

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

**DEGLI ENTI E DELLE PMI ESERCENTI
LA FORMAZIONE PROFESSIONALE**

TESTO UFFICIALE VALIDO SU TUTTO IL TERRITORIO NAZIONALE

(IN VIGORE DAL 07 Aprile 2015 AL 31 Marzo 2018)

Depositato il 03.04.2015 al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Divisione IV della Direzione Generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro, ai sensi della legge del 29.07.1996 n.402.

Depositato il 03.04.2015 al CNEL, ai sensi dell'rt. 17 della legge del 30.12.1986 n.936.

COSTITUZIONE DELLE PARTI

Il giorno 02 Aprile 2015, presso la sede della FIRAS-SPP in Roma, Piazza Istria, 2 si sono riunite le seguenti OO. SS. Rappresentative sul Territorio Nazionale:

- U.A.E. – UNIONE ARTIGIANI ITALIANI E PMI nella persona del suo Legale Rappresentante Giuseppe Zanetti;

- UN.A.P.R.I. – UNIONE AUTONOMA PROFESSIONISTI ITALIANI nella persona del suo Presidente Sergio Vianello;

E

- FIRAS-SPP – FEDERAZIONE ITALIANA RESPONSABILI E ADDETTI ALLA SICUREZZA – SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE nella persona del suo Segretario Generale Anthony Vitali;

- U.I.P.S. – UNIONE ITALIANA PROFESSIONISTI DELLA SICUREZZA nella persona del suo Segretario Generale Giro Raia;

Dopo un ampio dibattito le suddette OO. SS. nelle rispettive autonomie negoziali, hanno inteso sottoscrivere il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di settore per i dipendenti degli Enti e delle PMI esercenti la formazione professionale

Detto contratto, redatto in sei copie originali, una per ogni Organizzazione firmataria, oltre una copia per l'archivio del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro ed una per il Ministero e delle Politiche Sociali è composto da una Premessa, trentasei Titoli, novantadue articoli, più zero allegati

INDICE

PREMESSA 6

TITOLO I Validità e sfera di applicazione del contratto

Art. 1 - Campo di applicazione

Art. 2 - Decorrenza e durata

Art. 3 - Efficacia del c.c.n.l.

TITOLO II Sistema delle Relazioni Sindacali

Art. 4 - Livelli di contrattazione

Art. 5 - Contrattazione nazionale

Art. 6 - Contrattazione territoriale o aziendale

TITOLO III Bilateralità

Art. 7 - Ente Bilaterale Nazionale

Art. 8 - Ente Bilaterale territoriale

Art. 9 - Finanziamento Ente Bilaterale Nazionale

Art. 10 - Commissione di conciliazione Paritetica

TITOLO IV Diritti Sindacali e di Associazione

Art. 11 - Rapporti sindacali

Art. 12 - Permessi sindacali

Art. 13 - Diritto di affissione

Art. 14- RSA

Art. 15 - Trattenute quote sindacali

Art. 16 - Costo del contratto

TITOLO V Esclusività di stampa – Interpretazione e distribuzione

Art. 17 - Esclusività di stampa

Art. 18 - Deposito

TITOLO VI Sicurezza sul Lavoro e Privacy

Art. 19 - Sicurezza sui luoghi di lavoro

Art. 20 - Informazione e formazione dei lavoratori

Art. 21 - Formazione sui luoghi di lavoro

Art. 22 - Tutela della privacy

Art. 23 - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

TITOLO VII Assunzione del personale dipendente

Art. 24 - Assunzione

Art. 25 - Documenti

Art. 26 - Visita medica

Art. 27 -Periodo di prova

Art. 28 - Lavoratori stranieri

Art. 29 - Lavoratori diversamente abili

TITOLO VIII Tipologie ed Assunzioni

Art. 30 - Contratto di lavoro part-time

Art. 31 - Apprendistato

Art. 32 - Contratto a tempo determinato

Art. 33 -Lavoro ripartito

Art. 34 - Smart-working

TITOLO IX Somministrazione di Lavoro

Art. 35 – Somministrazione di lavoro

TITOLO X Mobilità e mercato del lavoro

Art. 36 – Mobilità

TITOLO XI Classificazione del personale

Art. 37 – Classificazione

TITOLO XII Mansioni lavorative

Art. 38 – Mansioni promiscue

Art. 39 – Mutamento di mansioni

Art. 40 – Assegnazione qualifica

Art. 41 – Volontariato

Art. 42 – Assenze

TITOLO XIII Orario di lavoro

Art. 43 – Orario di lavoro

TITOLO XIV Mobilità e mercato del lavoro

Art. 44 – Lavoro domenicale - Notturmo

Art. 45 – Personale non soggetto a limitazioni di orario

Art. 46 – Lavoro straordinario

Art. 47 – Banca Ore

TITOLO XV Riposo settimanale e Festività

Art. 48 – Riposo settimanale

Art. 49 – Festività

TITOLO XVI Permessi retribuiti – permessi per studio – permessi straordinari retribuiti – permessi non retribuiti – intervallo per consumazione dei pasti

Art. 50 – Permessi retribuiti

Art. 51 – Permessi per studio

Art. 52 – Permessi straordinari retribuiti

Art. 53 – Permessi non retribuiti

Art. 54 – Intervallo per consumazione dei pasti

TITOLO XVII Soste e recuperi

Art. 55 – Soste e recuperi

TITOLO XVIII Ferie – riposi annui – congedo per matrimonio

Art. 56 – Ferie

Art. 57 – Riposi annui

TITOLO XVIII Congedi

Art. 58 – Congedo matrimoniale

Art. 59 – Congedi parentali

TITOLO XIX Aspettativa non retribuita

Art. 60 – Aspettativa non retribuita

TITOLO XIX Indennità

Art. 61 – Indennità

TITOLO XX Indumenti – attrezzi di lavoro

Art. 62 – Indumenti - Attrezzi di lavoro

TITOLO XXI Svolgimento del rapporto di lavoro - Reperibilità

Art. 63 - Distacco

Art. 64 – Trasferimento

Art. 65 – Trasferta

Art. 66 – Reperibilità

TITOLO XXII trattamento economico

Art. 67 – Retribuzione

Art. 68 – Aumenti periodici di anzianità impiegati

Art. 69 – Indennità anzianità operai

Art. 70 – Tredicesima mensilità o gratifica natalizia

Art. 71 – Corresponsione della retribuzione

Art. 72 – Reclami sulla busta paga

TITOLO XXIII Previdenza complementare

Art. 73 – Previdenza complementare

TITOLO XXIV Trattamento fine rapporto

Art. 74 – Trattamento fine rapporto

TITOLO XXV Tutela maternità - paternità

Art. 75 – Maternità e paternità del lavoratore

Art. 76 – Permessi assistenza bambino

Art. 77 – Normativa

TITOLO XXVI Malattia – infortuni e cure termali

Art. 76 – Malattia - infortuni

Art. 77 – Cure termali

TITOLO XXVII Tutela contro le molestie sessuali – Mobbing e Privacy

Art. 78 – Tutela contro le molestie sessuali

Art. 79 – Tutela contro il mobbing

Art. 80 – Privacy

TITOLO XXVIII Commissione paritetica per le pari opportunità

Art. 81 – Commissioni paritetica delle varie opportunità

TITOLO XXIX Licenziamenti o dimissioni

Art. 82 – Risoluzione del rapporto di lavoro - Preavviso

Art. 83 –I termini di preavviso per ambedue le parti stipulanti il presente CCNL

TITOLO XXX Doveri e condotta dei dipendenti

Art.84 – Doveri del dipendente

TITOLO XXXI Risarcimento danni

Art. 85 – Risarcimento danni

TITOLO XXXII Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione

Art. 86 – Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione

TITOLO XXXIII Composizione delle controversie

Art. 87 – Composizione delle controversie

TITOLO XXXIV Codice Disciplinare

Art. 88 – Codice Disciplinare

Art. 89 – Licenziamento per mancanze

TITOLO XXXV Pubblicizzazioni

Art. 90 – Stampa e Depositi

TITOLO XXXVI Previdenza complementare

Art. 91 – Rinvio alla Legge

Art. 92 – Decorrenza

PREMESSA

Il Legislatore nazionale, anche sulla spinta di quello comunitario, ha introdotto in Italia una disciplina organica sulla prevenzione, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, da ultimo raccolta nel T.U. D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i..

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

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

Il presente C.C.N.L. Intersettoriale ha dato l'avvio ad una nuova stagione di relazioni attraverso la costruzione di un moderno sistema di contrattazione in grado di fornire risposte mirate in relazione alle diverse realtà imprenditoriali e territoriali del Paese, considerato anche il fondamentale ruolo della formazione in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro, nel contesto economico-sociale, per la specificità della materia, per la qualità e quantità dell'occupazione assicurata, per la capillare diffusione nel territorio ed in tutti i settori merceologici. Ne consegue un modello di relazioni sindacali e di contrattazione ispirato ai principi della sussidiarietà territoriale, del federalismo, della bilateralità e della partecipazione. Un modello che aiuta lo sviluppo, migliora le condizioni dei lavoratori all'interno ed all'esterno dei luoghi di lavoro, aumenta la competitività delle imprese, favorisce l'innovazione ed una formazione di qualità nell'arco dell'intera vita lavorativa, è in grado di fornire risposte adeguate alla questione salariale.

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

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

In tal senso, già in passato i comparti hanno dimostrato di saper rispondere alle sfide imposte dai cambiamenti economico-produttivi, attraverso la realizzazione di strumenti e percorsi innovativi, basati sulla valorizzazione del territorio, sul forte coinvolgimento e sulla responsabilizzazione delle parti sociali, nell'ottica di un confronto partecipato, costruttivo e condiviso.

L'attuale situazione economica italiana, caratterizzata da rischi di recessione, da bassi tassi di occupazione soprattutto dei giovani e delle donne, da un divario crescente fra il nord ed il sud del Paese, dalla perdita di competitività delle imprese, da una bassa produttività del lavoro e, nel contempo, dalla perdita del potere d'acquisto dei salari medi, richiede interventi significativi anche sul fronte dei sistemi di relazioni sindacali.

Occorre pertanto che l'attuale disciplina legislativa in materia di agevolazioni contributive e fiscali a favore delle erogazioni salariali di II livello venga implementata, resa strutturale e certa, superando sia l'attuale aleatorietà dell'ammissione alla fruizione del beneficio, sia la sperequazione nella ripartizione delle risorse tra contrattazione aziendale e territoriale.

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

Tutto ciò premesso, si è addivenuti alla stipula del presente Contratto Collettivo Nazionale.

TITOLO I

Validità e sfera di applicazione del contratto

Art.1 – Campo di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in materia unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, posti in essere dalle Aziende del settore della Formazione Professionale.

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

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

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

Le parti convengono che tra i requisiti ai finanziamenti agevolati e/o agevolazioni fiscali e contributive, o ai fondi per la formazione professionale, erogati da Enti Pubblici, nazionali, regionali, provinciali e/o della U.E, sia compreso l'impegno da parte delle Aziende all'applicazione del presente CCNL.

Art. 2 – Decorrenza e durata

Il presente C.C.N.L. decorre (dal 07/04/2015 e scade il 31/03/2018).

Il CCNL, nella sua globalità, s'intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata. In caso di disdetta resterà in vigore sino a che non verrà sostituito da quello successivo.

Per il rinnovo del presente CCNL, la piattaforma deve essere presentata tre mesi prima della scadenza. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo, dovrà darne riscontro per iscritto entro 30 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i 6 mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del CCNL e, comunque, per un periodo complessivamente pari a 7 mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, la Parte interessata può esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto dalle controparti.

L'eventuale copertura economica che l'impresa corrisponderà come anticipazione degli aumenti dovrà essere riassorbita all'atto della corresponsione di nuovi minimi retributivi e non avrà valore per gli elementi diretti e indiretti della retribuzione, compreso il TFR

ART. 3- Efficacia del c.c.n.l.

Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti delle imprese e dei lavoratori.

Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al presente CCNL o qualsiasi estensione pattuita con altre Parti diverse da quelle stipulanti non può avvenire se non con il consenso espresso compiutamente dalle Parti stipulanti stesse.

Le parti si danno reciprocamente atto della necessità di monitorare l'evoluzione normativa in atto (Jobs Act) e dell'impatto sul presente articolato contrattuale. In tal senso si impegnano ad incontrarsi entro la fine del mese di settembre 2015 per concertare la variazioni e/o implementazioni dle presente c.c.n.l.

TITOLO II

Sistema di Relazioni sindacali

Art. 4 – Livelli di contrattazione

Le Parti stipulanti, dando valenza al duplice livello di contrattazione, intendono garantire ancor più le condizioni ambientali e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché premiare i risultati conseguiti in ragione dell'impegno partecipativo della componente lavoro.

Coerentemente con i principi affermati nella Premessa al CCNL, che ne costituisce parte integrante, le parti concordano di disciplinare la contrattazione collettiva su due livelli:

- a) Contrattazione di I livello: contratto nazionale di settore;
- b) Contrattazione di II livello: contratto integrativo territoriale ed aziendale di settore equiparato a tutti gli effetti a quella nazionale.

Art. 5 – Contrattazione nazionale

La contrattazione collettiva di 1° livello riconosce alle aziende il diritto di poter impostare la propria attività sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro, che si basa su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del presente contratto, garantendo ai dipendenti i trattamenti economici così come dettato dall'Art. 36 della Costituzione.

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

La contrattazione di I° livello, fermo restando il rinvio a quella di II livello, regola gli istituti specificati nel presente CCNL e le seguenti materie:

- a. costituzione e funzionamento della Commissione di Garanzia e Conciliazione;
- b. finanziamento e partecipazione all'Ente Bilaterale;
- c. costituzione e funzionamento della Commissione Paritetica per le Pari Opportunità;
- d. regolamentazione e determinazione delle quote di associazione datoriale e sindacale.

Art. 6 – Contrattazione territoriale o aziendale

In conformità all'intesa Governo – Parti Sociali del 22 gennaio 2009 ed in linea con i più recenti orientamenti (art. 8 L. 148/2011) nonché con gli indirizzi delle attuali relazioni industriali, le Parti firmatarie del presente CCNL intendono sostenere lo sviluppo della cosiddetta contrattazione di prossimità, quale strumento efficace e diretto, per il sostegno, la promozione dei diritti e dei doveri dei lavoratori, inquadramenti e mansioni. Detto strumento consente, infatti, una contrattazione più coerente con le specifiche contingenze aziendali nonché al contesto socio-economico territoriale in cui l'azienda si trovi ad operare.

