesa dal lavoratore o dall'Ente, salvo la sua espressa previsione all'atto dell'assunzione; il rifiuto da parte del lavoratore a svolgere la propria prestazione con le modalità di cui al presente articolo non costituisce motivo legittimo per l'interruzione del rapporto di lavoro.
5. L'accordo fra le parti deve risultare da atto scritto e comunicato con le modalità previste dalla normativa vigente.
6. Nell'atto scritto, di cui deve essere consegnata copia al lavoratore devono essere indicati i dati delle parti, la tipologia di lavoro (tempo determinato o indeterminato), la sua durata, oltre a quanto compatibilmente previsto dall'articolo "Assunzione"
7. Nel caso di accordo, per il tempo indeterminato, ad ogni parte è consentito dare disdetta e chiedere il ritorno allo svolgimento stabile della prestazione nei locali dell'Ente con un preavviso di almeno 60 giorni (novanta se il lavoratore è disabile)
8. Nel caso di accordo per il tempo determinato, ad ogni parte è consentito dare disdetta, prima della scadenza del termine/in presenza di un giustificato motivo,
9. L'accordo deve contenere la disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali dell'Ente, con particolare riguardo agli strumenti tecnologici utilizzati e al rispetto del diritto alla disconnessione per il lavoratore.
10. Nell'accordo devono essere illustrate le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali dell'Ente, tenendo conto dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori,
11. Il telelavoro o il lavoro agile può essere concesso dal datore di lavoro ovvero richiesto dal lavoratore per tutte quelle mansioni che non richiedano il contatto con il pubblico/clientela ovvero attività di controllo sul lavoro di altri dipendenti o l'accesso a materiali e/o informazioni che per natura o per logistica non possono essere posti fuori dall'Ente stesso.
12. il telelavoratore ed il lavoratore agile hanno gli stessi diritti legali e contrattuali previsti per il lavoratore impiegato presso i locali aziendali, di pari livello e mansione, ed è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo dell'Ente.



13. Il telelavoratore ed il lavoratore agile hanno diritto ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle tecniche di questa specifica forma di organizzazione di lavoro

14. Il datore di lavoro deve concedere le stesse opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per gli altri lavoratori dipendenti comparabili

15. Il datore di lavoro, salvo diversi accordi, si fa carico della postazione del telelavoratore o del lavoratore agile relativamente ai collegamenti telematici necessari per effettuare la prestazione, l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione ed al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché della copertura assicurativa della stessa.

16. Il datore di lavoro è tenuto a adottare tutte le misure appropriate, in particolare per quanto riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore o dal lavoratore agile per fini professionali.

17. Il datore di lavoro è inoltre tenuto ad informare prontamente il telelavoratore e il lavoratore agile in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati, a cui devono attenersi i lavoratori.

18. In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a farsi carico dei costi per la protezione (antivirus), la salvaguardia (backup), la perdita (crash) dei dati gestiti dal telelavoratore o dal lavoratore agile, nonché dei costi derivanti dal danneggiamento degli strumenti di lavoro, indipendentemente dalla proprietà degli stessi.

19. Il Datore di lavoro è tenuto a adottare tutte le misure opportune per prevenire l'isolamento del telelavoratore e del lavoratore agile, tutelarne la salute, la sicurezza professionale e la riservatezza, ai sensi della vigente normativa nazionale e comunitaria.

20. Il datore di lavoro deve informare il telelavoratore ed il lavoratore agile circa le prescrizioni di sicurezza ed igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti da utilizzare; il telelavoratore e il lavoratore agile sono tenuti a rilasciare dichiarazione di ricezione dell'informativa.

21. Le eventuali dotazioni strumentali necessarie allo svolgimento del lavoro con modalità di telelavoro o lavoro agile, salvo diverse intese, devono essere fornite al lavoratore dall'Ente e resteranno di proprietà dello stesso.

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

23. Il telelavoratore e il lavoratore agile hanno l'obbligo di aver cura degli strumenti di lavoro e di informare tempestivamente il datore di lavoro in caso di guasti o malfunzionamenti delle attrezzature fornitegli.

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

25. in caso di furto delle dotazioni strumentali, il telelavoratore o il lavoratore agile devono darne immediata comunicazione all'Ente, tramite invio telematico della copia della denuncia di furto presentata presso le autorità competenti. La denuncia e la relativa comunicazione devono essere effettuate entro il giorno stesso della scoperta del furto.

26. Alla contrattazione di Il Livello è demandata:

- la determinazione in concreto degli strumenti che permettono la effettiva autonoma gestione dell'organizzazione del lavoro al telelavoratore e al lavoratore agile;
- ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;
- l'adozione di misure idonee a prevenire l'isolamento del telelavoratore;
- l'adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni dell'Ente;
- l'individuazione dell'eventuale fascia di reperibilità fisica o telematica;
- la disciplina relativa ad eventuali accessi presso il domicilio del telelavoratore o del lavoratore agile per il controllo ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti dati in dotazione agli stessi.

27. In mancanza di contrattazione di Il Livello valgono gli accordi tra l'Ente e il singolo lavoratore; che può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

28. In ogni caso, quanto necessario per regolamentare il rapporto di telelavoro e lavoro agile deve essere definito prima dell'inizio di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Art. 27 - Reperibilità

1. La reperibilità consiste in una prestazione strumentale e accessoria rispetto all'ordinaria prestazione lavorativa.


2. La reperibilità è legata allo svolgimento di particolari servizi caratterizzata dalla necessità e dall'obbligo dei lavoratori di raggiungere il luogo di lavoro indicato nel più breve tempo possibile dalla chiamata secondo le disposizioni dell'Ente.

3. Le Parti concordano circa la necessità di uno specifico accordo per definire 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.

4. 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'Ente 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. 28 - Malattia e Infortunio sul lavoro

1. In caso di infortunio sul lavoro il lavoratore è tenuto a dare immediata notizia al datore di lavoro, anche se l'infortunio è di lieve entità, salvo casi di forza maggiore o provate ragioni di impedimento,



affinché possano essere prestate le cure di primo soccorso e consentite le denunce di legge da presentare presso l'autorità competente più vicina.

Art. 29 - Divise, camici

1. È a carico dell'Ente la spesa relativa agli Indumenti che i lavoratori sono tenuti ad indossare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico-sanitari;
2. Il lavoratore deve conservare in buono stato tutto quanto viene messo a sua disposizione senza apportarvi nessuna modificazione, se non dopo averne chiesta e ottenuta autorizzazione.

Art. 30 - Codice disciplinare

1. Il lavoratore deve espletare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza e, in particolare:
 - a) osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o suo delegato e adempiere a tutte le formalità che l'Ente ha posto in essere per il controllo delle presenze;
 - b) svolgere tutti i compiti a lui assegnati dal datore di lavoro, nel rispetto delle norme del presente CCNL e delle disposizioni di legge, con la massima diligenza;
 - c) evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali dell'Ente e trattenersi oltre il normale orario di lavoro stabilito, salvo che vi sia autorizzazione dell'Ente stesso, ovvero, che sta previsto dal presente CCNL o da disposizioni legislative;
 - d) rispettare tutte le disposizioni in uso presso l'Ente e dettate dai titolari e/o superiori gerarchici se non contrastanti con il presente CCNL e con le leggi vigenti;
 - e) comunicare per iscritto ogni cambiamento di residenza, domicilio e/o dimora; seguire scrupolosamente le norme in materia di igiene e sicurezza sul lavoro.

Disposizioni disciplinari

2. I lavoratori che si rendano inadempienti dei doveri inerenti all'attività da svolgere in riferimento al rapporto di lavoro instaurato saranno sanzionati, in base alla gravità della infrazione commessa, con:

- a) il rimprovero verbale;
- b) il rimprovero scritto;
- c) la multa non superiore all'importo di 4 (quattro) ore del minimo tabellare;
- d) la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni;
- e) il licenziamento disciplinare con o senza preavviso.

Mananze punibili il rimprovero verbale o scritto

3. Il rimprovero verbale o scritto viene comminato per lievi irregolarità nell'adempimento della prestazione lavorativa e per violazioni di minor rilievo in relazione al dovere di corretto comportamento.

Mananze punibili con la multa

4. La multa viene comminata:

- a) per recidiva, entro 2(due) anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, del rimprovero scritto;
- b) per ripetuta inosservanza dell'orario di lavoro;
- c) per provata e non grave negligenza nello svolgimento del proprio lavoro;
- d) per mancato rispetto del divieto di fumare laddove ciò sia prescritto;
- e) per comportamento non eccessivamente scorretto verso i propri superiori, i colleghi e la clientela;
- f) per la prima omissione di comunicazione del cambiamento di residenza, domicilio e/o dimora;
- g) in genere per negligenza o inosservanza di leggi, disposizioni, regolamenti o obblighi di servizio che non comportino grave pregiudizio agli interessi dell'Ente.