Detti contratti applicati nelle aziende che aderiscono alle AASS firmatarie hanno valenza per tutti i lavoratori occupati ancorché non iscritti alle OOSS stipulanti.

La contrattazione territoriale opererà nelle materie delegate dal presente CCNL e dalla legge, in particolare:

- Orario di lavoro, flessibilità e banca ore;
- Turni; Soste e recuperi;
- Premi di produzione o di risultato;
- Accordo sulla detassazione degli elementi non fissi della retribuzione (DPCM 22/01/13);
- Indennità di funzione, reperibilità, disponibilità;
- Limiti territoriali per trasferte;
- regolamentazione dei servizi di mensa, trasporto o indennità sostitutiva, in relazione alle specifiche situazioni esistenti territorialmente;
- Permessi per studi;

- Tutela del lavoro e dell'integrità fisica dei lavoratori;
- Formazione professionale;
- Previdenza complementare;
- Welfare contrattuale e pari opportunità;
- Telelavoro;
- Smart-working;
- Determinazione dei programmi di alta professionalità con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi;
- Determinazione degli inadempimenti contrattuali rilevanti ai fini disciplinari ed applicazione dei provvedimenti secondo un principio di proporzionalità tra fatti commessi rilevanza degli stessi e sanzioni ai fini delle previsioni di cui all'art. 18 l. 300/70;
- Specifici accordi finalizzati all'incremento della produttività, allo sviluppo, alla crescita, al rilancio ed alla competitività delle aziende ed enti;
- Individuazione di profili, mestieri e mansioni che, per specificità territoriale o merceologica, siano riconducibili alla disciplina del lavoro stagionale;
- Diversa articolazione delle percentuali di contingentamento dei contratti a tempo determinato ed in somministrazione;
- Disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione regionale o provinciale o aziendale dal C.C.N.L. o da disposizioni legislative, mediante specifiche clausole di rinvio.

La contrattazione aziendale opererà nelle materie delegate dal presente CCNL e dalle disposizioni legislative, in particolare:

- Modalità di corresponsione della retribuzione (mensile – quindicennale – settimanale);
- Orario di lavoro, flessibilità e banca ore;
- Turni; Soste e recuperi;
- Premi di produzione o di risultato;
- Accordo sulla detassazione/decontribuzione degli elementi di efficientamento e produttività;
- Indennità di funzione, reperibilità, disponibilità;
- Godimento delle ferie e gestione dei residui, anche in modo collettivo;
- Permessi, genitorialità e congedi parentali;
- Congedi per formazione e studio;
- Mensa/Indennità sostitutiva;
- Trasferta;
- Igiene ed ambiente di lavoro;
- obbligo di aggiornamento del RLS;
- Previdenza complementare;
- Welfare aziendale e benessere organizzativo;
- Telelavoro;
- Smart-working;
- Determinazione dei programmi di alta professionalità con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi;
- Determinazione degli inadempimenti contrattuali rilevanti ai fini disciplinari ed applicazione dei provvedimenti secondo un principio di proporzionalità tra fatti commessi rilevanza degli stessi e sanzioni ai fini delle previsioni di cui all'art. 18 l. 300/70;
- Specifici accordi finalizzati all'incremento della produttività, allo sviluppo, alla crescita, al rilancio ed alla competitività delle aziende ed enti;
- Individuazione di profili, mestieri e mansioni che, per specificità aziendale o merceologica, siano riconducibili alla disciplina del lavoro stagionale;
- Diversa articolazione delle percentuali di contingentamento dei contratti a tempo determinato ed in somministrazione;
- Disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione aziendale dal C.C.N.L. o da disposizioni legislative, mediante specifiche clausole di rinvio;
- tutto quanto altro possa apportare modifiche in senso migliorativo rispetto alla contrattazione nazionale e/o territoriale;

- specifici accordi finalizzati allo sviluppo, alla crescita, al rilancio ed alla competitività delle aziende o enti;
- la determinazione in concreto degli strumenti che permettano l'effettiva autonoma gestione dell'organizzazione al lavoratore classificabile come smart-worker;
- ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;
- adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni dell'azienda.

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

- la richiesta di stipula della contrattazione potrà essere presentata dopo il deposito presso il MLPS del presente CCNL;
- le Parti firmatarie non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il termine di 60 giorni decorrente dall'apertura delle trattative;
- in caso di mancato accordo ovvero al sorgere di controversie sull'interpretazione del presente CCNL, la trattativa verrà demandata alla Commissione Nazionale di Garanzia.
- Le clausole degli accordi locali difformi rispetto alla regolamentazione nazionale non hanno efficacia.
- L'accordo aziendale è stipulato dalla RSA o, in mancanza, dalle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL, che ha efficacia per tutti i dipendenti se entro 10 (dieci) giorni dalla sigla almeno il 30% degli addetti non presentano richiesta di referendum.
- Deposito dei contratti di II livello presso la DPL del territorio, in virtù delle disposizioni dell'Art. 3 Legge 402/96.

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

TITOLO III

Bilateralità

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

Le parti, inoltre, concordano che quanto disciplinato dal presente Titolo rappresenta parte integrante del trattamento economico/normativo previsto nel presente CCNL e che, pertanto, deve essere applicato da tutte le imprese e datori di lavoro, anche non aderenti al sistema associativo, secondo le singole disposizioni dei successivi articoli

Art. 7 – Ente Bilaterale Nazionale - EBAFOS

L'applicazione del presente CCNL favorisce l'adesione all'Ente bilaterale Intersettoriale EBAFOS (ENTE BILATERALE PER LA FORMAZIONE E SICUREZZA), che costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione, qualificazione professionale e sostegno al reddito.

Quest'ultima attività sarà concretizzata con l'ausilio del fondo di solidarietà eventualmente costituito dalle confederazioni firmatarie dal presente C.C.N.L..

EBAFOS 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 revisioni 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 del settore;
- 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 e in collaborazione con le Regioni e gli 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 nonché 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'Articolo 2113 cod. civ. e del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare con i soci lavoratori;
- l) svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia;
- m) svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;
- n) attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal C.C.N.L. che ad esso fanno riferimento;
- o) attua il sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento;
- p) per i dipendenti delle aziende che applicano il presente C.C.N.L. può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento del fondo di formazione continua;

EBAFOS, attraverso apposite Commissioni composte dai rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, svolge tutte le attività funzionali all'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.

EBAFOS 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.

Per il miglior raggiungimento dei propri scopi EBAFOS potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che 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.

Gli organi di gestione di EBAFOS saranno composti su base paritetica tra Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Articolo 8 - Enti Bilaterali Territoriali

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

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

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

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

Articolo 9 - Finanziamento Ente Bilaterale Nazionale

1) Il contributo mensile da destinare in favore dell'EBAFOS Nazionale è stabilito nella misura complessiva di 102 euro annuali, di cui € 60 a carico dell'azienda ed €42.00 a carico del lavoratore. I predetti valori verranno versati in quote mensili pari a 1/12mo delle quote annue, con causale EBA1 (Ris. 11.06.2012 Agenzia Entrate).

2) Le Parti prendono atto della obbligatorietà delle quote sopra richiamate al comma 1).

3) L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote, è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. d'importo mensile pari € 25,00 per ogni mensilità, ivi compresa la tredicesima. Tale importo non è utile ai fini del computo di qualsiasi ulteriore istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

5) L'azienda che non aderisce alle OO.SS. datoriali firmatarie del presente C.C.N.L. e/o che ometta il versamento delle quote all'Ente Bilaterale – EBAFOS, o la misura sostitutiva economica di cui al comma 3), non può avvalersi del presente contratto.

6) Le quote rimosse dall'EBAFOS Nazionale, dedotto quanto di competenza dell'ente stesso, saranno trasferite agli Enti Bilaterali Territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal presente C.C.N.L.

7) EBAFOS Nazionale potrà sospendere l'erogazione delle somme di cui al punto n. 6 qualora non venga posto in condizione di accertare e compensare i crediti vantati nei confronti degli EBAFOS Regionali e Territoriali in relazione alle quote rimosse direttamente dagli stessi.

8) Le parti concordano di rivedere i criteri di finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale - EBAFOS, allo scadere del biennio economico.

Avviso comune in materia di enti bilaterali

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

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

Articolo 10 - Commissione di Conciliazione Paritetica Nazionale

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

2) A tal fine, le Parti intendono costituire una Commissione di Conciliazione Nazionale con il compito di verificare con attività di costante monitoraggio, anche avvalendosi dei pareri all'uopo formulati dall'Ente Bilaterale Nazionale EBAFOS, la corretta attuazione dei doveri incombenti sulle Parti anche attraverso l'interpretazione autentica del C.C.N.L. ovvero delle singole clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o interventi diretti su problematiche e/o situazioni di rilievo.

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

4) La Commissione di Conciliazione Nazionale è composta da n. 8 rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti, n. 1 per ciascuna delle Parti Sociali

5) La decisione assunta dalla Commissione di Conciliazione Nazionale, sottoscritta dai suoi componenti, viene trasmessa per mezzo della sua Segreteria in copia alle parti interessate.

Queste sono tenute ad uniformarsi e, ove ne ricorrano gli estremi, a darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un apposito verbale di conciliazione, redatto ai sensi della normativa vigente.

TITOLO IV

Diritti Sindacali e di Associazione

Art. 11 – Rapporti Sindacali

Le parti, fermo restando l'autonomia delle attività imprenditoriali con le sue prerogative, tenuto conto delle caratteristiche in cui si articola l'attività, convengono che i rapporti sindacali vengono tenuti con la Rappresentanza Sindacale Aziendale (RSA).

Art. 12 – Permessi Sindacali

Le parti stipulanti riconoscono che ciascun dipendente potrà usufruire nel corso dell'anno di permessi sindacali nei limiti di 8 (otto) ore, a titolo di diritto di assemblea che saranno richiesti al datore di lavoro dalle OOSS.

I dipendenti, per le ore di permesso di cui sopra, riceveranno un rimborso pari alla retribuzione normale, rimborso che viene escluso dalla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali ai sensi dell'Art. 3 del D.L. n. 318/1996, convertito con modificazione in Legge n. 402/1996.

Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro; le assemblee si terranno all'inizio o alla fine dello stesso.

L'assemblea si svolge di norma fuori dei locali dell'Azienda, ma, in presenza di locali idonei, può svolgersi anche al suo interno, previo accordo tra datore di lavoro e dipendenti in applicazione a quanto disposto dalla Legge n. 300/1970.

I dipendenti nominati Dirigenti sindacali facenti parti di organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali usufruiranno di una serie di permessi retribuiti, nel limite complessivo di 2 (due) ore per ciascun dipendente, con un massimo di 20 (venti) ore annue. I permessi sindacali dovranno essere richiesti per iscritto, con almeno 2 (due) giorni di anticipo e saranno concessi quando non ostino gravi impedimenti alla normale attività dei lavoratori.

Per i dipendenti chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segreteria o dirigenti nazionali dei lavoratori ovvero cariche pubbliche elettive, trova applicazione la disciplina sancita all'Art. 31 della Legge n. 300/1970.

Art. 13 – Diritto di affissione

Le rappresentanze sindacali hanno il diritto di affiggere comunicazioni e ogni altro tipo di documento relativo a materie di interesse sindacale e del lavoro, su appositi spazi messi a disposizione dall'Azienda in un luogo di facile accesso per tutti i lavoratori.

Art. 14 – RSA

Ai sensi della Legge n. 300/1970, le OO.SS dei lavoratori firmatarie del presente contratto, possono costituire in ogni unità aziendale la "Rappresentanza Sindacale-Aziendale"- R.S.A.

Pertanto nelle aziende con più di 15 (quindici) dipendenti, designare 1 (uno) rappresentante sindacale aziendale (per la RSA).

La rappresentanza Sindacale aziendale oltre alle OO.SS firmatarie del presente contratto può essere costituita anche nell'ambito di Associazioni Sindacali che pur non firmatarie abbiano partecipato alla negoziazione relativa allo stesso contratto quali rappresentanti dei lavoratori in Azienda.

Le Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite anche ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi applicati nell'unità produttiva. Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

Ai Dirigenti delle rappresentanze sindacali, saranno concessi permessi retribuiti per le loro funzioni, nel numero di quattro ore mensili.

La rappresentanza e la rappresentatività ruotano intorno all'aspetto centrale costituito dalla necessità di superare l'elusione dell'Art. 39 della Costituzione: "i sindacati registrati hanno personalità giuridica".

In mancanza di una legge di regolamentazione del predetto Art. 39 a nessuna OO.SS può essere attribuita una maggiore rappresentatività nazionale o una maggiore comparazione.

Art. 15 – Trattenute quote sindacali

Le Aziende effettuano a titolo gratuito le trattenute delle quote sindacali per conto dei sindacati interessati, in base alla delega rilasciata dal dipendente.

Art. 16 – Costo contratto

Le parti convengono che considerati i costi che il presente contratto ha comportato per stipulazione e comporterà per l'eventuale successiva consulenza, le Aziende aderenti alle Associazioni di categoria stipulanti e che applicheranno il presente C.C.N.L. verseranno un contributo pari al 0,20% del monte salari mensili corrisposto ai dipendenti.

Si conviene anche che il presente contratto è aperto alla firma per adesione da parte di tutte le Associazioni Datoriali che intendono applicarlo, con obbligo di versamento di un importo "una tantum" concordato con le AA.SS firmatarie come contributo di compartecipazione al costo del contratto.

In caso che singole aziende applicano questo contratto sono tenute al versamento del contributo previsto al primo comma.

TITOLO V

Esclusività di stampa – Interpretazione

Art. 17 – Esclusività di stampa

Il presente C.C.N.L. è stato edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti.

E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione.

In caso di controversia sull'interpretazione del contratto la Parte interessata invierà apposita istanza scritta alla Commissione Nazionale di Garanzia di cui all'art.10 del presente CCNL

Art. 18 - Deposito

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti invieranno copia del presente C.C.N.L. al Ministero del lavoro e delle politiche social, al C.N.E.L. ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.

TITOLO VI

Formazione – sicurezza sul lavoro

Art. 19 – Sicurezza sui luoghi di lavoro

Il Datore di Lavoro attiverà tutte le iniziative atte a garantire la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, in ottemperanza del dettata del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i., anche in considerazione del D.M. 12/12//2000 così come modificato dal D.M. 3.12.2012 che riconosce, tra gli altri, riduzioni del tasso medio di tariffa INAIL sulla base dei seguenti criteri di valutazione:

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

La pratica attuazione delle modalità previste dal presente articolo nonché ogni iniziativa migliorativa orientata alla diminuzione dell'incidenza del fenomeno infortunistico, allo sviluppo ed alla sensibilizzazione della cultura della sicurezza, sono demandate alla contrattazione aziendale.

Le Parti stipulanti il presente CCNL, al fine di migliorare le condizioni di lavoro nelle imprese, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del lavoratore dipendente sulla base di quanto in materia previsto dalle norme di legge vigenti nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione.

Nei casi previsti dalla legge e dagli accordi contrattuali ai vari livelli, il datore di lavoro fornirà gratuitamente idonei mezzi protettivi osservando tutte le precauzioni igieniche che il lavoratore dipendente dovrà utilizzare secondo le disposizioni aziendali, curando altresì la conservazione dei mezzi protettivi avuti in consegna.

Ciascun lavoratore dipendente deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella degli altri dipendenti presenti sul luogo di lavoro, sui quali possono ricadere gli effetti delle sue azioni od omissioni.

In particolare ai lavoratori è prescritto di:

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

Art. 20 – Informazione e Formazione dei Lavoratori

- Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:
- a. sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività dell'impresa in generale;
 - b. sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;
 - c. sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di primo soccorso e prevenzione incendi;
 - d. sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione e del medico competente;
 - e. sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni dell'impresa in materia;
 - f. sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.

Art. 21– Formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro

- La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:
- a. della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio della utilizzazione, qualora si tratti di:
 - a. somministrazione di lavoro;
 - b. del trasferimento o cambiamento di mansioni;
 - c. dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro, nuove tecnologie, etc.

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

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

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

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

Alla formazione di base del lavoratore provvede, durante l'orario di lavoro, l'azienda mediante programmi di 8 ore annue per i singoli lavoratori, attraverso moduli tenuti da formatori esperti (D. Lgs

n.81/2008 e ss.mm. e Accordo 21.12.2011). Ad essa andrà affiancata una formazione specifica di misura diversificata rispetto alla casse di rischio.

Un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico deve essere previsto per quei lavoratori incaricati di attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione della emergenza; in attesa della emanazione delle disposizioni di cui al comma 3 dell'art. 46 del D.Lgs n. 81/2008 e ss.mm., continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui al Decreto del Ministro dell'Interno 10 marzo 1998 attuativo dell'art. 13. D.lgs. n. 626/1994.

I lavoratori debbono frequentare i percorsi formativi di aggiornamento, ogni 5 anni dall'effettuazione dell'ultimo corso formativo, della durata minima di 6 ore con argomenti che non riproducano contenuti già proposti nei corsi base ma abbiano attinenza con:

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

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

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

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

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

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

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

I contenuti specifici della formazione rispetto ad attività e mansioni nonché una diversa durata dei corsi, fermo restando le durate minime suddette, sono demandate alla contrattazione aziendale che potrà prevedere una modulazione diversa anche dell'aggiornamento periodico in relazione all'evoluzione dei rischi o alla insorgenza di nuovi rischi.

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

Art. 22 – Tutela della Privacy

Per quanto concerne la disciplina inerente la tutela della privacy si rimanda al D. LGS. n. 196-2003 e succ.mod. ed all'art. 4 legge 300/1970.

Alla contrattazione di II livello aziendale è demandata la possibilità di regolare la materia degli impianti audiovisivi e l'introduzione di nuove tecnologie.

Art. 23 – Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

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

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

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

L'elezione del RLS si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto.

Risulteranno eletti i lavoratori che hanno ottenuto il maggior numero di voti espressi.

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

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

La durata dell'incarico è di 3 anni.

Il verbale di elezione è comunicato senza ritardo al datore di lavoro.

23.1 -Attribuzioni del RLS

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

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

Il datore di lavoro consulta il RLS su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il RLS, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge.

Il RLS, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).

L'esercizio delle funzioni di RLS è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

23.2 Espletamento funzioni e permessi

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

- 8 ore annue nelle aziende fino a 15 dipendenti;
- 20 ore annue nelle aziende da 16 a 50 dipendenti.

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

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

23.3 Formazione del RLS

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

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

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

La durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali, di cui 12 ore sui rischi specifici presenti nelle attività lavorative proprie e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento. La contrattazione aziendale disciplina le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 16 ai 50 lavoratori.

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

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

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

23.4 Dimissione del RLS

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

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

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

TITOLO VII

Assunzione del personale dipendente

Art. 24 – Assunzione

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge.

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni.

1. la tipologia del contratto di assunzione;
2. la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato;
3. la località in cui si presterà la sua opera;
4. la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica e la retribuzione;
5. l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro;
6. la durata dell'eventuale periodo di prova;
7. eventuali diritti di precedenza esercitabili;
8. le altre eventuali condizioni concordate.

La lettera di assunzione deve inoltre indicare il cognome e nome e/o la ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale del datore di lavoro, nonché tutti quei dati o notizie previste dalla legge.

Art. 25 – Documenti

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

1. dichiarazione dell'eventuale stato di disoccupazione (autocertificazione) e certificato storico rilasciato dal Centro per l'Impiego;
2. documenti relativi alle assicurazioni sociali per i dipendenti che ne sono in possesso;
3. libretto sanitario per il personale da adibire a quelle attività per cui è richiesto dalla legge;
4. documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
5. accettazione della lettera di assunzione;
6. attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicano tale requisito;
7. certificato di servizio eventualmente prestato presso altre Aziende;
8. certificati, diplomi e lauree degli studi compiuti;
9. altri documenti e certificati che l'azienda richiederà per le proprie esigenze, se dovuti.

Il lavoratore dovrà dichiarare all'azienda la sua residenza e/o dimora e notificare i successivi mutamenti. Se si tratta di apprendista all'atto dell'assunzione egli dovrà produrre il titolo di studio e dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché i periodi di lavoro svolti.

Art. 26 – Visita medica

I dipendenti potranno essere sottoposti, prima dell'assunzione, a visita medica da parte del sanitario di fiducia dell'azienda per l'accertamento dei requisiti fisici e psico-attitudinali necessario per l'espletamento del lavoro cui sono destinati.

Restano in ogni caso ferme le norme di legge circa le visite mediche obbligatorie la cui diagnosi sarà comunicata al lavoratore.

Art. 27 – Periodo di prova

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

<u>Livelli</u>	<u>Periodo</u>
Quadri	90 giorni di effettiva prestazione lavorativa
1. Livello I°	60 giorni di effettiva prestazione lavorativa
2. Livello II°-III°	45 giorni di effettiva prestazione lavorativa
3. Livello IV°-V°	30 giorni di effettiva prestazione lavorativa
4. Livello VI° VII°	20 giorni di effettiva prestazione lavorativa

Nel corso del periodo di prova e 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.

Il lavoratore in prova ha diritto, in caso di insorgenza di malattia, di esperire il periodo di prova per il tempo minimo necessario, fruire anche del "mini contratto", ma non ha diritto alla integrazione durante il periodo di assenza per malattia.

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 cumulato all'anzianità di servizio.

Art. 28 – Lavoratori extra comunitari

Il datore di lavoro che intende assumere cittadini extracomunitari già presenti in Italia deve verificare che siano in possesso di permesso di soggiorno in corso di validità che dia titolo a svolgere attività lavorativa.

Per favorire il pieno inserimento dei lavoratori stranieri, le Parti stipulanti concordano sulla possibilità di realizzazione di corsi di formazione professionale regolamentati aziendali.

Per favorire il rientro temporaneo nel loro Paese di origine, compatibilmente con le necessità tecnico organizzative dell'Azienda, i lavoratori extra-comunitari potranno fruire delle ferie e dei permessi annui in un'unica soluzione.

Art. 29 – Lavoratori diversamente abili

Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori diversamente abili, valgono le norme di legge e del presente C.C.N.L..

Le imprese che impiegano lavoratori diversamente abili compatibilmente con le esigenze aziendali, potranno prevedere gestioni orari flessibili e/o il riconoscimento di permessi non retribuiti al fine di consentire al lavoratore interessato di sottoporsi a progetti terapeutico-riabilitativi, prescritti da strutture sanitarie pubbliche ovvero convenzionate col Servizio Sanitario Nazionale. Analoghe misure potranno essere godute anche dai lavoratori genitori o coniugi di diversamente abili, per i quali sia richiesto, nell'ambito di un progetto terapeutico-riabilitativo, un'assistenza continuativa.

TITOLO VIII

Tipologie ed assunzioni

Art. 30 – Contratto di lavoro part-time

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente C.C.N.L..

Il rapporto a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e ha la funzione di consentire la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno e nel contempo una risposta valida ad esigenze individuali dei lavoratori. Questo contratto può essere esteso ai dipendenti assunti a tempo determinato.

Tipologie di contratto – Il rapporto di lavoro part-time può essere di tipo:

- Orizzontale: ad orario di lavoro giornaliero ridotto;
- Verticale: a tempo pieno nell'arco della giornata, ma solo per determinati periodi della settimana, del mese o dell'anno;
- Misto: per periodi, orizzontale, e per altri verticale.

Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale – L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, a tempo indeterminato o determinato, deve risultare da atto scritto e ai fini della prova valgono i periodi previsti per gli eguali livelli a tempo pieno del presente C.C.N.L.. Nel contratto individuale deve essere indicata la collocazione oraria della prestazione riferita al giorno, alla settimana e al mese, e possono prevedere clausole flessibili o elastiche.

La forma scritta è prescritta anche per il passaggio del rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.

L'azienda è tenuta annualmente a comunicare alla rappresentanza sindacale aziendale, ove esistente l'andamento delle assunzioni a tempo parziale e l'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale, potranno essere concordate tra le parti, all'atto del passaggio, le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno e l'azienda, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, potrà assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito.

In caso di assunzioni a tempo pieno per mansioni uguali e nello stesso ambito territoriale è ammesso il diritto di precedenza a favore dei dipendenti con contratto a tempo parziale.

Prestazioni supplementari e straordinarie - L'azienda ha la facoltà di richiedere al dipendente che abbia sottoscritto un contratto a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato, lo svolgimento di prestazioni supplementari (di lavoro reso oltre l'orario concordato nel contratto individuale) nei limiti dell'orario a tempo pieno pari a 40 ore lavorative settimanali.

Il lavoro supplementare può essere richiesto anche per i dipendenti con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto quando non sia raggiunto l'orario per il tempo pieno settimanale.

Le prestazioni di lavoro supplementare così come regolamentate dal presente contratto e cioè nei limiti dell'orario di lavoro settimanale dei dipendenti a tempo pieno, non richiede il consenso del dipendente a tempo parziale. La maggiorazione retributiva è quella prevista dal presente contratto. Il rifiuto del dipendente ad effettuare prestazioni di lavoro supplementare non è causa di licenziamento.

Nel rispetto delle norme di legge vigenti, è possibile per esigenze funzionali e/o organizzative dell'azienda ovvero dell'unità organizzativa di appartenenza del lavoratore, modificare la collocazione temporale per ogni forma di rapporto di lavoro a tempo parziale (clausola di flessibilità). Le suddette esigenze vanno illustrate alla rappresentanza sindacale aziendale (RSA) se esistente con preavviso di almeno tre giorni. Qualora la clausola sia stata concordata con un patto successivo all'assunzione con contratto part-time ovvero alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, il lavoratore -decorso almeno 24 mesi dall'operatività della clausola- ha la facoltà di recedere dal patto sottoscritto dando all'azienda un preavviso di un mese. Nella seconda ipotesi di cui al precedente comma, la risoluzione del patto di flessibilità comporterà per il lavoratore il ripristino del precedente rapporto di lavoro a tempo pieno con la conservazione dell'abituale inquadramento.

Retribuzione - La retribuzione, nonché i vari istituti contrattuali vengono calcolati proporzionalmente alle ore effettivamente lavorate, salvo diversa pattuizione tra le parti.

Periodo di comportamento per malattia - Qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia si intende proporzionalmente ridotta.

Obblighi di informazione - Ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. n. 61/2000, come modificato dall'art.46 del D.Lgs. n. 276/2003, il datore di lavoro è tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento dell'utilizzo delle assunzioni a tempo parziale, sulla relativa tipologia e sul ricorso al lavoro supplementare. Le parti contraenti concordano che tali comunicazioni vengano fornite annualmente anche alle Organizzazioni e/o rappresentanze sindacali a livello territoriale.

Art. 31- Apprendistato

Le parti convengono di regolamentare la disciplina dell'apprendistato per recepire le disposizioni introdotte dall'art. 2 del D.Lgs. n. 167 del 14/11/2011, come modificato dalla legge n. 92 del 28/06/2012 e dal DL n. 34/2014.

Le due norme hanno fissato dei principi generali ma hanno rimesso anche alla contrattazione collettiva di stipulare in materia di apprendistato accordi validi per gli aderenti alle OO:SS. Firmatarie del contratto.

Le parti ribadiscono che l'apprendistato è un ordinario rapporto di lavoro che è finalizzato a far acquisire al giovane le capacità e le conoscenze utili per il conseguimento di una qualifica, un diploma professionale o formazione e ricerca.

Le tipologie di apprendistato alla luce del nuovo T.U. sono:

- per la qualifica e per il diploma professionale;
- professionalizzante o contratto di mestiere;
- di alta formazione e ricerca (non regolamentato in contratto);
- per qualifiche o riqualifiche lavoratori in mobilità (non regolamentato in contratto).

31.1 Tipologie contratto di apprendistato

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

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

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

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

31.2 Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Le Parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dalla L. 92/2012 potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni e 364 giorni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi D.lgs n. 226/2005.

31.3 Durata rapporto contrattuale

Il Contratto di apprendistato costituisce un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il rapporto di apprendistato professionalizzante in cicli stagionali così come previsto dall'articolo 4, comma 5, del d.lgs. 14 settembre 2011, n. 167, potrà essere articolato in più stagioni attraverso più rapporti stagionali di durata non inferiore ai 4 mesi, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro quarantotto mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione.

31.4 Proporzione numerica

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

Nelle aziende in cui il numero di dipendenti è superiore a 10 unità, le Parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 1/3 dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa.

31.5 Disciplina del rapporto

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, con specifica delle mansioni affidate, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato nonché il piano formativo individuale.

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

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

Le imprese fino a 10 dipendenti non potranno assumere ulteriori apprendisti, qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 30% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

Nei casi di esclusione di cui al paragrafo precedente, il datore di lavoro può assumere comunque un apprendista.

31.6- Parere di conformità

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

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

31.7- Periodo di prova

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

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

31.8 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato, effettuato presso altre aziende, sarà computato presso la nuova ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente accordo, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Le Parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione si sommino con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermi restando i limiti massimi di durata.

Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali sarà concesso sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione.

La registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro sull'apposito libretto formativo.

31.9 – Obblighi del datore di lavoro

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

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

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

31.10 - Doveri dell'apprendista

L'apprendista è obbligato a:

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

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

31.11 - Trattamento normativo ed economico, durata

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, al trattamento normativo previsto dal presente CCNL per i lavoratori in possesso della qualifica per la quale egli compie il tirocinio. È vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Il livello d'inquadramento professionale dell'apprendista sarà quello corrispondente alla mansione finale oggetto per percorso di addestramento.

Il trattamento economico da riconoscere all'apprendista sarà così determinato:

- a. per il primo anno il 70% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- b. per il secondo anno l' 80% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- c. per il terzo anno il 90% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.

La durata massima del periodo di apprendistato è fissata in 36 mesi per i livelli compresi dal II al VI ed in 24 mesi per il VII livello.

Resta inteso che qualora le parti intendano ridimensionare la durata dell'apprendistato questa sarà commisurata alle percentuali di cui sopra nella misura più favorevole per l'apprendista.

Alla fine dell'apprendistato il livello d'inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

31.12 - Malattia

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto:

- a) per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a sei eventi morbosi in ragione d'anno di calendario (01 gennaio – 31 dicembre), ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto; dal settimo evento morboso nell'anno al lavoratore non sarà corrisposto alcuna indennità
- b) per i periodi successivi e fino alla conservazione del posto di lavoro prevista dal presente C.C.N.L., si stabilisce che ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono estese le disposizioni in materia di indennità giornaliera di malattia ai sensi della disciplina generale prevista per i lavoratori subordinati. L'estensione interessa anche gli apprendisti assunti vigenti le precedenti regole.

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

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

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

31.13 - Infortunio

Durante il periodo d'infortunio l'apprendista avrà diritto alla conservazione del posto di lavoro, per un periodo di 180 giorni, dal verificarsi dell'infortunio.

A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, in caso di assenza per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, gli verrà corrisposta un'indennità integrativa rispetto a quella dell'INAIL fino al raggiungimento complessivo delle seguenti misure:

- a. 60% per i primi 3 giorni;
- b. 65% dal 4° al 20° giorno;
- c. 70% dal 21° giorno in poi.

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

Articolo 58 - Obblighi di comunicazione

1) Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 5 giorni al competente Centro per l'Impiego di cui al D.lgs. n. 469/1997, anche a mezzo PEC, i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

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

31.14 - Formazione

Durata

L'impegno formativo dell'apprendista per l'apprendistato professionalizzante è determinato in un monte ore annuo di formazione interna e/o esterna all'Azienda non inferiore ad

80 ore per i livelli II e III,

70 ore per i livelli IV e V

60 ore per il livello VI

per ogni anno di durata del rapporto di apprendistato.

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

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

L'attività formativa potrà essere di tipo teorico, pratico e teorico/pratico anche tramite utilizzo di formazione a distanza (F.A.D.).

Contenuti

Per la formazione degli apprendisti le aziende potranno fare riferimento ai Profili Formativi elaborati dall'Ente Bilaterale EBAFOS che terranno conto dei profili formativi predisposti e pubblicati dall'ISFOL.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Requisiti per la capacità formativa interna

Il riconoscimento della capacità formativa interna è legato al possesso, da parte del datore di lavoro di determinati requisiti quali, a titolo meramente esemplificativo, l'utilizzo dei docenti – anche propri dipendenti – idonei a trasmettere al discente conoscenze e competenze. Per tali docenti è richiesta un'esperienza professionale minima di tre anni nelle medesime attività oggetto della formazione e il diploma di scuola media superiore. La docenza potrà essere svolta anche dai datori che abbiano maturato almeno 6 anni di esperienza in materia.

Qualora in azienda le suddette professionalità non siano reperibili, il datore dovrà rivolgersi all'Ente Bilaterale EBAFOS.

L'attività formativa dovrà tenersi preferibilmente nei locali dell'Azienda ovvero in locali diversi da quelli utilizzati per l'attività d'impresa ma comunque in regola con le vigenti norme poste a tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e il tutor sarà tenuto a garantire la frequenza da parte dell'apprendista.

31.15 - Apprendistato in cicli stagionali

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

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

In tali casi la durata del percorso formativo dell'apprendista stagionale, che il precedente punto 23.11 regola con riferimento all'anno, dovrà essere proporzionato rispetto alla effettiva durata del rapporto contrattuale instaurato con l'apprendista.

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

L'apprendista, che ha già svolto un periodo di apprendistato presso un'azienda che opera in cicli stagionali, ha diritto di precedenza, per un anno, nell'assunzione presso la stessa impresa per la stagione successiva, rispetto ad altri apprendisti. Tale diritto non spetta ai lavoratori licenziati dall'azienda per giusta causa.

31.16 - Rinvio alla legge

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

Art. 32 – Contratto a tempo determinato.

32.1 Contratto a-causale

Il contratto a tempo determinato a-causale può essere concluso per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato, ai sensi del co. 4 dell'art. 20 del D.Lgs. 10.9.2003, n. 276. Per tale contratto, fermo l'obbligo della forma scritta, non è prevista l'indicazione di alcuna causale di assunzione.

La sommatoria di più contratti a tempo determinato, intercorsi tra le medesime parti, aventi per oggetto mansioni equivalenti, non può superare i 36 mesi di effettiva prestazione.

Qualora la durata iniziale del contratto sia inferiore a 36 mesi, lo stesso può essere prorogato fino a cinque volte, nei limiti della durata massima di 36 mesi. La proroga, per la quale è necessaria la forma scritta, è ammessa a condizione che si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto a tempo determinato è stato stipulato, senza l'onere, a carico del datore di lavoro, di fornire la prova della causale che giustifica la prosecuzione del rapporto.

Dopo la scadenza del termine originario o validamente prorogato o dopo il periodo di durata massima complessiva di 36 mesi, il rapporto di lavoro a-causale può essere oggetto di prosecuzione entro i seguenti limiti temporali:

- 30 giorni, in presenza di contratto di durata complessiva pari o inferiore a 6 mesi;
- 50 giorni, in presenza di contratto di durata complessiva maggiore di 6 mesi.

Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione retributiva per ogni giorno di prosecuzione del rapporto pari al 20% fino al decimo giorno successivo, al 40% per ciascun giorno ulteriore.

Obbligo di informazione – Il datore di lavoro ha l'onere di informare il lavoratore assunto con contratto a-causale del diritto di precedenza esercitabile, ai sensi dell'art.9 D.Lgs. 368/2001, per eventuali posizioni a tempi indeterminato per le stesse mansioni.

32.2 Contratto causale

Ferma restando la possibilità di stipulare contratti a termine per specifiche cause e motivi, anche di natura sostitutiva, il contratto a tempo determinato è consentito nelle seguenti ipotesi, che devono essere espressamente richiamate e specificate nel contratto individuale di assunzione:

- per sostituzioni di dipendenti assenti per malattia, maternità, ferie, aspettativa ed in tutti i casi in cui il lavoratore dipendente assente abbia diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- per sostituzione, anche parziale, di lavoratori dipendenti, chiamati a svolgere funzioni di coordinamento all'interno dell'azienda e/o lavoratori dipendenti che abbiano ottenuto l'aspettativa;
- in periodi di intensificazione dell'attività;
- per sostituzione di personale dipendente part-time e post maternità;
- per sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni loro assegnate;
- per fabbisogni connessi alle attività amministrative, e di sistemi diversi di contabilità e di controlli di gestione ed alla modifica del sistema informatico;
- per elaborazioni di manuali di qualità e tecnici in genere;
- per le figure professionali non esistenti in azienda.

32.3 Disciplina comune ai contratti a tempo determinato

Proporzione numerica. Le Parti convengono che il datore di lavoro ha facoltà di occupare contemporaneamente nella propria azienda un numero massimo di lavoratori assunti con contratto a tempo determinato a-causale, pari al 30% annuo dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'azienda stessa al 1° gennaio dell'anno solare in cui si perfeziona l'assunzione.

In ossequio a quanto previsto dall'art.10, settimo comma, D. Lgs. 368/2001, le Parti intendono disciplinare le ipotesi di esclusione dal limite numerico di cui sopra, per le seguenti casistiche:

- a) Assunzioni di natura sostituiva o comunque già previste in deroga dal D,Lgs. 368/2001 e s.m.i.;

- b) necessità di maggiori risorse a tempo determinato legate alla durata temporale di specifiche commesse e/o appalti;
- c) assunzioni a tempo determinato per cause legate alla stagionalità dell'attività;
- d) realizzazione di opere o lavorazioni che per ragioni di carattere tecnico o per condizioni operative o per i ristretti tempi di realizzazione sono tali da non potere essere programmate e realizzate con il personale in forza;
- e) lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate e per quali non vi sia possibilità di assicurare continuità d'impiego nell'azienda;
- f) nelle singole unità produttive con meno di 15 dipendenti, fino a n. 5 lavoratori a tempo determinato;
- g) nelle singole unità produttive con organico fra 16 e 30 dipendenti, n.8 lavoratori a tempo determinato.

Attività con carattere di stagionalità Ai sensi e per gli effetti dell'art.5, comma 4-ter e comma 3 del, D. Lgs. 368/2001, le Parti intendono disciplinare le ipotesi di attività con ragione di stagionalità che restano escluse dal limite di durata massima dei 36 mesi e dal regime delle pause (art.5 comma 3), fermo restando il diritto di precedenza per ulteriori assunzioni stagionali.

Oltre alle attività stagionali definite dal D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525, le Parti concordano che sono attività stagionali le attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno.

L'individuazione della stagionalità così definita nonché la determinazione dei periodi di intensificazione dell'attività produttiva, che non possono in ogni caso superare complessivamente i **6 mesi** nell'arco dell'anno solare, saranno concordate dalla Direzione aziendale con la Rappresentanza sindacale unitaria d'intesa con le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti.

Deroga assistita La durata del contratto a termine che può essere stipulato in deroga a quanto disposto dal primo periodo dell'art. 5, comma 4 bis, del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, come modificato dalla legge 24 dicembre 2007, n. 247, non può essere superiore a dodici mesi. Si rinvia alla procedura di negoziazione assistita per le formalità di legge.

Diritto di precedenza - I lavoratori in forza dell'azienda, hanno diritto di precedenza alla assunzione qualora l'azienda ricorra a contratti a tempo indeterminato per la stessa qualifica e mansione e alle condizioni previste dalla vigente normativa in materia.

Il suddetto diritto di precedenza è inoltre riconosciuto a quei lavoratori assunti per due volte con contratto a tempo determinato, per i quali l'ultimo contratto sia scaduto non oltre i precedenti dodici mesi. A tal fine, le aziende sono tenute a fornire ai lavoratori in forza a tempo determinato informazioni in merito ad eventuali posti di lavoro a tempo indeterminato – a parità di mansioni – che si dovessero rendere disponibili nell'ambito della provincia di impiego.

Obblighi di comunicazione - Le aziende che intendono avvalersi dei contratti a termine, sono tenute a darne preventiva comunicazione scritta alla Commissione Nazionale di Garanzia indicata nel presente C.C.N.L..

Retribuzione - Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, le ferie e la tredicesima mensilità saranno corrisposte e frazionate per 365esimi, sulla base di quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine. Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore il T.F.R. previsto dal presente C.C.N.L..

Risoluzione del rapporto di lavoro e impugnazione- In caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima del termine, ai sensi dell'art.6 commi 1 e 2 della Legge n. 604/1966 così come modificati dalla Legge n. 283/2010, il prestatore di lavoro, a pena di decadenza, è tenuto ad impugnare il provvedimento di licenziamento entro i 60 giorni successivi alla ricezione della relativa comunicazione ovvero della comunicazione dei motivi.

Nel caso in cui le parti si accordino per esperire un tentativo di conciliazione, il termine di decadenza è sospeso dal giorno della richiesta fino a quello in cui viene sottoscritto il verbale di mancato accordo.

Art. 33 – Lavoro Ripartito

La contrattazione aziendale potrà inoltre disciplinare la possibilità della condivisione, a due o più lavoratori dello svolgimento del lavoro in un certo orario lasciando a loro la determinazione del rispettivo tempo di lavoro (Job-sharing), tenendo presente che i lavoratori:

- a) assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa. Pertanto ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa;
- b) hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nel qual caso il rischio della impossibilità della presunzione per fatti attinenti a uno dei coobbligati è posta all'altro obbligato;
- c) eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o di entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro;
- d) le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale salvo diversa intesa tra le parti. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta dell'azienda, l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un contratto di lavoro subordinato di cui all'art. 2094 c.c.
- e) il lavoratore che stipula un contratto di lavoro ripartito non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al prestatore di lavoro subordinato, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza di criteri di classificazione stabiliti dal presente contratto collettivo.

Art. 34 – Smart working

Lo Smart-working è una forma di organizzazione a distanza resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici ed dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore dipendente opera e l'azienda.

Lo Smart-working poiché è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fa quindi parte dell'organizzazione dell'azienda, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno all'azienda, pertanto lo smart-worker ha gli stessi diritti dei lavoratori dipendenti comparabili che svolgono l'attività nei locali dell'azienda e sono assoggettati al potere direttivo, organizzativo e di controllo, della società.

Lo Smart-worker può essere:

- domiciliare: svolto nell'abitazione del lavoratore;
- mobile: attraverso l'utilizzo di apparecchiature portatili;
- remotizzato o a distanza: svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri i quali non coincidono né con l'abitazione del Telelavorista né con gli uffici aziendali.

Lo Smart-working subordinato può svolgersi anche con contratto part-time o a tempo determinato sia che venga svolto nell'abitazione del dipendente sia a quello remotizzato.

Il centro di smart-working o la singola postazione a casa non configurano un'unità produttiva autonoma dell'azienda.

I smart-worker dovranno essere messi nelle condizioni di fruire nelle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per i lavoratori dipendenti comparabili.

Inoltre, hanno diritto ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui ripongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.

L'azienda adotterà tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i software atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal dipendente per fini professionali.

L'azienda provvede ad informare lo smart-worker in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati.

La responsabilità di applicazione di tali norme e regole è in capo allo smart-worker E' demandata alla contrattazione aziendale ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione.

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

Lo smart-worker ha l'obbligo di detenere con cura e diligenza i strumenti di lavoro affidati dall'azienda, nonché di adottare tutte le misure di protezione dei dati gestiti e/o comunque trattati, per qualsivoglia motivo, in esecuzione della prestazione di lavoro.