Mancanze punibili con la sospensione da lavoro e retribuzione per un periodo non superiore a 7 (sette) giorni:

5. La sospensione da lavoro e retribuzione per un periodo non superiore a 7 (sette) giorni viene comminata:

- a) per recidiva, entro 2(due) anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della multa;
- b) per aver rivolto ingiurie o accuse infondate verso altri dipendenti dell'Ente;
- c) per inosservanza delle leggi, regolamenti o disposizioni inerenti alla prevenzione infortuni e la sicurezza sul lavoro;
- d) per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe in servizio al massimo per una volta in un anno;
- e) per rifiuto ingiustificato di eseguire ordini concernenti il proprio lavoro al massimo per una volta in un anno;

in genere, per ripetuta negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti od obblighi di servizio che rechino serio e grave pregiudizio agli interessi dell'Ente (sempre che la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile).

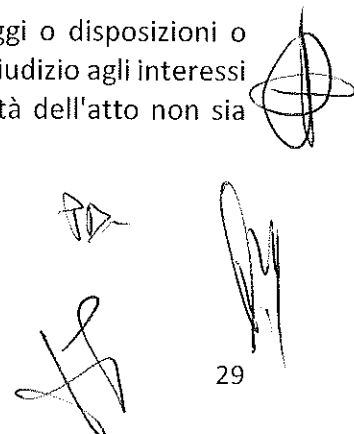
Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo da 8(otto) a 10(dieci) giorni:

6. La sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo da 8(otto) a 10(dieci) giorni viene comminata:

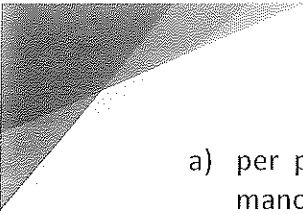
- a) per gravità o recidiva entro 2 (due) anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della sospensione non superiore a 7 (sette) giorni;
- b) per essere sotto effetto sostanze alcoliche o droghe in servizio al massimo per una volta in un anno;
- c) per abituale negligenza nell'osservanza degli obblighi di servizio o per abbandono del posto di lavoro al massimo per una volta in un anno;
- d) In genere, per ripetuta e reiterata negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti od obblighi di servizio che rechino serio e gravissimo pregiudizio agli interessi dell'Ente che procurino vantaggi a sé o a terzi (sempre che la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile).

Licenziamento con o senza preavviso:

7. Il licenziamento con o senza preavviso viene comminato:



Handwritten signatures and initials are present at the bottom right of the page, including a large signature and several smaller initials.

- 
- a) per particolare gravità o recidiva, entro 2 (due) anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della sospensione da 8 (otto) a 10 (dieci) giorni;
 - b) per essere reiteratamente sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe durante il disimpegno delle proprie specifiche attribuzioni attinenti alla sicurezza dell'Ente durante la guida; per furto o danneggiamento volontario del materiale Ente;
 - c) per utilizzo improprio dei locali o delle attrezzature dell'Ente;
 - d) per abbandono del posto di lavoro, per più di una volta in un anno, che implichi anche pregiudizio all'incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti, nonché compimento di azioni che implicino gli stessi tipi di pregiudizi;
 - e) per insubordinazione grave e/o reiterata verso i superiori;
 - f) per diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, all' interno dell'Ente; per ogni altra mancanza di equivalente gravità.

TITOLO IV SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO E SISTEMI DI VIDEOSORVEGLIANZA

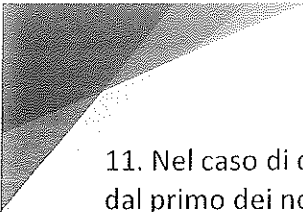
Art 31 - Concetti generali

1. La pratica attuazione del D'Lgs 81/2008 e smi è volta anche a favorire la cultura di prevenzione e protezione di ambiente, salute e sicurezza e che tale finalità, nell'ambito dell'attività sanitaria, è intesa e rivolta non solo nei confronti degli operatori ma anche degli utenti.
2. Il D.lgs. 81/2008 nel recepire le direttive comunitarie, intende, diffondere la cultura della partecipazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori e/o i loro rappresentanti tramite strumenti adeguati e, pertanto ciò rappresenta un obiettivo condiviso cui assegnare ampia diffusione.

Art 32 - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

1. Il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza (RLS) è il soggetto che ha il compito di controllare e stimolare il rispetto delle regole in materia di sicurezza dei lavoratori da parte del datore di lavoro.
2. I lavoratori, tramite questa figura, hanno la possibilità di partecipare attivamente al sistema di valutazione e prevenzione dei rischi dell'ambiente di lavoro in cui operano, attraverso il meccanismo procedimentale che deve essere adottato da tutti i datori di lavoro in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e nel rispetto del cd. modello partecipativo.
3. il RLS è eletto o designato in tutte le aziende o unità produttive e che, in ogni caso, qualora tale elezione o designazione non avvenga, le prerogative di tale figura sono esercitate dai rappresentanti territoriali o di sito produttivo.
4. Altresì, ai fini della nomina, viene compiuta distinzione a seconda delle dimensioni dell'Ente in cui il RLS deve essere scelto:
 - negli Enti che occupano più di 15 dipendenti, il RLS viene eletto o designato nell'ambito delle rappresentanze sindacali presenti nell'Ente o in mancanza di esse, fra i lavoratori dell'Ente stesso;
 - negli Enti che occupano fino a 15 dipendenti, il RLS è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno ovvero è individuato per più Enti nell'ambito territoriale o di comparto secondo le modalità previste dalla norma appositamente redatta a disciplina di questa figura.
6. Le elezioni devono avere luogo senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni ed in modo da garantire il normale svolgimento dell'attività lavorativa,
7. Risulta eletto il lavoratore che ottiene il maggior numero di voti espressi; purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.
8. Prima dell'elezione lavoratori in servizio nomineranno all'interno il segretario che provvederà a redigere il verbale della elezione. Copia del verbale sarà consegnata dal segretario al datore di lavoro;
9. L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori;
10. La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza dura in carica 3 anni ed è rieleggibile.





11. Nel caso di dimissioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti o in mancanza rimarrà in carica fino a nuove elezioni e comunque non oltre sessanta giorni dalle dimissioni, in tal caso al dimissionario competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella funzione stessa,

12. Per svolgere le proprie funzioni di rappresentante, il RLS deve disporre del tempo, degli spazi e dei mezzi necessari al loro svolgimento senza tuttavia perdere la propria retribuzione e senza subire pregiudizio alcuno a causa di esse,

13. A tutela delle proprie prerogative, il RLS è titolare delle stesse tutele previste dalla legge per le Rappresentanze Sindacali. Per contro, deve rispettare i segreti industriali in ordine alle informazioni presenti nel documento di valutazione e ai processi lavorativi di cui viene a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni e a non rivestire la funzione di responsabile o addetto al servizio di prevenzione, stante l'incompatibilità di questi incarichi con quella di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

14. Nei casi in cui sia necessario interrompere la propria attività lavorativa per svolgere le sue specifiche funzioni. Il RLS deve darne comunicazione al Datore di lavoro con 2 giorni di anticipo firmando una apposita scheda permessi al fine di consentire, il computo delle ore utilizzate

15. Le Parti concordano che nei casi in cui è necessaria la nomina di un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza esterno alle Enti (RLST), quest'ultime devono rivolgersi all'Ente Bilaterale Territoriale.

16. Le Parti, in riferimento alla formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti e compatibilmente con la normativa vigente, prevedono la possibilità di applicare progetti sperimentali per la formazione specifica.

17. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Le Parti concordano che la durata minima del corso di formazione è di 32 ore iniziali erogabili anche in modalità Webinar (videoconferenza) o e-learning con verifica finale di apprendimento tramite test o colloquio orale, oltre a 20 ore di informazione specifica a cura del Datore di Lavoro sui rischi specifici presenti in azienda, senza obbligo di rendicontazione e con verifica di apprendimento tramite colloquio a cura dello stesso Datore di Lavoro.

18. L'aggiornamento annuale da 4 a 8 ore come da D.lgs. 81/08 potrà avvenire anche in modalità Webinar (videoconferenza) o e-learning con verifica finale di apprendimento tramite test o colloquio orale.

19. L'aggiornamento annuale dovrà avvenire anche per le aziende che impiegano meno di 15 addetti.

Art. 33 - Stress lavoro-correlato

1. Le trasformazioni avvenute nel mondo del lavoro hanno costretto gli Enti a ricorrere a cambiamenti che, se non adeguatamente monitorati, possono determinare impatti negativi sulla qualità delle condizioni lavorative e sui livelli di tutela di salute e sicurezza sul luogo di lavoro quale

stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità.

2. Le Parti concordano che è fondamentale avere nell'Ente un ambiente fondato sulla tutela dell'integrità psicofisica e psicosociale dei soggetti che vi operano e, quindi, nel rispetto del diritto alla salute, alla dignità umana, alla libertà del lavoratore e ai diritti inviolabili della persona e che, anche a livello aziendale, è necessaria l'analisi delle condizioni di lavoro e della percezione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori al fine di garantire la salute e sicurezza dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi alla loro, vita professionale, inclusi i fattori psicosociali e di organizzazione del lavoro.