L'azienda è tenuta a fornire allo smart-worker i supporti tecnici.

L'azienda è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del lavoratore, conforme alla direttiva 89/391/CEE, oltre che alle direttive particolari recepite dalla legislazione nazionale in quanto applicabili e a quelle previste nel presente contratto.

La regolamentazione aziendale regolerà gli eventuali accessi al domicilio dello smart-worker o ai centri.

Alla regolamentazione aziendale è demandato:

- l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore come i contatti con i colleghi e l'accesso alle informazioni dell'azienda;
- il carico di lavoro;
- eventuale fascia di reperibilità;
- la determinazione in concreto degli strumenti che permettono la effettiva autonoma gestione dell'organizzazione al telelavoratore.

Il lavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.

Con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili allo smart-worker le seguenti norme previste dal decreto legislativo 84/2003 n. 66:

- art. 3 (orario normale di lavoro settimanale);
- art. 4 (durata massima dell'orario settimanale);
- art. 5 (lavoro straordinario);
- art. 7 (riposo giornaliero);
- art. 8 (pause);
- art. 12e 13 (organizzazione e durata del lavoro notturno).

Lo smart-worker ha gli stessi diritti collettivi dei lavoratori dipendenti che operano all'interno dell'azienda.

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

TITOLO IX

Somministrazione

Art. 35 – Somministrazione di lavoro

Ambiti di applicazione – La somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita al fine di impiegare i lavoratori nelle seguenti ipotesi:

- punte di attività connesse ad esigenze derivanti dall'acquisizione di nuovi incarichi;
- esecuzione di lavorazioni definite e predeterminate nel tempo che non possono essere attuate ricorrendo al normale livello occupazionale;
- impiego di professionalità diverse o che rivestono carattere di eccezionalità rispetto a quelle normalmente occupate in relazione alla specializzazione dell'azienda;
- impiego di professionalità carenti sul mercato del lavoro locale;
- sostituzione dipendenti assenti: per periodo di ferie non programmate, per dipendenti in aspettativa, congedo, per dipendenti temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate; per dipendenti che partecipano a corsi di formazione;
- per fronteggiare punte di più intensa attività da eventi specifici e definiti.

Divieto di somministrazione - E' fatto divieto di stipulare contratti di somministrazione di lavoro, ai sensi dell'art. 20 comma 5 del D.Lgs. n. 276/2003 e smi:

- per la sostituzione di dipendenti che esercitano il diritto di sciopero;

- presso aziende nelle quali si sia provveduto entro sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato dipendenti adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
- da parte delle aziende che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi, ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i.

Il ricorso all'assunzione di lavoratori con contratto di somministrazione, ove consentito per legge, non può tuttavia superare, su una media annua, il 20% dei rapporti a tempo indeterminato in essere presso l'azienda interessata.

Doveri del somministratore e dell'utilizzatore – ai sensi dell'Art. 23 comma 5 del D.Lgs. n. 276/2003 e s.m.i, il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale esse vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore; in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore.

L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.

Retribuzione – al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo normativo non meno favorevole, rispetto a quello spettante al dipendente dell'utilizzatore, di pari livello e mansione, relativamente:

- all'importo della retribuzione;
- all'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- all'accesso ai servizi aziendali;
- ai criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente C.C.N.L.;
- ai diritti sindacali previsti dall'art. 24 del D.Lgs. n. 276/2003.

TITOLO X

Mobilità e mercato del lavoro

Art. 36 – Mobilità

Ferma restando la possibilità di utilizzare, in rapporto alle differenti esigenze delle Aziende, degli strumenti idonei di legge e i contratti di solidarietà (Legge 23.7.1991, n. 223 e Legge 19.7.1993, n. 238 e successivi interventi), in via sperimentale e per tutta la durata di vigenza del presente C.C.N.L., le Parti convengono che, a fronte di casi di difficoltà temporanea di mercato, di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale che determinano esuberi occupazionali, si debbano concordare di volta in volta tra le parti stipulanti il presente C.C.N.L., i comportamenti e gli accorgimenti che tendano a diminuire per quanto possibile, le conseguenze sociali di minore impiego della forza lavoro.

Le parti altresì, si impegnano a ricercare congiuntamente con specifici accordi negoziali, soluzioni capaci di:

- a) definire la stima dei fabbisogni di mano d'opera e le esigenze relative di qualificazione, le procedure di ricerca, la disponibilità di lavoro extra e di surroga;
- b) promuovere iniziative idonee al conseguimento di nuovi posti di lavoro;
- c) realizzare incontri con le istituzioni per verificare gli obiettivi di sviluppo del settore.

TITOLO XI

Classificazione del personale

Art. 37 – Classificazione

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

Inoltre ha il compito di sviluppare l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento.

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

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

L'inquadramento delle varie mansioni nelle singole categorie verrà effettuato sulla base della declaratoria e dei profili sotto enunciati.

Il presente C.C.N.L. individua i profili che rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle mansioni in esse considerate. I profili hanno valore esemplificativo minimo.

I LIVELLO

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

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

A titolo esemplificativo:

Responsabile di sede centrale;

Responsabile di settore specifico;

Esperto di settore sussidiario all'attività espletata dall'impresa;

Coordinatore Formatore di sede centrale

II LIVELLO

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

Esemplificazioni indicative

Responsabile di sede decentrata;

Formatore di sede decentrata;

Responsabile servizio amministrativo e contabile;

Responsabile commerciale e ricerche di mercato;

Responsabile delle risorse umane;

Esperto di sviluppo organizzativo;

Responsabile e coordinatore team di segreteria;

Responsabile dei processi di promozione, progettazione e sviluppo;

Analista sistemista;

Responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti;

Responsabile marketing;

Responsabile pubbliche relazioni;

Responsabile ufficio studi

III LIVELLO

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

Esemplificazioni indicative

Operatore di segreteria di direzione con mansioni di concetto;

Analista dei costi aziendali;

Coadiutore amministrativo esperto;

Coadiutore di segreteria esperto;

Tutor d'aula;

Formatore-orientatore;

Tutor on-line;

Formatore semplice

IV LIVELLO

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

Esemplificazioni indicative

Addetto alla gestione amministrativo-contabile e rendicontazione dei progetti;
Addetto al marketing;
Tecnico dei sistemi informatici;;
Tecnico Sistema Qualità;
Addetto alla preparazione dei corsi di formazione, di aggiornamento e seminari;
Operatore help desk;
Operatore di segreteria addetto a mansioni di concetto;
Capo archivista

V LIVELLO

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

Esemplificazioni indicative

Contabile di concetto;
Assistente docente di corsi di formazione;
Assistente formatore
Archivista con mansioni di concetto;
Assistente alla preparazione dei corsi di formazione, di aggiornamento e seminari

VI LIVELLO

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

Esemplificazioni indicative

Contabile d'ordine;
Operatore di segreteria addetto a mansioni d'ordine;
Operatore informatico;
Archivista con mansioni d'ordine

VII LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori dipendenti che eseguono esclusivamente mansioni d'ordine con capacità e diligenza, per le quali sono richieste normali conoscenze tecniche e pratiche.

Esemplificazioni indicative

Centralinista;
Operatore di segreteria addetto a mansioni semplici;
Contabile d'ordine con mansioni semplici;
Addetto al disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso enti e uffici pubblici e privati;
Addetto tecnico della logistica;
Archivista con mansioni semplici

TITOLO XII

Mansioni lavorative

Art. 38 - Mansioni promiscue

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

Art. 39 - Mutamento di mansioni

Al lavoratore dipendente che viene temporaneamente adibito a mansioni rientranti in un livello superiore a quello nel quale il lavoratore è inquadrato, deve essere corrisposto una retribuzione di importo non inferiore alla differenza tra il trattamento economico da lui goduto e il minimo tabellare previsto per il livello superiore.

Qualora l'esercizio delle mansioni si prolunghi per oltre quattro ~~tre~~ mesi consecutivi, il dipendente acquisisce il diritto ad essere inquadrato in via definitiva al livello superiore, salvo che l'incarico affidatogli non sia stato disposto per la sostituzione di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Art. 40 - Assegnazione qualifica

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

Art. 41 - Volontariato

Per il dipendente impegnato in attività di servizio civile o in operazioni di soccorso si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalle norme che disciplinano la materia e in particolare dal DPR n.61 del marzo 1994, dalla Legge n. 162/92 e dal DM n.379/94 applicativo della stessa.

Ai lavoratori impegnati in attività di servizio di protezione civile o pronto soccorso vengono riconosciuti i permessi retribuiti fino ad un massimo di 16 ore nell'anno solare.

Ai lavoratori dipendenti "volontari in servizi civili" che intendono prestare la loro opera nei Paesi in via di sviluppo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in particolare dalle Leggi nn. 49/97 e 266/91, le aziende, compatibilmente con le esigenze di servizio potranno concedere periodi di aspettativa non retribuita e senza decorrenza di anzianità a tutti gli effetti, di durata anche superiore a un anno fino ad un massimo di due, salvo casi particolari.

Art. 42 - Assenze

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l'azienda entro 48 ore per gli eventuali accertamenti.

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

Qualora nell'ambito delle visite di controllo esercitate dall'Istituto previdenziale competente, il lavoratore in malattia non venga trovato presso il proprio domicilio e non vi siano giustificati motivi per l'assenza, lo stesso decade anche dal trattamento economico aggiuntivo dovuto all'azienda.

Agli effetti sono da considerarsi motivi non giustificati, per l'irreperibilità del lavoratore durante la visita domiciliare, a titolo meramente esemplificativo, le visite mediche, prestazioni sanitarie, accertamenti specialistici e ambulatoriali opportunamente certificati, tranne nel caso di preventiva comunicazione di allontanamento da parte del lavoratore al proprio diretto superiore/datore di lavoro.

In caso di infortunio sul lavoro, il dipendente è tenuto a darne immediato avviso al superiore diretto, con descrizione particolareggiata delle cause, luogo e dinamica dell'infortunio.

Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione disciplinare..

TITOLO XIV

Orario di lavoro

Art. 43 – Orario di lavoro

La durata media del lavoro effettivo per la generalità dell'azienda è fissato in 40 (quaranta) ore settimanali distribuito su cinque o sei giornate lavorative. Ad esso è commisurata la retribuzione.

La durata media settimanale del lavoro ordinario, ai sensi dell'art.13 della Legge 24/6/1997 n. 196, può essere computata anche come durata media di un periodo non superiore ai dodici mesi salvi gli accordi aziendali in materia.

Non sono altresì da considerarsi lavoro effettivo le soste durante il lavoro superiore a 15 (quindici) minuti, nonché quelle comprese tra l'inizio e la fine dell'orario giornaliero; il tempo per recarsi sul posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda; comunque tutto quanto previsto dall'art.5 del R.D. n. 1995 del 10 settembre 1923.

La contrattazione aziendale potrà disciplinare la possibilità, per il lavoratore, di scegliere il momento iniziale e terminale della prestazione entro una certa fascia, assicurando comunque una certa estensione temporanea (Flex-time). Diverse condizioni sono demandate alla contrattazione integrativa regionale o provinciale o aziendale, nonché alla regolamentazione aziendale tramite il contratto individuale di lavoro.

Durante l'orario di lavoro, il dipendente non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dall'azienda senza esserne autorizzato o trattenersi nell'ambiente di lavoro da parte da parte del lavoratore per sue determinate esigenze, come il tempo dei riposi intermedi, 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, in relazione all'orario di lavoro di cui al presente articolo, affermano la volontà di perseguire nel corso della validità contrattuale, una progressiva riduzione dell'orario di lavoro stesso, nell'ambito di una politica generale di riduzione dell'orario di lavoro per favorire l'occupazione con il maturarsi delle condizioni di rilancio del settore.

Le parti per quanto concerne la flessibilità di cui al presente articolo, possono attuare una fattispecie di orario multi periodale ai sensi del DM del 30 agosto 1999.

Art.44 – Lavoro domenicale – Notturno

Le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate nella giornata di domenica, o nelle giornate festive, con riposo compensativo, saranno retribuite con una maggioranza del 10% (dieci per cento) da calcolarsi sulla paga base nazionale, quale corrispettivo del maggior disagio per il lavoro prestato.

Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di orario di lavoro notturno ordinario valgono le vigenti norme di Legge.

Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne viene maggiorato della percentuale del 15% (quindici per cento) da calcolarsi sulla paga base nazionale.

Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne di una giornata festiva viene maggiorato del 20% (venti per cento), da calcolarsi sulla paga base nazionale.

Si considera lavoro notturno quello prestato dalle ore 22.00 (ventidue) alle ore 6.00 (sei). Il personale addetto ai turni notturni, il cui orario di lavoro si protrae dalle ore 22.00 (ventidue) alle ore 6.00 (sei), dovrà osservare un riposo di almeno 12 (dodici) ore consecutive prima di riprendere il lavoro.

Il lavoro notturno svolto in via normale verrà retribuito con la retribuzione oraria maggiorata del 10% fatte salve le condizioni di maggior favore.

Art. 45 - Personale non soggetto a limitazione di orario

Le Parti si danno atto che nel richiamarsi alle vigenti norme di legge sull'orario di lavoro, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto nell'art. 1 del RDL n. 692/1923, il quale esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro i dipendenti con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni.

A tale effetto si conferma che è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (articoli 2 e 3 del RD n° 1995/1923).

I lavoratori dipendenti di cui sopra hanno diritto ad una indennità speciale nella misura del 20% (venti per cento) della paga base nazionale.

Art. 46 – Lavoro straordinario

Le prestazioni lavorative svolte oltre i limiti giornalieri e settimanali sono considerate lavoro straordinario.

Tali prestazioni sono ammesse sino a un massimo di ore 250 pro capite annue.

E' volontà delle parti far confluire nella Banca Ore tali ore da recuperare, conteggiate ogni semestre e da recuperare nel semestre successivo o optare per il pagamento straordinario di dette ore, secondo le seguenti maggiorazioni:

- 20% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno feriale
- 25% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo
- 30% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno feriale
- 35% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo

Nel caso l'azienda non sia in condizioni di far recuperare le ore eccedenti, il lavoratore acquisisce il diritto al pagamento dello straordinario con un'ulteriore aumento del 15% rispetto alle maggiorazioni sopra indicate.

Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge.

Art. 47 – Banca ore

La banca ore è uno strumento per la gestione delle prestazioni lavorative oltre il normale orario settimanale. Vengono quindi individualmente accantonate dette prestazioni straordinarie presso la banca – ore che saranno usufruite a titolo di permessi individuali retribuiti previa richiesta del lavoratore concordata con l'azienda.

Il monte ore maturato è riportato mensilmente nella busta paga. Se i riposi compensativi non saranno goduti entro 24 mesi le prestazioni saranno corrisposte con la maggiorazione prevista dall'art. 47 del presente contratto e la relativa contribuzione seguirà il criterio di cassa. Lo scopo quindi della banca – ore individuale è quello di gestire la flessibilità dell'orario di lavoro e solo in via residuale di monetizzare le ore effettuate oltre l'orario normale.

Il prelievo delle ore maturate avverrà con preavviso scritto di almeno 5 giorni.

TITOLO XIV

Riposo settimanale – festività

Art. 48 – Riposo settimanale

I dipendenti hanno diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalla legge, alla quale il presente contratto fa esplicito riferimento.

Si richiamano in materia particolare le norme riguardanti le attività stagionali e quelle di pubblica utilità.

Art. 49 – Festività

Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti con le maggiorazioni previste dal presente CCNL, i giorni appresso specificati:

festività nazionali:

- 25 aprile – Ricorrenza della Liberazione;
- 1 maggio – Festa dei Lavoratori;
- 2 giugno – Festa della Repubblica;

festività infrasettimanali

- il primo giorno dell'anno;
- l'Epifania;
- il giorno del lunedì di Pasqua;
- il 15 agosto – Festa dell'Assunzione;
- il 1 novembre – Ognissanti;
- l'8 dicembre – l'Immacolata;
- il 25 dicembre – Natale;
- il 26 dicembre – Santo Stefano;
- la solennità del Santo Patrono del luogo ove si svolge il lavoro.

A tutto il personale assente nella giornata di festività, per riposo settimanale, maternità, malattia e infortunio dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione di fatto senza alcuna maggiorazione.

Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto nei casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.

Al dipendente che presta la propria opera nelle su indicate festività è dovuta, oltre alla normale retribuzione giornaliera la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione di cui al presente C.C.N.L.

TITOLO XV

Permessi retribuiti – Permessi di studio – Permessi straordinari retribuiti – Permessi non retribuiti – Intervallo per consumazione dei pasti

Art. 50 – Permessi retribuiti

Ai dipendenti potranno essere concessi permessi retribuiti, previa richiesta soggetta ad autorizzazione del datore di lavoro.

Tali permessi retribuiti complessivamente per le 32 (trentadue) ore all'anno sono concessi in sostituzione delle festività abolite (L. 5/03/77 n. 937).

Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto o in parte usufruite, il lavoratore dipendente ha diritto comunque alla corresponsione della relativa retribuzione (rinvio all'art.58).

Ai sensi dell'articolo 11 della legge 21 marzo 1990, n. 3, in occasioni di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica, coloro che adempiano funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo si candidati, nonché, in occasione di referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo disposto dalla legge suddetta. I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo in cui al comma precedente sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

Art. 51 – Permessi per studio

Le Organizzazioni contraenti riconoscono la necessità di dare impulso all'istruzione professionale come mezzo essenziale per la formazione di maestranze, per affinare e perfezionare le capacità tecniche delle stesse e per migliorare ed aumentare il loro rendimento.

Le Parti convengono che viste le norme dettate dalla Legge n. 300/1970 e dalla Legge n. 245/1978 in materia di formazione professionale, vengono riconosciuti permessi per la frequenza di corsi di studio e formazione nella presente percentuale:

Diritto allo studio: 150 ore nel triennio utilizzabili anche in un solo anno.

Le condizioni per poter fruire di tali permessi sono:

- a) il corso deve essere svolto presso Istituti pubblici ovvero privati legalmente riconosciuti;
- b) Il rapporto tra ore di permesso retribuito e le ore di frequenza dei corsi deve essere almeno pari al doppio del numero delle ore di permesso richiesto, che si riduce di 2/3 in caso di corsi con durata minima di 250 ore.

Formazione professionale

i corsi di formazione professionale devono avere le seguenti caratteristiche:

- a) Essere correlati all'attività aziendale e destinati al miglioramento della preparazione professionale specifica;
- b) Prevedere un numero di ore almeno pari al doppio delle ore richieste come permesso retribuito.

Congedi per formazione permanente

La durata massima è di 10 mesi per lavoratori con almeno tre anni di anzianità di aspettativa non retribuita:

Al fine di :

- conseguire il titolo di II grado;
- il diploma universitario o di laurea;
- per partecipare ad attività formative.

Al lavoratore con anzianità inferiore ai 3 anni vengono riconosciute 120 ore di permesso non retribuito nell'intero anno solare.

Detti permessi devono essere programmati trimestralmente in sede aziendale compatibilmente alle esigenze produttive dell'azienda.

Lavoratori studenti – In attuazione all'art. 10 della Legge n. 300/1970 si conviene per:

- a) **Lavoratori studenti universitari**, la concessione di un giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto. Per gli esami di diploma universitario e di laurea i giorni di permesso retribuiti sono elevati a quattro. Ai lavoratori dipendenti che nel corso dell'anno debbano sostenere esami potranno essere concessi a richiesta permessi non retribuiti sino ad un massimo di 20 giorni l'anno.
- b) **Lavoratori studenti di scuole superiori e di scuole professionali**, la concessione di tanti giorni di permessi retribuiti quanti sono i giorni degli esami di diploma. A tali lavoratori possono essere concessi a richiesta, permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 giorni l'anno.

L'azienda potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

Nell'arco di ogni anno potrà usufruire di permessi retribuiti il 3% dei lavoratori occupati dall'azienda, compatibilmente con le esigenze del regolare svolgimento dell'attività produttiva.

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non rientrano nella retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali ai sensi della Legge n. 402/1996.

Art. 53 – Permessi straordinari retribuiti

Le parti convengono che il lavoratore dipendente ha diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sotto elencati:

EVENTI	GIORNI
Matrimonio di un figlio	1 giorni
Nascita o adozione di un figlio	2 giorni
Decesso del padre, della madre, di un coniuge, di figli	3 giorni
Decesso di un suocero, di un nonno, fratello/sorella	2 giorni

Al dipendente donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria alla effettuazione del ciclo di analisi, rivolte ad accertare l'idoneità alla donazione.

In caso di comprovata disgrazia familiare, con legami di stretto vincolo di parentela (parentela di 1° grado ed eccezionalmente di 2° grado), o nei casi di grave calamità naturale, il datore di lavoro e il dipendente concorderanno un congedo straordinario retribuito, nel limite massimo di 5 (cinque)

giorni di calendario, che sarà strettamente rapportato alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura della disgrazia o dall'evento calamitoso.

In altri casi di forza maggiore il dipendente potrà usufruire di congedi retribuiti, deducibili dai permessi retribuiti o dalle ferie annuali o attingere dalla banca ore.

Art. 52 – Permessi non retribuiti

Al dipendente, che ne faccia richiesta, possono essere concessi permessi non retribuiti per un massimo di 48 (quarantotto) ore all'anno (retribuiti se capienti nella banca ore).

Art. 53 – Intervallo per consumazione dei pasti

La durata del tempo per la consumazione dei pasti va da un minimo di mezz'ora ad un massimo di due ore, e viene concordato tra i lavoratori dipendenti ed il datore di lavoro e, nel caso presente, con la rappresentanza sindacale.

TITOLO XVI

Soste e recuperi

Art.54 – Soste e recuperi

E' ammesso il recupero dei periodi di sosta dovuti a cause di forza maggiore che siano superiori nel complesso a 30 minuti della giornata. In tal caso l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore la retribuzione relativa a tutte le ore di presenza sul posto di lavoro.

Le suddette cause debbono essere indipendenti dalla volontà dell'azienda e del dipendente. Le stesse interruzioni dell'orario normale di lavoro possono essere concordate tra l'azienda e i dipendenti.

E' altresì ammesso il recupero dei periodi di sosta dovuti ad interruzioni del normale orario di lavoro a seguito di accordi tra l'azienda e la RSA o in mancanza con i lavoratori.

I suddetti prolungamenti di orario non possono superare i limiti di un'ora al giorno e devono comunque essere effettuati non oltre i 15 giorni lavorativi immediatamente successivi al giorno della sosta o dell'interruzione.

TITOLO XVII

Ferie – riposi annui – congedo per matrimonio

Art. 55 – Ferie

I dipendenti di cui al presente contratto hanno diritto ad un periodo di ferie annuali, non rinunciabili e non monetizzabili, nella misura di 4(quattro) settimane.

A tal fine la settimana lavorativa, qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, viene considerata di 6 (sei) giorni.

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, e quelle dei dipendenti è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo continuativo di ferie pari a due settimane.

Le ferie non potranno essere frazionate in più di tre periodi. Il diritto alle ferie è irrinunciabile ed inalienabile.

Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare in servizio il dipendente nel corso del periodo di ferie fermo restando il diritto del dipendente a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle spese sostenute.

Durante il periodo di ferie spetta al dipendente la retribuzione di fatto.

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al dipendente tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale hanno diritto, per quanti sono i mesi di effettivo lavoro prestato nell'anno con la corresponsione della relativa indennità per le ferie non godute. Ai fini del computo del mese di servizio prestato, le frazioni superiori a 15 giorni computano come mese intero.

Art. 56 – Riposi annui

I lavoratori dipendenti hanno diritto di usufruire di permessi pari a 32 ore dovuti per le festività soppresse di cui alla Legge n. 54/1977 e al DPR n. 792/1985.

I permessi saranno usufruiti previa richiesta del lavoratore presentata con un congruo preavviso e la loro concessione sarà subordinata alle esigenze di lavoro e produzione.

I permessi non fruiti in tutto o in parte entro l'anno di maturazione decadono e devono essere pagati con la retribuzione di fatto del presente Contratto in atto al momento della scadenza.

Resta salvo che tali permessi – per esigenze organizzative e/o produttive, in presenza di un impedimento oggettivo del lavoratore ovvero di richiesta da parte del lavoratore straniero di godere cumulativamente in un'unica soluzione delle ferie e dei permessi annui – qualora non beneficiati nell'anno di maturazione, possono essere goduti, entro i 12 mesi successivi al termine di tale anno, in deroga a quanto previsto al comma precedente. In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero di servizio prestato. Ai fini del computo del mese di servizio prestato, le frazioni superiori a 15 giorni computano come mese intero.

I permessi per riposi annui non maturano per periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione.

TITOLO XVII

Congedi

Art. 57 – Congedo matrimoniale

In caso di congedo matrimoniale al lavoratore dipendente non in prova sarà concesso, in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 giorni di calendario.

Durante tale periodo decorrerà la normale retribuzione, mentre il dipendente apprendista ha diritto al pagamento di 40 ore di retribuzione.

La richiesta di congedo matrimoniale deve essere comunicata dal lavoratore dipendente, salvo casi eccezionali, con anticipo di 15 giorni di calendario.

Entro i 30 giorni successivi al termine del congedo matrimoniale, dovrà essere prodotto il certificato di matrimonio all'azienda da parte del dipendente.

Art. 58 – Congedi parentali

Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale), secondo le modalità stabilite dal presente articolo, ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs. 151/2001, per ogni bambino, nei suoi primi otto anni di vita.

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità.

Fermo restando quanto previsto dal precedente comma 1, nel caso in cui vengano richieste frazioni di durata inferiore a 15 giorni continuativi nell'ambito dello stesso mese di calendario, la domanda dovrà essere presentata con cadenza mensile unitamente ad un prospetto delle giornate di congedo.

I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto di cui al comma 2 dell'art. 32 e all'art. 33 del D.Lgs. 26/3/2001 n. 151.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi elevabile a sette nel caso di cui al comma 2 dell'art. 32 del D.Lgs. 26/3/2001 n. 151;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi;

d) nei casi di adozioni e affidamenti di cui agli artt. 36 e 37 del D.Lgs. 26/3/2001 n. 151.

Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

Ai sensi dell'art. 34 del T.U. (D.Lgs. 26/3/2001 n. 151), per i periodi di congedo parentale è dovuta, a carico dell'INPS, alle lavoratrici e ai lavoratori fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. Per i periodi di congedo parentale ulteriori è dovuta un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari.

La contrattazione aziendale può disciplinare la modalità di fruizione anche in base oraria, in base ai sensi della legge 228/12 art. 1 comma 339.

TITOLO XIX

Aspettativa non retribuita

Art. 59 – Aspettativa non retribuita

Al dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia motivata richiesta, deve essere concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, continuativo o frazionato in 2 periodi, pari a 1 mese ogni anno di anzianità maturata fino ad un massimo di 6 mesi.

Il dipendente che entro 7 giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario, salvo presentazione di giustificativi.

L'impresa qualora accerti che durante il periodo di aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al dipendente di riprendere il lavoro nel termine di 7 giorni.

Al dipendente ammalato a sua richiesta il periodo di aspettativa sarà prolungato per un ulteriore periodo non superiore a 120 giorni, alle seguenti condizioni:

- a) Che siano esibiti dal lavoratore dipendente regolari certificati medici;
- b) Che non si tratti di malattie croniche o psichiche;
- c) Che il periodo richiesto sia considerato di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto.

TITOLO XX

Indennità

Art. 60 – Indennità

Il presente CCNL prevede le seguenti indennità che vengono corrisposte al dipendente al verificarsi di determinati eventi:

- Indennità in caso di morte

In caso di morte del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposti a norma dell'art. 2122 del Codice Civile, al coniuge, ai figli, e, se vivevano a carico del dipendente, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado.

La ripartizione dell'indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo le leggi vigenti.

In mancanza delle persone indicate al primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

- Indennità mezzi di locomozione: l'azienda corrisponderà al dipendente che utilizza il proprio mezzo per il servizio un'indennità mensile da concordarsi con le rappresentanze sindacali aziendali.
- Indennità di lontananza dai centri abitati: qualora la sede dell'azienda sia distante dal più vicino centro abitato oltre tre chilometri e in mancanza di mezzi pubblici di trasporto, l'azienda se non provveda direttamente al trasporto corrisponderà un indennizzo da concordarsi con le parti sindacali aziendali.
- Indennità di trasferta: al dipendente in trasferta oltre al rimborso delle spese di viaggio e di altre eventuali spese incontrate per conto dell'azienda, potrà essere corrisposta una diaria giornaliera da determinare direttamente con le rappresentanze sindacali aziendali.

TITOLO XXI

Indumenti – attrezzi di lavoro

Art. 61 – Indumenti – attrezzi di lavoro

Quando viene fatto obbligo al dipendente di indossare speciali divise, la spesa, relativa è a carico del datore di lavoro.