3. I datori di lavoro, come da normativa vigente, hanno l'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato e, di conseguenza, quello relativo alla gestione dello stesso da parte del datore di lavoro. La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato è parte integrante della valutazione dei rischi e viene effettuata dal datore di lavoro avvalendosi del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) con il coinvolgimento del Medico Competente (MC), ove nominato e previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS/RLST).

4. In relazione, invece, alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto, come da indicazioni delle autorità statali competenti, è necessario coinvolgere anche i lavoratori, attraverso le Rappresentanze Sindacali locali o, in mancanza, le Rappresentanze Sindacali Territoriali (RST),

Art. 34 - Mobbing e Straining

1. Le parti ritengono necessario individuare e contrastare all'interno dei contesti aziendali, anche attraverso la valutazione del rischio da stress da lavoro-correlato, le condotte che incidono sull'integrità psico sociale dei lavoratori che si estrinsecano in tutti quei comportamenti, reiterati nel tempo, che il datore di lavoro o i colleghi attuano, per svariate ragioni, al fine di emarginare e allontanare un determinato lavoratore, qualunque sia il ruolo rivestito nell'Ente

2. A titolo esemplificativo e non esaustivo il Mobbing Verticale (Bossing) si sostanzia in abusi e vessazioni perpetrati sistematicamente, ai danni di uno o più dipendenti da un loro diretto superiore gerarchico con comportamenti che in concreto possono consistere in: aggressioni e rimproveri verbali; demansionamento e dequalificazione professionale; sovraccarico di lavoro; isolamento del lavoratore; ripetute sanzioni disciplinari; ingiustificato diniego di ferie e permessi; revoca ingiustificata di benefits; molestie; illeciti penali.

3. A titolo esemplificativo e non esaustivo il Mobbing Orizzontale consiste nell'insieme di atti persecutori messi in atto da uno o più colleghi nei confronti di un altro spesso finalizzati a screditare la reputazione di un lavoratore mettendo in crisi la sua posizione lavorativa

4. A titolo esemplificativo e non esaustivo il low Mobbing consiste in plurime azioni che mirano a ledere la reputazione delle figure aziendali di spicco, ad esempio, a seguito di un loro comportamento non ritenuto idoneo dai dipendenti o per motivi futili

5. A titolo esemplificativo e non esaustivo lo Straining si estrinseca in azioni ostili o discriminatorie sporadiche, prive del requisito della continuità, i cui effetti sono continui nel tempo tra le quali la privazione immotivata degli strumenti di lavoro, l'assegnazione di mansioni incompatibili con la situazione personale del lavoratore, il trasferimento ingiustificato in una sede disagiata, la valutazione dell'operato del lavoratore.

Art. 35 - Trattenuta sindacale

Minimi tabellari

I valori indicati nelle tabelle che seguono sono riferiti a mese.

QUALIFICATI

Livello Minimo	Contingenza	EDR	Totale
1 1.395,99	0,00	0,00	1.395,99
2 1.275,26	0,00	0,00	1.275,26
3 1.209,00	0,00	0,00	1.209,00
4 1.139,90	0,00	0,00	1.139,90

Livello Da Mese A Mese Minimo Contingenza EDR Totale

1. Apprendistato livello 1

Mese	Rettibuzione
Da 1 a 12	907,39
Da 13 a 18	977,19
Da 19 al 24	1.088,87
dal 25 al 36	1.186,59
dal 37 al 48	1.256,39
dal 49 al 54	1.326,19
dal 55 al 60	1.395,99

2. Apprendistato livello 2

Mese	Rettibuzione
Da 1 al 12	828,92
Dal 13 al 18	892,68
Dal 19 al 24	994,70
Dal 25 al 36	1.083,97
Dal 37 al 48	1.147,73

Dal 49 al 54	1.211,50
Dal 55 al 60	1.275,26

3. Apprendistato livello 3

Mese	Retribuzione
Da 1 al 12	785,85
Dal 13 al 18	846,30
Dal 19 al 24	943,02
Dal 25 al 36	1.027,65
dal 37 al 48	1.088,10
Dal 49 al 54	1.148,55
Dal 55 al 60	1.209,00

Art 36 - Salario di anzianità

1. Gli emolumenti maturati a titolo di scatti di anzianità, premio di fedeltà, accelerazione di carriera, confluiscono in un unico elemento denominato salario di anzianità, con i valori mensili, riproporzionati in caso di orario ridotto, che saranno definiti nella contrattazione di secondo livello.

Art 37 - Indennità di cassa

1. Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità per errori che comportano l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete una indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% (cinque per cento) mensile della paga base nazionale.

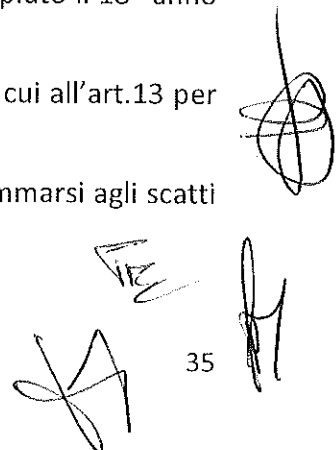
Art. 38 - Aumenti periodici di anzianità

1. Per l'anzianità di servizio maturata presso lo stesso Ente il dipendente ha diritto al massimo a 5 (cinque) scatti biennali.

2. Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dal primo giorno del mese successivo alla data di assunzione ed in tale data il dipendente deve aver già compiuto il 18° anno di età e non essere apprendista.

3. Gli importi degli scatti saranno calcolati nella misura del 3% sulla paga base di cui all'art.13 per ciascun livello d'inquadramento.

4. In occasione del nuovo scatto d'anzianità l'importo riportato in tabella va a sommarsi agli scatti precedenti.



5. In caso di passaggio di livello l'importo degli scatti già maturati si sommerà ai valori che matureranno nel nuovo livello, così come il loro numero.

6. L'importo degli scatti determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, è corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio d'anzianità.

7. Gli scatti d'anzianità non possono essere assorbiti da aumenti di merito, mentre eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti da maturare.

Art. 39 - Periodo di prova

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

- 90 giorni di calendario
- 60 giorni di calendario
- 45 giorni di calendario
- 30 giorni di calendario

2. Nel corso del periodo di prova ed al termine dello stesso, il rapporto di lavoro potrà essere risolto da ambo le parti, senza obbligo di preavviso, ma con diritto al trattamento di fine rapporto.

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

4. Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate da calendario, fermo restando il termine massimo di sei mesi previsto dall'art. 10 della legge n. 604 del 15 luglio 1996.

Art 40 - Orario di lavoro

1. La durata normale del lavoro contrattuale effettivo per la generalità degli Enti è fissata in 40 (quaranta) ore settimanali e di norma di 8 (otto) ore giornaliere, che può essere distribuito su 5 (cinque) o 6 (sei) giornate lavorative; in questo ultimo caso la cessazione dell'attività lavorativa avverrà, di norma, entro le ore 13,00 del sabato.

Esemplificazione:

- a) orario di lavoro su 5 (cinque) giorni - Tale forma di articolazione dell'orario settimanale, fatta salva la normale durata di 40 (quaranta) ore, si realizza attraverso la prestazione di 5 (cinque) giornate lavorative di 8 (otto) ore, da effettuarsi nei giorni dal lunedì al venerdì;
- b) orario di lavoro su 6 (sei) giorni - Tale forma di articolazione si realizza attraverso la redistribuzione in sei giornate lavorative dell'orario settimanale che resta sempre di 40 (quaranta) ore, fermo restando che la cessazione dell'attività lavorativa avverrà entro le ore 13,00 (tredici) del sabato.

2. La durata massima dell'orario di lavoro è fissata in 48 ore medie settimanali, comprese le ore straordinarie, calcolate su un periodo di 12 (dodici) mesi, così come previsto dall'art. 4, comma 3, del D.lgs. n. 66/2003. Ad esso è commisurata la retribuzione.

3. Non sono altresì da considerarsi lavoro effettivo il tempo per recarsi sul posto di lavoro, i riposi intermedi se superiori a 15 minuti giornalieri presi sia all'interno che all'esterno dell'Ente.

4. La durata normale di lavoro per il lavoratore dipendente con mansioni discontinue o di semplice attesa è fissata nei limiti previsti dalle leggi vigenti. In relazione alle particolari esigenze degli Enti, al fine di migliorare il servizio agli utenti, l'orario complessivo annuale di lavoro, pari a 40 (quaranta) ore settimanali per 52 settimane annue, potrà essere distribuito nel corso dell'anno. Diverse condizioni sono demandate alla contrattazione integrativa territoriale o dell'Ente, anche se la distribuzione dell'orario di lavoro viene determinata dal presente C.C.N.L.