E' parimenti a carico del datore del lavoro la spesa relativa agli indumenti che i dipendenti sono tenuti ad usare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico- sanitari.

Il datore di lavoro è inoltre, tenuto a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione dei lavori.

Il dipendente deve conservare in buono stato macchine, arnesi, e tutto quanto viene messo a sua disposizione senza apportarvi nessuna modificazione se non, dopo averne chiesta ed ottenuta l'autorizzazione dal superiore diretto.

Qualunque modificazione da lui fatta arbitrariamente a quanto messo a sua disposizione darà diritto all'azienda di rivalersi sulle sue competenze per il danno subito, previa contestazione formale dell'addebito.

In caso di risoluzione di rapporto di lavoro, il dipendente deve riconsegnare al magazzino, al personale incaricato, tutto quello che ha ricevuto in consegna temporanea.

TITOLO XXII

Svolgimento del rapporto di lavoro – reperibilità

Art. 62 – Distacco

Il distacco si verifica quando il datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse pone uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Il distacco non potrà superare il limite temporale di un anno ed è disposto in adempimento dell'unico e originario rapporto di lavoro che prosegue con il distaccante.

Al personale inviato in distacco, oltre km. 50 dalla sede abituale di lavoro, previa accettazione dello stesso, verrà corrisposto quanto disciplinato dagli accordi aziendali.

Art. 63 – Trasferimento

Al lavoratore, soggetto a trasferimento, dovrà essere corrisposto "una tantum" pari a una retribuzione mensile più l'eventuale importo per la cifra del canone di locazione e delle relative utenze, nel caso che il lavoratore sia costretto a stabilire, nella nuova località di trasferimento, un contratto di affitto. La disciplina e determinazione di quanto procede è demandata alla contrattazione di secondo livello.

L'impresa per comprovate necessità tecniche e produttive può trasferire il lavoratore in altra sede.

Art. 64 – Trasferta

Al lavoratore inviato in trasferta per motivi di servizio, l'impresa corrisponderà il rimborso spese relative al viaggio, al vitto e all'alloggio.

Gli importi massimi sono determinati nella trattativa aziendale, tenendo presente che l'utilizzazione dei normali mezzi di trasporto e di alberghi, pensioni e hotel di categoria non inferiore a "2 stelle". Oltre ad una diaria pari a 16 euro giornalieri.

Art. 65 – Reperibilità

Possono essere individuate a livello aziendale, previo esame congiunto per una sua definizione con la RSA, le figure professionali soggette ad essere reperibili in ore non lavorative per sopperire ad esigenze tecnico – organizzative connesse alla corretta operatività dell'azienda nonché alla sicurezza delle strutture. A livello aziendale saranno altresì individuati i periodi massimi di reperibilità, il compenso specifico spettante al lavoratore in reperibilità nonché le modalità applicative di un eventuale recupero del riposo giornaliero interrotto per effetto della reperibilità.

I lavoratori interessati non possono rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere turni di reperibilità.

TITOLO XXIII*Trattamento economico***Art. 66 – Trattamento economico**

Per la dinamica degli effetti economici si applica l'indicatore della crescita dei prezzi del consumo assumendo il triennio, in sostituzione del tasso d'inflazione programmato l'indice IPCA (Indice Prezzi al Consumo armonizzati in ambito europeo per l'Italia).

Paga base nazionale conglobata da tabella sotto riportata.

I valori indicati sono riferiti al mese.

CATEGORIA	RETRIBUZIONE BASE Dal 01/10/2014
I	2.351,46
II	2.034,18
III	1.883,19
IV	1.638,63
V	1.566,95
VI	1.382,12
VII	1.202,10

Art. 67 – Aumenti periodici di anzianità

L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione nella azienda, computando come intera la frazione di mese superiore a 15 (quindici) giorni.

Gli aumenti periodici biennali sono pari al 1,50% della paga base nazionale e decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento del biennio.

Art. 68 - Tredicesima mensilità o gratifica natalizia

In occasione della vigilia di Natale di ogni anno l'impresa dovrà corrispondere al lavoratore un importo pari a una mensilità della normale retribuzione.

Nel caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore dipendente avrà diritto a tanti 12esimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di lavoro prestato presso l'impresa.

Per tali fini la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni è computata come mese intero.

Art. 69 – Corresponsione della retribuzione

Il pagamento della retribuzione ha luogo il 30 di ogni mese con busta paga o prospetto equivalente con le indicazioni previste dalla legge.

Nel caso che l'impresa ritardi di oltre dieci giorni il pagamento, matureranno di pieno diritto a favore dei dipendenti, alla scadenza di detto termine, gli interessi di mora nella misura del 2% più il tasso ufficiale di sconto.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni non può mai superare il 10% dello stipendio minimo mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 70 – Reclami sulla busta paga

Eventuali reclami sulla corrispondenza della somma ricevuta con quella indicata sulla busta paga nonché sulla qualità della moneta, devono essere fatti, a pena di decadenza, all'atto in cui viene effettuato il pagamento.

In caso di contestazione ricadente sugli elementi costitutivi della retribuzione, l'azienda deve comunque corrispondere la parte di retribuzione non contestata.

Resta fermo il disposto dell'art. 2113 codice civile, come modificato dalla Legge n. 533/1973.

TITOLO XXIV

Previdenza complementare

Art. 71 – Previdenza complementare

Le Parti, vista la vigente normativa in riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare, potranno attivare, per tutti i dipendenti a cui si applica il presente CCNL, una forma di previdenza integrativa a capitalizzazione su base volontaria.

Le contribuzioni al Fondo, nei limiti della deducibilità fiscale prevista dalla normativa di legge, saranno costituite da:

- 1%, a carico dell'impresa, calcolato sugli elementi della retribuzione fissa mensile;
- 1%, a carico del dipendente, calcolato sulla retribuzione di fatto percepita;

il dipendente potrà optare per il versamento di un'ulteriore contribuzione, a suo escluso carico negli importi e per criteri previsti dalle parti.

TITOLO XXV

Trattamento di fine rapporto

Art. 72 – Trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto (TFR) è regolato dalla Legge n. 297/1982. per la rivalutazione del trattamento di fine rapporto valgono le norme di cui ai commi 4 e 5 dell'art.2120 cod. civ. sub art. i della Legge n. 297/1982.

TITOLO XXVI

Tutela maternità – paternità

Art. 73 – Maternità e paternità del lavoratore

I casi di gravidanza e puerperio sono disciplinati dalle leggi vigenti ed i regolamenti sulla tutela fisica ed economica delle dipendenti.

Le Parti concordano che, ai sensi della normativa vigente in materia nonché della sentenza n. 1/1987 della Corte Costituzionale, i permessi post-partum trovino applicazione in alternativa nei confronti della madre e del padre dipendenti.

La dipendente in stato di gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato dall'Ufficiale sanitario o dal medico del servizio sanitario nazionale e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi al parto e al periodo di puerperio, la dipendente è tenuta ad inviare al datore di lavoro entro 15 (quindici) giorni successivi al parto il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'ufficiale di stato civile ovvero il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal R.D.L. n. 2128/1936 e s.m.i.

Durante il periodo di gravidanza e puerperio la dipendente ha diritto ad astenersi dal lavoro:

- a. per controlli prenatali;
- b. per due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- c. per tre mesi dopo il parto;
- d. per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso.

La dipendente ha inoltre facoltà di:

1. prolungare la sua attività lavorativa fino ad un mese prima della data presunta del parto e astenersi per i quattro mesi successivi al parto a condizione che il medico specialista della S.S.N. ed il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute sui luoghi di lavoro, attestino che non vi sono controindicazioni per la salute della gestante e del nascituro e di anticipare l'astensione con provvedimento della Direzione Provinciale del Lavoro – Servizio Ispettivo;
2. di sospendere, in via cautelativa, la prestazione lavorativa se il datore di lavoro non ha la possibilità di adibire ad altre mansioni compatibili con la gravidanza e in caso di complicanze gestionali o per condizioni di lavoro pregiudizievoli con provvedimento della Direzione Provinciale del Lavoro – Servizio Ispettivo.

Se il parto è anticipato, il periodo di astensione non usufruito si aggiunge a quello successivo al parto.

In caso di morte o di grave infermità della madre oppure in caso di abbandono del figlio da parte della madre o se il bambino è affidato esclusivamente al padre, spetta al lavoratore subordinato per tre o quattro mesi o per la minore durata residua l'astensione post partum.

Durante il periodo di assenza obbligatoria la dipendente ha il diritto ad una indennità pari all'80% (ottanta per cento) della normale retribuzione posta a carico dell'INPS, come stabilito dall'articolo 74 della Legge n. 833/1978. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della Legge n. 33/1980 ed è posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli art. 1 e 2 della Legge n. 33/1980 e s.m.i.

Ciascun genitore può assentarsi dal lavoro, per astensione facoltativa, anche se l'altro genitore non ne ha diritto, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi nei primi otto anni di età del bambino elevabili a sette mesi nei confronti del padre che si avvale del diritto per non meno di tre mesi. Tale diritto può essere esercitato anche congiuntamente purché, complessivamente, i genitori non superino i dieci mesi, elevabili a undici se il padre esercita il proprio diritto per un periodo non inferiore a tre mesi.

Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, ad eccezione del 20% (venti per cento) della tredicesima mensilità, ai sensi dell'art.30 del D.P.R. n 568/1953, afferente al solo periodo obbligatorio.

Nei confronti dei soci e dei lavoratori dipendenti assunti con contratto a termine, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto, ai sensi del sesto comma dell'art. 1 della Legge n. 33/1980, per i periodi successivi alla data di conclusione del contratto a tempo determinato..

I periodi di assenza obbligatoria di cui alle lettere a), b), c) devono essere computati agli affetti indicati dall'art. 6 della Legge n. 1204/1971; il periodo di assenza facoltativa è computabile solo ai fini di cui all'ultimo comma dell'art. 7 della suddetta legge.

Art. 74 – Permessi per assistenza 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:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d) 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 ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8, Legge 9/12/1977, 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 alla mensilità supplementare, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 151/2001 e al trattamento di fine rapporto.

Art. 75 – Normativa

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del Servizio Sanitario Nazionale ed il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di Stato Civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal R.D.L. 15/10/1936, n. 2128.

Ai sensi del D.Lgs. 26/3/2001, n. 151 le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza, fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro nonché fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova).

Il divieto di licenziamento opera anche per il lavoratore padre in caso di fruizione del congedo di cui all'art. 28 del citato D.Lgs. 151/2001, per tutta la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.

La prescrizione di cui sopra si applica anche ai casi di adozione e affidamento sulla base della disciplina di cui all'art. 54, comma 9, del suddetto D.Lgs.151/2001.

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Ai sensi dell'art. 4, D.P.R. 25/11/1976, n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data della cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

Nel caso di dimissione presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall'art. 235. Le dimissioni dovranno altresì essere convalidate presso l'ispettorato del lavoro.

La disposizione di cui al comma che precede si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.

L'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, in sostituzione delle lavoratrici e lavoratori in congedo può avvenire anche con anticipo fino a due mesi rispetto al periodo di inizio del congedo.

Ai sensi della Legge 31/3/1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrisponderci a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 195.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

TITOLO XXVII

Malattia – Infortuni e cure termali

Art. 76 – Malattia – Infortuni

L'assenza per malattia deve essere comunicata nel normale orario di lavoro, salvo i casi di giustificato impedimento; inoltre il lavoratore dipendente deve trasmettere entro 2 giorni il relativo certificato medico.

Il lavoratore dipendente deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro. Qualora il lavoratore dipendente abbia trascurato di ottemperare all'obbligo suddetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'accaduto, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL e all'autorità giudiziaria, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante, che ricade interamente sul lavoratore.

In mancanza di tali comunicazioni, le assenze scaturite da malattia o infortunio sono considerate ingiustificate, fermo restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo o mancata comunicazione, nonché quelle contrattuali.

In caso di assenza per malattia o infortunio viene assicurato il seguente trattamento:

Periodo di comporta

Il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento. Il periodo di comporta è pari a::

- a) Per 180 giorni di calendario se aventi anzianità di servizio non superiore a 5 anni;
- b) Per 270 giorni di calendario se aventi anzianità di servizio superiore a 5 anni.

Trattamento economico

In caso di malattia

L'impresa corrisponderà al lavoratore dipendente quanto appresso:

- I primi 3 giorni (carenza) non vengono retribuiti, se la malattia non è superiore a 7 giorni lavorativi o non inizia con ricovero ospedaliero;
- Integrazione della prestazione INPS dal quarto fino a garantire il 100% dell'intero trattamento economico nell'arco di 180 giorni per anno solare.

Caso di infortunio o malattia professionale

- Per il giorno dell'infortunio o dell'inizio della malattia professionale, 100% della retribuzione percepita;
- Per il 1°, 2°, 3° giorno successivi alla data dell'evento il 100% della retribuzione percepita;
- Per i giorni successivi dal 4° giorno e a fine infortunio una integrazione atta a garantire il 100% del salario lordo che avrebbe percepito.

L'integrazione non è dovuta se INPS e/o INAIL non riconoscono per qualsiasi motivo l'indennità a loro carico.

Durante il periodo di prova non è dovuta al lavoratore dipendente nessuna integrazione da parte dell'impresa.

Per consentire l'effettuazione delle visite fiscali, il lavoratore dipendente è tenuto al rispetto delle fasce orarie di reperibilità secondo le disposizioni dettate dalla competente autorità sanitaria.

Per quanto non previsto dal presente CCNL in materia di malattia e infortunio, valgono le norme di legge e regolamenti vigenti sia nazionali che regionali.

Art. 77 – Cure termali

Le assenze per le cure termali, così come individuate dalle vigenti disposizioni di legge, concesse dall'INPS a proprio carico, danno luogo al seguente trattamento:

- Al lavoratore autorizzato con motivata prescrizione dai componenti organi sanitari, esclusivamente per effettive esigenze terapeutiche o riabilitative non dilazionabili, secondo le vigenti disposizioni, ad effettuare un ciclo di cure idrotermali nell'anno (per un massimo di due settimane) sarà applicato per ogni giornata di assenza il trattamento economico di malattia.

TITOLO XXVIII

Tutela contro le molestie sessuali – Mobbing e Privacy

Art. 78 – Tutela contro le molestie sessuali

Le Parti stipulanti concordano sull'esigenza primaria di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza.