5. Il datore di lavoro deve esporre, in modo facilmente visibile ed in luogo accessibile a tutto il personale interessato, l'orario di lavoro con indicazione dell'ora di inizio e di termine del lavoro del personale occupato, nonché la durata degli intervalli di riposo durante il periodo di lavoro. Il trattenersi nell'ambiente di lavoro da parte del lavoratore per sue determinate esigenze, come il tempo dei riposi intermedi superiori a 15 minuti, la sistemazione della propria biancheria, la cura e l'igiene della propria persona, non è considerato "tempo" a disposizione del datore di lavoro. Le parti, per quanto concerne la flessibilità di cui al presente articolo, attuano una fattispecie di orario multi periodale ai sensi del D.M. del 30 agosto 1999 e successive integrazioni o modificazioni.

Art. 41 - Lavoro ordinario notturno

1. Le ore di lavoro ordinario prestato di notte, intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino verranno retribuite con aliquota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art.13 maggiorata del 20%. La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto di cui all'art. 13.


Art. 42 - Riposo settimanale

1. Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, alle quali il presente contratto fa esplicito riferimento. Si richiamano in maniera particolare le norme riguardanti: le attività formative e quelle per le quali il funzionamento domenicale corrisponda a esigenze tecniche o a ragioni di pubblica utilità.

Art.43 - Lavoro Domenicale

1. Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e dell'Ente, al fine di migliorare il livello di competitività, produttività ed efficienza organizzativa degli Enti del settore, potranno essere concordate modalità di attuazione del riposo settimanale di cui all'art. 9, comma 3 del d. lgs 66/2003, che, tenuto conto della disponibilità espressa dai lavoratori, individui modalità idonee a garantire una equa distribuzione dei carichi di lavoro comprendendo tutto il personale. Le Parti concordano che tale materia sia oggetto di contrattazione di 2° livello. In tale ambito, territoriale o aziendale, le parti dovranno predisporre del calendario delle attività.

2. Ferma restando l'applicazione delle maggiorazioni e dei trattamenti economici, anche su quanto previsto dal presente comma, previsti dalla contrattazione integrativa territoriale o dell'Ente sul lavoro domenicale, le aziende – al fine di garantire lo svolgimento del servizio in relazione alle modalità organizzative – hanno facoltà di organizzare per ciascun lavoratore a tempo pieno che



abbia il riposo settimanale normalmente coincidente con la domenica, lo svolgimento dell'attività lavorativa nella misura non superiore al 30% delle attività domenicali totali previste a livello territoriale.

3. Non saranno tenuti ad assicurare le prestazioni di cui al presente comma i lavoratori rientranti nei casi sottoelencati:

- 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.

4. Altre ipotesi potranno essere concordate al secondo livello di contrattazione.

5. 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 40% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 13 per ciascuna ora di lavoro prestata di domenica. Tale maggiorazione è omnicomprensiva e non cumulabile.

6. Fermi restando le maggiorazioni e i trattamenti economici di miglior favore già concordati nell'ambito della contrattazione integrativa territoriale o dell'Ente, ai lavoratori che abbiano il riposo settimanale fissato in un giorno diverso dalla domenica, sarà riconosciuta la sola maggiorazione omnicomprensiva e non cumulabile del 40% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 13, per ciascuna ora di lavoro effettivamente prestata di domenica.

Art. 44 - Norme Generali lavoro straordinario

1. Le mansioni di ciascun lavoratore debbono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto. Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d'opera straordinarie a carattere individuale nel limite di 20 ore mensili.

2. Per lavoro straordinario si intende quello prestato dal singolo lavoratore oltre l'orario di lavoro ordinario. Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci. Le clausole contenute nel presente articolo hanno valore di accordo permanente fra le parti ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 del d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66.

Art. 45 - Maggiorazione Lavoro straordinario

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5, R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692 e successive modifiche, ai sensi della vigente normativa, le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 17 del presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 13 e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria:

- 15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro dalla 41^a alla 48^a ora settimanale;
- 20% (venti per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48^a ora settimanale.

2. Le ore straordinarie di lavoro prestato nei giorni festivi o la domenica verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 13 e con la maggiorazione del 50% (cinquanta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art.13. Le ore straordinarie di lavoro prestate per la notte – intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle 6 del mattino,

sempre che non si tratti di turni regolari di servizio – verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 13 e con la maggiorazione del 50% (cinquanta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 13.

3. Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro.

Art. 46 - Registro lavoro straordinario

1. Le ore di lavoro straordinario saranno cronologicamente annotate, a cura dell'azienda, su apposito registro, la cui tenuta è obbligatoria, e che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle Organizzazioni Sindacali regionali e provinciali o comprensoriali, presso la sede della locale Associazione Imprenditoriale. - Il registro di cui al presente capoverso può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che abbiano la contabilità meccanizzata autorizzata.

2. La liquidazione del lavoro straordinario dovrà essere effettuata non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato. Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge e regolamentari.

Art. 47 - Festività

1. Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle sottoindicate.

Festività nazionali:

- 1) 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione
- 2) 1° maggio - Festa del Lavoro
- 3) 2 giugno - Festa della Repubblica


Festività infrasettimanali:

- 1) il primo giorno dell'anno
- 2) l'Epifania
- 3) il giorno di lunedì dopo Pasqua
- 4) il 15 agosto - Festa dell'Assunzione
- 5) Il 1° novembre - Ognissanti
- 6) l'8 dicembre - Immacolata Concezione
- 7) il 25 dicembre - Natale
- 8) il 26 dicembre - S. Stefano
- 9) la solennità del Santo Patrono del luogo ove si svolge il lavoro.

2. Per le "festività soppresse" si è tenuto conto nella determinazione della retribuzione mensile e, di conseguenza, nessuna voce aggiuntiva è da considerare a questo titolo.

3. In relazione alla norma di cui al primo comma del presente articolo, nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla retribuzione di fatto ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati, sempreché non si tratti di prestazioni saltuarie ed occasionali senza carattere di continuità.

4. Nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera – qualunque sia la misura ed il sistema di retribuzione – nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione dalla retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque



derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso. 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 retribuzione di fatto di cui all'art. 13.

Art. 48 - Retribuzione prestazioni festive

1. Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nel precedente art.21, dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dall'art.20 di questo stesso contratto.

Art. 49 - Retribuzione prestazioni nel giorno di riposo settimanale di legge

1. Ai sensi delle vigenti disposizioni, le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla legge 22 febbraio 1934, n. 370, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 40% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 13, fermo restando il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 50 - Tredicesima mensilità

1. In coincidenza con la Vigilia di Natale di ogni anno (e comunque non oltre il 31 dicembre) le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 13 (esclusi gli assegni familiari).

2. In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13^a mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

3. Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.

Art. 51 - Trattamento di fine rapporto

1. Il trattamento di fine rapporto garantisce al lavoratore un importo (cd. liquidazione o buonuscita) commisurato alla sua retribuzione e corrisposto al momento di cessazione del rapporto di lavoro. Si tratta, in sostanza, di una retribuzione differita nel tempo, incrementata per ogni anno di lavoro, cui hanno diritto tutti i lavoratori subordinati.

2. Il Trattamento di fine rapporto è determinato da un importo pari e comunque non superiore alla retribuzione lorda dovuta per ogni anno di lavoro, divisa per 13,5. In caso di prestazione di durata inferiore all'anno, l'importo deve essere riproporzionato, considerando come mese intero ogni frazione superiore a 15 giorni.

3. Il TFR è inoltre rivalutato al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di una percentuale dell'1,5 % in misura fissa, e con il 75 % dell'aumento dell'indice dei prezzi, quale indicato dall'ISTAT.

4. Alla formazione del TFR concorrono pertanto diversi elementi, dallo stipendio base ad altri compensi ed indennità che, in linea generale, costituiscono la remunerazione prevista per le prestazioni di lavoro dipendente.

Art. 52 - TFR in busta paga

1. La Legge di stabilità 2015 ha previsto la possibilità per i lavoratori dipendenti del settore privato di ottenere in busta paga, quindi mensilmente, un anticipo del trattamento di fine rapporto (in pratica si riceve la quota di trattamento di fine rapporto maturata mensilmente unitamente alla retribuzione in busta paga). Si tratta evidentemente di una valutazione di carattere personale, con calcoli da fare individualmente, tenendo conto dell'esigenza di avere un importo immediatamente disponibile (in sostanza, uno stipendio più alto), in sostituzione di un accantonamento in precedenza lasciato in Ente o destinato ad un fondo di previdenza complementare.

2. La scelta di farsi o meno anticipare la liquidazione spetta al lavoratore e, una volta manifestata la volontà di ricevere il Tfr in busta paga, l'opzione non può essere revocata fino al 30 settembre di ogni anno. Tale opzione può essere esercitata anche dai lavoratori che hanno scelto di versare il TFR ad un fondo di previdenza complementare (fondo pensione).

3. Ai fini della decisione va tenuto in considerazione che il Tfr in busta paga è tassato secondo l'ordinaria tassazione Irpef; quindi, con un prelievo più pesante di quello previsto per il TFR ordinario (su cui si applica la media delle aliquote degli ultimi anni di lavoro) e che il maggior stipendio potrebbe incidere ad es. sulle agevolazioni legate all'Isee, le detrazioni ecc. In sostanza, tale incremento è tanto maggiore quanto più alto è il reddito del lavoratore percipiente.

4. Può richiedere il TFR in busta paga il lavoratore assunto da almeno sei mesi; il lavoratore deve presentare al datore di lavoro il modulo Q.U.I.R. (Quota maturanda del trattamento di fine rapporto come integrazione della retribuzione). L'opzione per ottenere l'anticipo del TFR in busta paga decorre dal mese di marzo di ogni anno.

5. Il TFR sarà liquidato al lavoratore: 1 mese dopo la presentazione della richiesta per aziende con più di 50 dipendenti; 4 mesi dopo per aziende con meno dipendenti. La differenza è stata prevista per consentire alle piccole realtà di accedere a fonti di finanziamento diverse dal TFR.

Art. 53 - Anticipazioni del trattamento di fine rapporto

1. Il lavoratore che abbia maturato almeno 8 anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro può chiedere una anticipazione del TFR, in misura non superiore al 70% dell'importo maturato. Tale richiesta deve essere giustificata da particolari esigenze, essenzialmente correlate a spese da sostenere per prestazioni sanitarie o per l'acquisto della casa di abitazione propria o per i figli, e deve essere comprovata (ad esempio, con ricevute e fatture relative a spese mediche, con il rogito notarile per l'acquisto di immobili, ecc.).

2. L'art. 2120, comma 6 e ss., c.c. prevede che il lavoratore, con almeno otto anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro, possa chiedere, in costanza di rapporto, un'anticipazione del TFR non superiore al 70% sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

3. Il datore di lavoro concede le anticipazioni richieste annualmente entro i limiti del 10% degli aventi titolo e comunque del 4% del numero totale dei dipendenti.

4. Come espressamente disposto dall'art. 2120 c.c., la richiesta deve essere giustificata dalla necessità di far fronte:

- a) a spese sanitarie per terapie o interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche. Il carattere di straordinarietà che giustifica la concessione dell'anticipazione va inteso nel senso di particolare complessità o pericolosità delle terapie e degli interventi (Pret. Firenze 30.3.1983) ovvero di rilevanza importanza medico-economica (Cass. n. 3046/1990);
- b) all'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile. Il diritto sussiste anche nel caso in cui l'acquisto venga effettuato dal coniuge in comunione dei beni (Cass. n. 10371/1994);

5. L'art. 5 del d.lgs. n. 151/2001 ai sensi dell'art. 7 della l. n. 53/2000 prevede, inoltre, che è possibile ottenere l'anticipazione del TFR per far fronte alle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei "congedi parentali".

6. Ai fini dell'anticipazione, possono essere previste condizioni di miglior favore sia dai contratti collettivi che da patti individuali.

Art. 54 - Il TFR e la previdenza complementare

1. Il TFR può essere accantonato dal datore di lavoro, su richiesta del lavoratore, in un fondo di previdenza complementare.

2. Il lavoratore, che interviene nella scelta del fondo pensione, dispone in tal caso di un accantonamento con tutte le caratteristiche e i vantaggi della previdenza complementare, dalla deducibilità fiscale dei contributi versati alla possibilità di garantirsi una forma di pensione integrativa.

3. L'anticipazione, secondo il disposto del comma 9 dell'art. 2120 c.c., può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e l'importo anticipato viene detratto dal trattamento spettante a fine rapporto.

Art. 55 - Divise e attrezzi

1. Il lavoratore è tenuto al decoro della propria persona anche in funzione dell'attività svolta.

2. Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise la spesa relativa è a carico del datore di lavoro. È parimenti a carico del datore di lavoro la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori siano tenuti ad usare per ragioni di carattere igienico-sanitario. Il datore di lavoro è inoltre tenuto a fornire gli attrezzi e strumenti necessari per l'esecuzione del lavoro. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, gli indumenti, divise, attrezzi e strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro, mentre in caso di smarrimento, il prestatore d'opera è tenuto alla sostituzione o al rimborso.

Art. 56 - Trasferimenti

1. I trasferimenti di residenza danno diritto alle seguenti indennità:

- a) al lavoratore che non sia capofamiglia:

1. il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve;
2. il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
3. il rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
4. una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista dall'art.13 ovvero un rimborso a piè di lista con le modalità indicate nello stesso articolo;

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

5. il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per sé e per le persone di famiglia;
6. il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
7. il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
8. una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea, per sé e per ciascun convivente a carico; per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a tre quinti. In luogo di detta diaria il datore di lavoro può corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto ed alloggio sostenute dal lavoratore per sé e per i familiari a carico componenti il nucleo familiare.

2. Le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a 8 giorni dopo l'arrivo del mobilio. Il trasferimento dei lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.

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

Art. 57 - Disposizioni per i Trasferimenti

1. A norma dell'art. 13 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, il lavoratore non può essere trasferito da una sede ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.
2. Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro sei mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

Art. 58 - Trattamento economico di malattia

1. Durante il periodo di malattia, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:
2. per i primi tre giorni di assenza dal lavoro, non compensati dall'INPS, un trattamento economico pari a complessivi giorni 1,5 così articolati: 1° giorno nessuna retribuzione, 2° giorno una retribuzione corrispondente al 50% della retribuzione giornaliera, 3° giorno la retribuzione giornaliera al 100%.

3. Per i giorni dal 4° al 180° il 75% della retribuzione mensile, comprensiva del trattamento economico erogato dall'INPS.

4. Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto – ai sensi dell'art.2, della Legge 29 febbraio 1980, n. 33 – a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante, l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia, nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia.

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

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

7. L'assenza per malattia deve essere comunicata dal lavoratore all'Ente entro il giorno successivo, salvo casi di giustificato impedimento. In ogni caso il lavoratore dovrà inviare all'Ente, entro 48 ore, il certificato medico attestante la malattia. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette l'assenza verrà considerata ingiustificata. L'Ente ha facoltà di chiedere il controllo della malattia o infortunio sul lavoro del lavoratore soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti.

8. In caso di malattia il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi. In caso di più malattie il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto per 10 mesi nell'arco dei 24 mesi precedenti. Superato il termine massimo sopra indicato, qualora il lavoratore non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o i suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore la liquidazione del trattamento di fine rapporto.

9. Analogamente, nel caso in cui il lavoratore non sia in condizioni di riprendere il lavoro per il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra il rapporto di lavoro potrà essere risolto a richiesta dello stesso con diritto al solo trattamento di fine rapporto. Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

10. Il lavoratore che entro tre giorni dal termine del periodo della malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario. Le parti convengono, inoltre, che, a fronte di malattie gravi e certificate, l'Ente possa concedere su richiesta scritta del lavoratore un periodo di aspettativa non superiore ai quattro mesi, senza maturazione di alcun istituto contrattuale.

Art. 59 - Trattamento economico infortunio

1. In caso di infortunio o malattia professionale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino a quando sussistono le seguenti condizioni:

- a) in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea previsto dalla legge;
- b) nel caso di infortunio fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore.

2. In caso di infortunio sul posto di lavoro, per le giornate di carenza rientranti nel normale orario di lavoro aziendale, l'Ente garantirà l'integrazione economica di quanto previsto dalle norme di legge vigenti fino al 100% della retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

3. L'integrazione di cui sopra sarà corrisposta per la durata massima di 180 giorni. Ai sensi dell'art.73, D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art.13 dalla giornata in cui avviene l'infortunio.

4. A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore non apprendista, assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

5. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 13. - Per il periodo successivo al 180° giorno resta esclusa la maturazione della retribuzione e di tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compresa l'anzianità di servizio.

6. In caso di prosecuzione del rapporto il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio. Per gli apprendisti vigono le stesse misure previste per le altre forme di assunzione. L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

Art. 60 - Congedo matrimoniale

1. In caso di congedo matrimoniale compete al lavoratore ed alla lavoratrice non in prova, un congedo matrimoniale di 15 giorni consecutivi remunerati con la retribuzione di fatto (pari a 80 ore) comprensiva di quanto corrisposto dall'INPS.

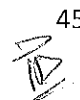
2. Il congedo matrimoniale di cui sopra non potrà essere computato nel periodo delle ferie annuali, né potrà essere considerato in tutto o in parte, come periodo di preavviso di licenziamento. La richiesta del congedo deve essere avanzata - salvo casi eccezionali - dal dipendente con un preavviso di almeno 6 giorni. La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro trenta giorni successivi all'inizio del periodo di congedo.

Art. 61 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

1. In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge. In tal caso, alla lavoratrice assente nei due mesi prima del parto e nei tre mesi ad esso successivi, sarà corrisposta una integrazione del trattamento INPS fino a garantire il 100% della retribuzione di fatto netta. In caso di estensione a norma di legge oltre detti termini del periodo di assistenza obbligatoria si applicherà il trattamento complessivamente più favorevole tra quello previsto dal presente contratto e quello previsto dalla legge.

Festività

Ai sensi della legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 75% (cento per cento) della retribuzione di fatto di cui all'art. 13.



Rinvio alle leggi

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e infortuni valgono le norme di legge e regolamentari vigenti. Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

Permessi per assistenza al bambino

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore. Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, al padre lavoratore, nei seguenti casi:

- c) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- d) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- e) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- f) in caso di morte o di grave infermità della madre.

La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata, nei casi di cui alle lettere a), b), c) del capoverso precedente, all'esplicito consenso scritto della madre.

I periodi di riposo di cui al presente articolo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro; essi comportano il diritto della lavoratrice o del lavoratore ad uscire dall'azienda. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

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

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

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. Ciascun genitore, alternativamente, ha 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.

I periodi di congedo per malattia del bambino sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità.

Art. 62 - Sospensione del lavoro per causa imputabile al datore

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro, e quindi dalla organizzazione aziendale, e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art. 13 per tutto il periodo della sospensione. La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

Art. 63 - Lavoro a tempo determinato

La stipula di un contratto di lavoro a tempo determinato deve risultare da un atto scritto e la mancanza dell'apposizione del termine di scadenza deve considerarsi assunzione a tempo indeterminato.

Ferma restando la possibilità di stipulare contratti a termine in tutti i casi rientranti nella previsione di cui all'art. 1 del D.lgs. n. 368/2001, la stipula è consentita nei seguenti casi:

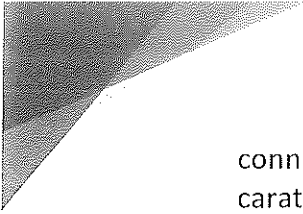
incrementi di attività produttiva;

1. punte di più intensa attività;
2. esigenze di collocazione nel mercato;
3. esigenze di attività, che non consentano una stabile programmazione;
4. operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti;
5. attività stagionali come definite al punto c) del successivo articolo "Durata massima - deroghe - precedenze", ivi comprese quelle definite dal D.P.R. n. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni;
6. nelle fasi di avvio di nuove attività, conseguenti a nuovi investimenti. Ai fini dell'attuazione della previsione di cui al comma 7, lett. a), dell'art. 10 del D.Lgs. n. 368/2001, per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 18 mesi per l'avvio di una nuova unità produttiva. Per fase di avvio di nuove attività si intende, altresì, quella di avvio di una nuova linea/modulo di produzione, che potrà durare fino a 12 mesi. Tali periodi potranno essere incrementati previo accordo aziendale con particolare riferimento alle aziende e/o unità produttive o di servizio operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218;
7. sostituzione di lavoratori assenti per ferie o per aspettative e comunque in tutti i casi in cui l'azienda sia tenuta alla conservazione del posto di lavoro, con indicazione del nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione;
8. sostituzione di lavoratori part-time a tempo determinato;
9. utilizzazione di figure professionali specializzate o sperimentali, che non sia possibile occupare stabilmente, non assumibili (per età, livello di inquadramento o durata dell'incarico) con contratto di inserimento o di apprendistato;
10. fabbisogni connessi a temporanee esigenze amministrative e/o burocratico-commerciali e/o tecniche;
11. sperimentazione, per un periodo massimo di sei mesi, di nuovi modelli di orario di lavoro, che presuppongano ulteriore personale rispetto a quello in servizio.

Durata massima – deroghe – precedenze

In applicazione dei commi da 4-bis a 4-sexies dell'art. 5 del D.lgs. n. 368/2001:

- a) il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, non può superare i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro; superato tale periodo il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato;
- b) in deroga a quanto disposto dal precedente punto a), in attuazione del rinvio legislativo previsto dall'art. 5, comma 4-bis, terzo periodo del D.lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge n. 247/2007, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle Organizzazioni sindacali cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato (c.d. deroga "assistita");
- c) la successione dei contratti a tempo determinato di cui all'art. 5, comma 4-bis del D.lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge n. 247/2007, non trova applicazione, oltre che per le attività stagionali definite dal D.P.R. n. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni, anche per le stagionalità legate alla disponibilità delle materie prime e/o di consumo, fortemente condizionate dalla domanda dei consumatori, nonché per le attività



connesse ad esigenze ben definite dell'organizzazione tecnico-produttiva ed a caratteristiche del tutto peculiari del settore merceologico dell'azienda, quali le attività produttive concentrate in periodi dell'anno e/o finalizzate a rispondere ad una intensificazione della domanda per ragioni collegate ad esigenze cicliche e alle variazioni climatiche o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività, e per iniziative promo-pubblicitarie, per un periodo di tempo limitato.

Per l'individuazione delle attività di cui sopra:

1. alle ragioni climatiche vanno ricondotte le attività finalizzate a rifornire i mercati dei prodotti il cui consumo è concentrato in particolari periodi (caldi o freddi), in ragione delle abitudini e tradizioni di consumo e/o delle caratteristiche dei prodotti;
2. alle ricorrenze di eventi e festività vanno ricondotte le occasioni civili, religiose e della tradizione popolare, che determinano un incremento dei consumi;
3. alle iniziative promo-pubblicitarie vanno ricondotte le attività finalizzate a qualificare il prodotto con confezioni particolari e/o modalità espositive espressamente dedicate.

Quando ricorrano i periodi di maggiore produzione riconducibili alle fattispecie sopra individuate, per cui occorra procedere all'assunzione temporanea di lavoratori, è necessario che il ricorso a tale tipo di assunzioni sia contenuto nel tempo strettamente necessario.

Nell'arco dello stesso ciclo di attività stagionale non è consentito superare una durata massima complessiva di otto mesi per ogni singolo contratto, comprese le eventuali proroghe.

Resta ferma la facoltà delle parti a livello nazionale di integrare o modificare le disposizioni di cui sopra, anche a seguito delle richieste derivanti dal livello aziendale:

- a) 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, 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, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro;
- b) 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, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Flessibilità dell'orario

Fatto salvo il confronto in materia previsto in sede di contrattazione aziendale, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, questa potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane. Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate intese per il superamento dei limiti di cui al precedente comma sino ad un massimo di 48 ore settimanali per un numero di 12 settimane.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi dei precedenti commi, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione, con la stessa articolazione per settimana prevista per i periodi di superamento dell'orario contrattuale, in particolare, ove le ore da recuperare nella settimana siano quattro,

queste saranno fruite raggruppate in mezza giornata. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale. 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. L'azienda provvederà a comunicare per iscritto ai lavoratori interessati il programma annuale di applicazione della flessibilità entro il 30 novembre dell'anno precedente; le eventuali variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate per iscritto. Ai fini dell'applicazione del presente articolo, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

Procedure

Le modalità operative della flessibilità sono disciplinate dal presente articolo.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regime di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito per ciascuna settimana. In caso di mancata fruizione dei riposi compensativi individuali, le ore di maggior lavoro prestate e contabilizzate nella banca delle ore saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario corrispondente entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

Al fine di consentire il confronto con le OO.SS, le aziende con contrattazione aziendale provvederanno a comunicare il programma di flessibilità alle RSU/RSA e alle OO.SS. territoriali.

Le altre imprese effettueranno analoga comunicazione all'Ente Bilaterale competente per territorio. L'azienda provvederà altresì a comunicare per iscritto, con congruo preavviso, ai lavoratori interessati il programma definito di applicazione della flessibilità; le eventuali variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate per iscritto.

Banca delle ore

Le parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi, che sono a disposizione del singolo lavoratore, convengono di istituire la banca delle ore la cui fruizione avverrà con le seguenti modalità:

- a) i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata ed escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre. Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. Per le unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato;
- b) i riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore;
- c) per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale.

Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti.

Il prelievo delle ore maturate avverrà con preavviso scritto di 3 giorni.

Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta.

Art. 64 – Decorrenza dell’orario per i lavoratori comandati fuori sede

1. Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio, l’orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli. In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro, quanto è strettamente necessario al lavoratore – in rapporto alla distanza ed al mezzo di locomozione – per raggiungere la sede. Le spese di trasporto, di vitto e di pernottamento saranno totalmente rimborsate dal datore di lavoro.

Orario di lavoro dei minori

L’orario di lavoro, per i minori di diciotto anni, non potrà superare le 8 (otto) giornaliere e le 40 (quaranta) settimanali, e non potrà protrarsi oltre le ore 22.00.

Fissazione dell’Orario

Fermi i limiti di durata massima e le disposizioni del presente contratto in materia, il datore di lavoro fisserà gli orari di lavoro armonizzando le istanze del personale con le esigenze dell’azienda, previa consultazione con le RSU e RSA e se necessario con OO. SS. Ai sensi dell’art. 12 del R.D. 10 settembre 1923, n. 1955, l’articolazione dell’orario di lavoro deve risultare da apposita tabella collocata in posizione ben visibile a tutto il personale interessato. Gli orari di lavoro praticati nell’azienda devono essere comunicati a cura del datore di lavoro all’Ispettorato del Lavoro. Per quanto non disciplinato dal presente accordo le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 65 - Particolari attenzioni al lavoro femminile

Le parti s'incontreranno periodicamente a livello regionale o provinciale, al fine di realizzare azioni positive a favore dell'occupazione femminile. A tal fine, saranno costituiti Comitati per le pari opportunità, per la progettazione e l'attuazione delle suddette iniziative, anche utilizzando le risorse pubbliche di sostegno.

Art. 66 - Mano d’opera straniera

1. Le parti, preso atto del costante aumento del fenomeno migratorio del nostro Paese e dell'occupazione dei cittadini stranieri, ritengono necessario affrontare tale tematica e concordano di promuovere iniziative finalizzate all'integrazione, alle pari opportunità, alla formazione di tale categoria di lavoratori, anche attraverso attività di studi e di ricerca finalizzate alla promozione d'interventi mirati ai diversi livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale ed aziendale).

2. Le parti s'impegnano a promuovere condizioni di parità all'accesso a tutte le forme d'impiego previste dal presente C.C.N.L compatibilmente con le condizioni legali di soggiorno in Italia, del cittadino straniero.

3. Le parti sociali, infatti, consapevoli delle problematiche connesse alle differenze linguistiche, culturali nonché alle problematiche legate all'integrazione socio-lavorativa dei soggetti di cui trattasi, stante le ripercussioni nell'ambito del lavoro regolare e del fenomeno infortunistico, convengono di affidare agli Enti bilaterali nazionali, costituiti dalle Organizzazioni stipulanti il presente C.C.N.L , un ruolo attivo anche per ottenere finanziamenti atti a:

- a) razionalizzare ed incrementare la formazione integrativa dei lavoratori migranti;
- b) attuare corsi di lingua italiana e formazione specifica;
- c) attuare i programmi di formazione interculturale finalizzati sia al miglioramento della comunicazione tra le varie etnie, sia all'acquisizione dei fondamentali principi civici del nostro ordinamento (doveri e diritti del cittadino).

4. Gli Enti di formazione dovranno determinare un piano d'azione che realizzi:

- a) la possibilità di fornire corsi d'alfabetizzazione con mutualità dei costi;
- b) la razionalizzazione delle iniziative dei soggetti per la formazione preventiva;
- c) l'attuazione dei programmi di formazione civica.

5. Gli Organismi bilaterali possono ai sensi dell'art. 4, comma 1, del D. Lgs. n. 286/1998 stipulare convenzioni dirette a favorire l'accesso dei lavoratori stranieri ai posti stagionali ed agli stages formativi.

Rinvio alle leggi

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le norme di legge e regolamentari vigenti. Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

Art. 67 – Dimissioni del lavoratore

La lettera di dimissioni volontarie, volta a dichiarare l'intenzione di recedere dal contratto di lavoro, deve essere presentata dal dipendente, pena la sua nullità, mediante comunicazione scritta e controfirmata dal dipendente. Qualora il dipendente si limiti a sottoscrivere un modulo prestampato, per dare validità alle dimissioni, dovrà apporvi di suo pugno la data e la firma ed allegare copia del proprio documento di identità anch'esso con data e firma.

L'eventuale presentazione della lettera di dimissioni con modalità difformi da quelle di cui sopra, sarà produttiva di effetti nel caso di fatti concludenti ed in assenza d'impugnazione da effettuarsi, a pena di decadenza, prima dello spirare del termine del preavviso dovuto, anche se sostituito dalla relativa indennità. Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale. Al lavoratore dipendente preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente articolo del C.C.N.L. o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione di fatto che sarebbe spettata per il periodo di mancato od insufficiente preavviso.

Tale indennità sostitutiva sarà utile agli effetti del t.f.r. Il periodo di preavviso lavorato sarà utile alla maturazione delle retribuzioni dirette e differite, e sarà computato agli effetti del T.F.R.

I termini di preavviso per ambedue le parti stipulanti il presente C.C.N.L. sono:

Classificazione del personale

Fino a 5 anni d'anzianità

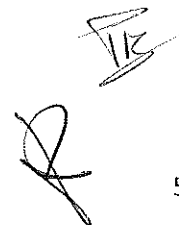
Fino a 10 anni d'anzianità

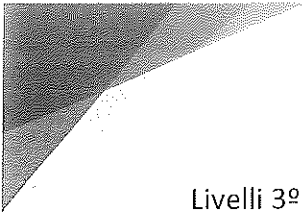
Oltre i 10 anni d'anzianità

Livelli 1° e 2° 45 giorni di calendario

60 giorni di Calendario

90 giorni di calendario





Livelli 3° 30 giorni di calendario
45 giorni di calendario 60 giorni di calendario
Livello 4° 20 giorni di calendario 30 giorni di calendario 45 giorni di calendario

Per i CCNL e protocolli aggiuntivi sottoscritti dalle parti in epigrafe, in applicazione dell'art. 4, comma 17, della legge n. 92 del 2012 e della circolare n. 18/2012 del Ministero del lavoro che ha riconosciuto le sedi sindacali quali sedi qualificate in grado di offrire "le stesse garanzie di verifica della genuinità del consenso del lavoratore cui è preordinata la novella normativa", la convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali può essere validamente effettuata in sede sindacale, ai sensi delle disposizioni del codice di procedura civile, anche avvalendosi dell'assistenza tecnica delle Commissioni di conciliazione, laddove congiuntamente costituite dalle parti, ovvero degli enti bilaterali territoriali nel caso di assenza delle citate commissioni.

Art. - 68 Contratto di inserimento

Il contratto di inserimento/reinserimento si applicano le norme emanate il 01/01/2013 dalla Legge 92/2012.

Art. 69 Doveri del lavoratore dipendente

Il lavoratore dipendente deve esplicitare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza ed in particolare deve:

- a) osservare l'orario di lavoro stabilito ed adempiere a tutte le formalità poste in essere per il controllo delle presenze;
- b) svolgere tutti i compiti assegnati dal datore di lavoro o chi per esso, nel rispetto delle norme di legge, del presente C.C.N.L. e delle disposizioni ricevute, con la massima diligenza ed assiduità;
- c) conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato praticate presso l'azienda stessa;
- d) evitare di trarre in qualsiasi modo, profitti propri a danno dell'azienda, evitando altresì di assumere impegni ed incarichi, nonché svolgere attività, in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dall'esigenza di correttezza fiduciaria nel rapporto di lavoro;
- e) 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;
- f) evitare nella maniera più assoluta di accedere all'azienda e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia espressa autorizzazione, ovvero, che sia previsto dal presente C.C.N.L. o da disposizioni datoriali o legislative;
- g) rispettare tutte le disposizioni in uso presso l'azienda e rese note dai titolari e/o superiori se non contrastanti con il presente C.C.N.L. e con le leggi vigenti.

Art. 70. Disposizioni disciplinari

I lavoratori dipendenti, che si renderanno inadempienti nei doveri inerenti all'attività da svolgere in riferimento al rapporto di lavoro instaurato, saranno sanzionati, in base alla gravità dell'infrazione commessa, con:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione base;
- sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni.

Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti del lavoratore dipendente, senza avergli preventivamente contestato formalmente l'addebito ed averlo sentito in sua difesa; in ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 (cinque) giorni lavorativi dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa. Il lavoratore dipendente avrà la possibilità di presentare le contro deduzioni a sua difesa entro 5 (cinque) giorni lavorativi.

L'adozione del provvedimento disciplinare, a pena di decadenza, dovrà essere presa entro 15 (quindici) giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore dipendente per presentare le sue giustificazioni.

Tale decisione dovrà essere comunicata al lavoratore dipendente con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che, a titolo esemplificativo:

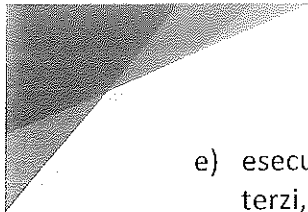
- 1) ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione;
- 2) esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- 3) si rifiuti di rispettare la disciplina del lavoro od i compiti che rientrano nelle declaratorie e/o nei profili del proprio livello;
- 4) si assenti dal lavoro per un giorno senza comprovata giustificazione;
- 5) non dia immediata notizia all'azienda d'ogni mutamento della propria dimora.

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

- a) arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
- b) si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- c) non dia immediata notizia all'azienda d'ogni mutamento della propria dimora, durante i congedi o la malattia;
- d) commetta recidiva, oltre la seconda volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata che può essere destinataria di più grave provvedimento.

Il licenziamento disciplinare, salvo ogni altra azione legale, si applica per le seguenti ed analoghe mancanze:

- a) assenza ingiustificata oltre 3 (tre) giorni consecutivi od oltre 4 (quattro) giornate nell'anno solare;
- b) grave violazione degli obblighi di cui all'art. 78;
- c) recidiva nell'infrazione alle norme di legge circa la sicurezza;
- d) abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio;

- 
- e) esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o conto terzi, fuori dell'orario di lavoro;
 - f) il reiterato comportamento oltraggioso verso il datore di lavoro, i superiori, i colleghi od i sottoposti;
 - g) la terza recidiva in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione;
 - h) mancato rispetto dell'obbligo di fedeltà con comunicazione a terzi di notizie riservate dell'azienda, riproduzione od esportazione di progetti, documenti, macchine, utensili o di altri oggetti di proprietà dell'azienda;
 - i) abbandono ingiustificato del posto del lavoro in custodia;
 - j) rissa nei luoghi di lavoro o gravi offese verso i compagni di lavoro;
 - k) comprovate molestie sessuali;
 - l) per riconosciuto e grave comportamento di "mobbing";
 - m) grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle procedure contenute nel modello di organizzazioni e gestione adottato dall'azienda ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.lgs. n. 231/2001, che non siano in contrasto con le norme di legge e le disposizioni contrattuali.

I proventi delle multe dovranno essere versati ad una delle associazioni di assistenza agli ex lavoratori indigenti.

Art. 71 - Collegio di conciliazione e arbitrato

1. È istituito a cura delle Associazioni territoriali competenti, aderenti alle Organizzazioni stipulanti, un Collegio di arbitrato che dovrà pronunciarsi sui ricorsi previsti dal presente Contratto.

2. Il Collegio è composto da tre membri:

- uno dei quali designato dalla Organizzazione imprenditoriale della Associazione datoriale territorialmente competente;
- uno designato dall'organizzazione sindacale dei lavoratori territorialmente competente;
- un terzo, con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dal Collegio dei Consulenti del lavoro territorialmente competente.

3. Il Collegio dura in carica un anno ed è rinnovabile.

4. Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.

5. Le spese relative al Collegio saranno ripartite al 50% fra le parti. La segreteria del Collegio è istituita presso l'Associazione datoriale. L'istanza della parte sarà presentata dall'Organizzazione cui aderisce e/o conferisce mandato il lavoratore. La citata Organizzazione inoltrerà al Collegio, a mezzo raccomandata a.r., il ricorso, sottoscritto dal dipendente, entro i venti giorni successivi alla data in cui sorge la contesa. Il Presidente, ricevuto l'incarico, provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio, il quale è tenuto a pronunciarsi entro i 30 giorni successivi.

Art. 72 - Cassa di assistenza sanitaria

Le parti intendono integrare il Servizio Sanitario Nazionale con prestazioni aggiuntive obbligatorie cui provvederà l'Ente Bilaterale attraverso la "Società di Mutuo Soccorso Confintesa Salute", più brevemente denominata "Mutua Confintesa Salute" cui aderiranno i lavoratori. Mutua Confintesa

Salute è costituita ai sensi dell'art. 9 del D. Lgs 502/92 e pertanto i versamenti in favore dello stesso godono dei benefici fiscali e contributivi previsti in materia (contributo di solidarietà).

I servizi verranno garantiti con il contributo economico, di cui alla **Tabella 1**, sono obbligatori per i dipendenti assunti a tempo indeterminato, determinato, a tempo pieno o parziale, come Apprendisti o con qualsiasi altro contratto di dipendenza.

Tabella 1

Contributi per Lavoratori	Contributi mensili per ciascun Lavoratore in forza
Datori di lavoro	0,70%
Lavoratori	0,30%
Totale contributo finanziamento Ente Bilaterale per prestazioni integrative sanitarie	1%

Le prestazioni integrative al Servizio Sanitario Nazionale in favore dei lavoratori di cui alla **Tabella 1** maturano solo in caso di regolarità contributiva, con effetto dal primo giorno del mese successivo alla data d'iscrizione degli stessi da parte del datore di lavoro.

Nessuna prestazione sarà dovuta da E.BI.CONF. al lavoratore dipendente qualora l'Associazione non adempia regolarmente ai versamenti dei contributi o se i versamenti risultino parziali; in tali casi resta a carico del datore di lavoro ogni responsabilità in merito alle prestazioni dovute al lavoratore, fermo restando l'obbligo di versare i contributi dovuti. Il diritto alle prestazioni in favore dei Dipendenti è disciplinato da E.BI.CONF. con regolamento pubblicato sui siti istituzionali.

Le prestazioni ed i servizi resi da E.BI.CONF. costituiscono parte integrante del presente CCNL, e di essi si è tenuto conto nella determinazione complessiva dei trattamenti dovuti e dei costi contrattuali. Su indicazione delle Parti che hanno sottoscritto il CCNL, E.BI.CONF. destina gli importi o parte degli importi devoluti per erogare delle prestazioni sanitarie attraverso Mutua Confintesa Salute.

I contributi di cui alla **Tabella 1** possono essere destinati esclusivamente ad erogare mutualità nel campo sanitario integrativa al SSN, esclusa categoricamente ogni altra destinazione.

Le quote dovute a E.BI.CONF. e a Confintesa Salute sono parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, conseguentemente l'Associazione che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere per singola voce al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) di pari valore economico. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "mancata adesione all'Ente Bilaterale contrattuale".

Art. 73 - Licenziamenti

1. Fermo restando l'ambito d'applicazione della L. n. 604/1966, come modificata dall'art. 18 della L. n. 300/1970 e della L. n. 108/1990, l'Ente può procedere al licenziamento del dipendente:

- 1) per riduzione del personale;
- 2) per giustificato motivo, con preavviso, ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/1966, per un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali, ovvero per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa;
- 3) per giusta causa senza preavviso, ai sensi dell'art. 2119 cod. civ., nei casi che non consentono la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro, quali ad esempio, quelli indicati di seguito:
 - a. insubordinazione od offese gravi verso i superiori;
 - b. furto, frode, danneggiamento volontario od altri reati per i quali data la loro natura, si renda incompatibile la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro;
 - c. qualsiasi atto volontario che possa compromettere la sicurezza, l'incolumità del personale, del pubblico, che determini danneggiamento grave agli impianti, alle attrezzature ed ai materiali.

2. Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze richiamate al punto 3, l'Ente potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare con effetto immediato per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni. Nel caso in cui l'Ente decida di procedere al licenziamento, il periodo di sospensione non produrrà alcun effetto dal punto di vista normativo, retributivo e temporale. Il lavoratore, a norma di legge, è tenuto al risarcimento dei danni causati.

3. I contenuti del presente articolo, ai sensi e per gli effetti dell'art. 7, 1° comma, della L. n. 300/1970 dovranno comunque essere affissi nei locali e/o uffici di lavoro, unitamente ad eventuale codice di comportamento aziendale.

Art. 74 - Procedure per il rinnovo

1. La piattaforma per il rinnovo del C.C.N.L. sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza.

2. Durante i tre mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma.

3. Le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

4. In assenza di accordo, dopo un periodo di tre mesi dalla data di scadenza del CCNL e, comunque, dopo un periodo di tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, se successiva alla scadenza del CCNL, sarà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione (c.d. indennità di vacanza contrattuale).

5. L'importo di tale elemento sarà pari al 30% (trenta per cento) del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza.

6. Dopo sei mesi, sempre in assenza di accordo, detto importo sarà pari al cinquanta per cento della inflazione programmata. Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

7. La violazione delle disposizioni di cui al secondo comma del presente articolo comporterà come conseguenza, a carico della Parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.

8. Nell'accordo di rinnovo del CCNL le Parti definiranno tempi e modalità di cessazione dell'indennità di vacanza contrattuale eventualmente erogata.

Art. 75 – Validità e sfera di applicazione del contratto

1. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato, posti in essere in tutte le aziende del terzo settore, sotto qualsiasi forma.

2. Le disposizioni del presente contratto sono correlate e sono inscindibili tra loro e non ne è ammessa la parziale applicazione, salvo che per le eventuali deroghe attuate dalla contrattazione di secondo livello, esclusivamente nei casi consentiti.

3. Per effetto della inscindibilità delle norme costituenti l'impianto contrattuale, la corretta applicazione del C.C.N.L. di categoria comporta l'obbligo a carico dell'Ente di dare attuazione a tutti gli istituti contrattuali.

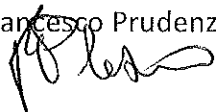
Art. 76 Rinvio alle leggi

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le norme di legge e regolamentari vigenti. Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

Confintesa

Il Segretario Generale

Francesco Prudenzi



Confintesa Smart

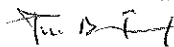
Il Segretario Generale

Alfredo Magnifico

Federazione IConsumatori

Il Presidente

Pino Bendandi



Konsumer Italia

Il Presidente

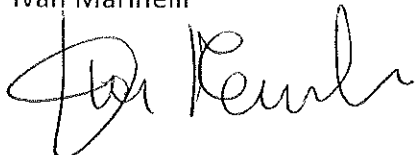
Fabrizio Premuti



AECI

Il Presidente

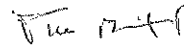
Ivan Marinelli



Assoconfam

X il Presidente

Marco Volante



La Casa dei Diritti

X la Presidente