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

Art. 79 – Tutela contro il mobbing

Le Parti stipulanti riconoscono quale aspetto fondante e imprescindibile all'interno di un ambiente di lavoro, la piena tutela della dignità e inviolabilità della persona e del lavoratore e la correttezza nei rapporti interpersonali.

Per tale ragione condannano ogni forma di emarginazione, discriminazione, vessazione e sopruso ai danni del lavoratore, fino ai più gravi fenomeni di mobbing, con persecuzioni sistematiche e gravi pressioni psicologiche o di violenza morale volte ad isolare il lavoratore ovvero a metterlo in cattiva luce per indurlo alle dimissioni, esercitate da parte di colleghi e/o suoi superiori.

Le parti riconoscono la necessità di avviare interventi di prevenzione diretti al contrasto dell'insorgenza di tali fenomeni e al contempo a scongiurare ovvero contenere possibili conseguenze dannose per la salute fisica e mentale del lavoratore che ne è vittima.

Art. 80 – Privacy

Per quanto concerne la disciplina inerente la tutela della privacy si rimanda alla vigente normativa in materia.

TITOLO XXIX

Commissione paritetica per le pari opportunità

Art. 81 – Commissione paritetica per le pari opportunità

Le Parti stipulanti il presente contratto hanno deciso di costituire un'apposita commissione per le pari opportunità al fine di tutelare i lavoratori da atti e comportamenti ostili che assumano le caratteristiche della violenza, della persecuzione psicologica o della molestia nell'ambito del rapporto di lavoro.

TITOLO XXX

Licenziamenti o dimissioni

Art. 82 – Risoluzione del rapporto di lavoro – Preavviso

Fatte salve le leggi vigenti in materia di risoluzione del rapporto di lavoro, nell'azienda con un numero inferiore a 15 (quindici) dipendenti, il datore di lavoro può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto con raccomandata od altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento per le cause sotto elencate:

- a) Insubordinazione verso il datore di lavoro o superiori;
- b) Comportamento oltraggioso verso il datore di lavoro o superiori;
- c) Appropriazione di beni dell'Azienda o di terzi sul luogo di lavoro;
- d) Danneggiamento volontario di beni dell'azienda;
- e) Concorrenza con la azienda in cui presta la propria opera;
- f) Esecuzioni di lavori senza permesso, nell'azienda sia per proprio conto che per terzi;
- g) Falsificazione di documentazione dell'azienda;
- h) Assenze non giustificate di oltre tre giornate consecutive o di 6 (sei) giornate nel biennio anche non consecutive;
- i) Il rientro dopo l'assenza per malattia o per infortunio oltre il secondo giorno dalla data di guarigione;
- j) Cessazione dell'attività;
- k) Gravi difficoltà economiche dell'azienda previa consultazione sindacale.

I termini di preavviso di rescissione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono stabiliti dal successivo articolo del presente CCNL.

Art. 83– i termini di preavviso per ambedue le parti stipulanti il presente CCNL sono:

Classificazione di anzianità	Fino a 5 anni di anzianità	Fino a 10 anni di anzianità	Oltre a 10 anni di anzianità
Livello 1°	40 giorni di calendario	50 giorni di calendario	60 giorni di calendario
Livello 2°	40 giorni di calendario	50 giorni di calendario	60 giorni di calendario
Livello 3°	30 giorni di calendario	40 giorni di calendario	50 giorni di calendario
Livello 4°	30 giorni di calendario	40 giorni di calendario	50 giorni di calendario
Livello 5°	20 giorni di calendario	30 giorni di calendario	40 giorni di calendario
Livello 6°	15 giorni di calendario	20 giorni di calendario	25 giorni di calendario
Livello 7°	15 giorni di calendario	20 giorni di calendario	25 giorni di calendario

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 CCNL, o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato o insufficiente preavviso. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del TFR.

TITOLO XXXI

Doveri e condotta dei dipendenti

Art. 84 – doveri del dipendente

Il comportamento del lavoratore deve essere improntato al perseguimento dell'efficacia aziendale e della gestione economica dei compiti affidatigli nella primaria considerazione delle esigenze dell'azienda e nel

rispetto dei doveri di dirigenza, di obbedienza e fedeltà. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità della prestazione, il lavoratore deve in particolare:

- a) collaborare con diligenza osservando le norme del contratto di lavoro vigente, nonché delle disposizioni e delle direttive, anche di natura tecnica, impartite dall'azienda per l'esecuzione e la disciplina del lavoro anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
- b) rendersi disponibile a compiere temporaneamente o saltuariamente anche mansioni inerenti a categorie inferiori alla propria;
- c) non assentarsi dal luogo di lavoro o dalla struttura di appartenenza previa apposita autorizzazione. La mancata presentazione sul luogo di lavoro per tre giorni consecutivi senza alcuna giustificazione costituisce causa di licenziamento;
- d) mantenere durante l'orario di lavoro, nei rapporti interpersonali e con gli altri lavoratori nonché nei confronti del datore di lavoro o dei suoi rappresentanti una condotta uniformata a principi di correttezza e astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- e) non attendere durante l'orario di lavoro ad occupazioni non attinenti alle proprie mansioni e, nei periodi di malattia od infortunio, ad attività che possano ritardarne il recupero psico-fisico;
- f) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sott'ordinato, ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità. Nel caso degli apprendisti eseguire a perfetta regola d'arte le istruzioni impartite dal tutor o dal datore di lavoro;
- g) con particolare riguardo agli attrezzi utilizzati dal lavoratore, questi è responsabile per ogni danno che possa subire a causa di negligenza;
- h) avere cura dei beni strumentali affidati. Gli strumenti di lavoro, salvo ciò sia impossibile devono essere depositati nei locali aziendali ed ivi custoditi e non possono essere portati altrove dai dipendenti salvo esplicita autorizzazione del datore di lavoro. La violazione di questi obblighi costituisce giusta causa di licenziamento;
- i) comunicare all'azienda la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- j) tenere la maggiore igiene e sicurezza sul luogo di lavoro ed in particolare indossare tutti gli indumenti protettivi previsti dalla disciplina antinfortunistica;
- k) non utilizzare ai fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni di lavoro.

TITOLO XXXII

Risarcimento danni

Art. 85 – Risarcimento danni

I danni che comportano trattenute per il risarcimento debbono essere contestati formalmente al lavoratore dipendente non appena la azienda ne sia a conoscenza.

L'importo del risarcimento, in relazione alla entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% (dieci percento) della paga di fatto per ogni periodo di retribuzione.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi ed indennità dovuti al lavoratore dipendente a qualsiasi titolo.

TITOLO XXXIII

Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione

Art. 86 – Commissione Nazionale di Conciliazione

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

2) Il tentativo di conciliazione sindacale può essere previsto egualmente in caso di controversie relative ai licenziamenti individuali di cui alla Legge n. 604/1966, Legge n. 300/1970 e successiva Legge n. 108/1990, non derivanti da provvedimento disciplinare, ferma restando l'obbligatorietà della procedura ex art. 7 della l. 604/66.

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

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

5) La Commissione di Conciliazione Territoriale è istituita presso l'Ente Bilaterale – EBAFOS territorialmente competente ed è composta da rappresentanti delle OO.SS. stipulanti. La medesima composizione è prevista per la Commissione di Conciliazione Nazionale.

6) Il tentativo facoltativo di conciliazione in sede sindacale viene instaurato a cura della parte interessata personalmente o tramite l'Organizzazione Sindacale firmataria del presente C.C.N.L. alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato, presentando apposita richiesta alla Commissione di Conciliazione mediante PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mani.

7) A carico della parte procedente spetta l'onere di trasmettere prontamente copia della richiesta del tentativo di conciliazione alla controparte. La richiesta deve contenere l'indicazione delle parti, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale firmataria del presente C.C.N.L. che rappresenta l'istante, il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto, l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa, l'elenco degli eventuali documenti allegati, il luogo dove devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura.

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

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

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

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

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

13) Nel caso di mancata conciliazione, le parti sono tenute a riportare nell'apposito verbale le rispettive ragioni circa il mancato accordo. Resta salva la facoltà della Commissione di Conciliazione adita di formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia.

TITOLO XXXIV

Composizione delle controversie

Art. 87 – Composizione delle controversie

Per le controversie relative a licenziamenti individuali di cui alle leggi 15 luglio 1966, n.604, ed 11 maggio 1990 n.108, non derivanti da provvedimenti disciplinari, devono essere ugualmente fatti tentativi di composizione per il tramite della Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione.

I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in quattro copie, dovranno essere sottoscritti anche dai lavoratori dipendenti e dai datori di lavoro interessati. Due copie del verbale saranno inviate all'Ufficio Provinciale del Lavoro (Legge II agosto 1973, n. 533).

La parte interessata, sia essa lavoratore dipendente che datore di lavoro, alla definizione della controversia, è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione alla quale sia iscritta.

La Commissione di cui al presente CCNL, ricevuta la richiesta di conciliazione, è tenuta a comunicare nei modi e nei termini di legge, alla parte contrapposta, oltre al motivo della controversia il luogo, il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione: l'incontro tra le parti deve avvenire entro e non oltre 15 (quindici) giorni dalla data di avvenuto invio della comunicazione alla parte contrapposta.

TITOLO XXXV

Codice disciplinare

Art. 88 – Codice disciplinare

I dipendenti devono esplicitare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza ed in particolare:

1. osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o chi per esso ed adempiere a tutte le formalità che l'azienda ha posto in essere per il controllo delle presenze.
2. svolgere tutti i compiti che gli verranno assegnati dal datore di lavoro o chi per esso, nel rispetto delle norme del presente CCNL applicato in azienda e delle disposizioni attuative con la massima diligenza ed assiduità;
3. conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato usate ed in uso presso la azienda stessa;
4. in merito alla posizione assegnata ed ai compiti inerenti, il dipendente deve evitare di trarre in qualsiasi modo, profitti propri a danno dell'azienda in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni ed incarichi, nonché svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro. Si richiama a proposito il RDL del 13 novembre 1924 n. 1825 convertito in legge n. 562/1925;
5. 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.

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

- 1) rimprovero verbale;
- 2) rimprovero scritto;
- 3) multa non superiore all'importo di 4 (quattro) ore della retribuzione base;
- 4) 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 dei dipendenti, senza aver loro preventivamente contestato formalmente l'addebito ed averlo sentito in loro difesa; in ogni caso provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 (cinque) giorni 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.

I dipendenti avranno la possibilità di presentare le contro deduzioni a sua difesa entro 5 (cinque) giorni.

L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere presa entro 10 (dieci) giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore dipendente per presentare le sue giustificazioni. Tale decisione dovrà essere comunicata al socio e al lavoratore dipendente con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo.

I provvedimenti disciplinari saranno presi nei confronti dei lavoratori dipendenti che:

- a) risultano assenti ingiustificati dal lavoro per uno o più giorni consecutivi fino ad un massimo di 3 (tre) giorni;
- b) abbiano abbandonato il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- c) abbiano ritardato senza giustificato motivo l'inizio del lavoro e/o lo sospendano e/o ne anticipino la cessazione;
- d) procurino guasti, anche non gravi, a cose, attrezzature, impianti e quanto altro esistente presso la azienda;
- e) contravvengano al divieto di accettare mance dalla clientela dell'azienda, dai fornitori della stessa e che comunque le promuovano e/o le sollecitino;
- f) non rispettino le norme e le regole stabilite nel presente CCNL nell'azienda, commettano atti che portino pregiudizio alla sicurezza, alla disciplina, all'igiene ed alla morale dell'azienda.

E' evidente che il rimprovero verbale o rimprovero scritto sarà adottato per le mancanze di minor rilievo, la multa e la sospensione saranno adottate per le mancanze di maggior rilievo.

Ai sensi della L.15 luglio 1966, n.604 "Norme sui licenziamenti individuali" e succ. mod. si precisa che:

- il datore di lavoro, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro.
- Il prestatore di lavoro può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei sette giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto.
- Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace.
- Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.
- L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro.
- Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extra-giudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

Il termine di cui al comma precedente decorre dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento.

- Quando il prestatore di lavoro non possa avvalersi delle procedure previste dal contratto, può promuovere, entro venti giorni dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento, il tentativo di conciliazione presso l'Ufficio provinciale del Lavoro e della massima occupazione.

Le Parti possono farsi assistere dalle associazioni sindacali a cui sono iscritte o alle quali conferiscono mandato.

- Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso tra un minimo di 3.0 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni.
- L'indennità di anzianità è dovuta al prestatore di lavoro in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro.
- Sono fatte salve le disposizioni di contratti collettivi e accordi sindacali che contengono per la materia disciplinata dalla presente legge, condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro.

Art. 89 – Licenziamento per mancanze

Il licenziamento, fermo restando la procedura di cui all'art.7, L.300/1970, con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto, con la perdita dell'indennità di preavviso, al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina od alla diligenza nel lavoro o che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via semplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

- a) Trascuratezza nell'adempimento degli obblighi contrattuali e di regolamento interno;
- b) Furto o danneggiamento volontario al materiale dell'azienda;
- c) Condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
- d) Gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;
- e) Abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti, comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi.
- f) Insubordinazione verso i superiori;
- g) Diverbio litigioso seguito da vie di fatto nell'interno della azienda anche fra i lavoratori dipendenti.

TITOLO XXXVI

Pubblicizzazione

Art. 90 – Stampa e Depositi

Il presente C.C.N.L. è stato edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione. In caso di controversia sull'interpretazione del contratto le Organizzazioni firmatarie si incontreranno entro 30 giorni dalla richiesta per definire consensualmente il significato della clausola controversa. La Parte interessata invia alla controparte apposita richiesta scritta che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi sui quali si basa e deve fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dalla vigenza del C.C.N.L.

Art. 91 – Rinvio alla Legge

Per quanto non disciplinato dal presente accordo le Parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di leggi vigenti in materia.

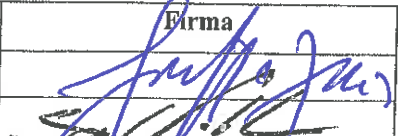

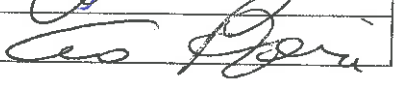
Art. 92 – Decorrenza

Il presente accordo ha decorrenza dal 07 Aprile 2015.

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti invieranno copia del presente C.C.N.L. al Ministero del lavoro e delle politiche sociali ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.

Il presente protocollo è siglato in data 02 Aprile 2015 dalle sigle in calce ed è composto da 36 (trentasei) titoli, 92 (novantadue) articoli occupanti n. 59 pagine e se non sono prodotti n. 06 originali.

Roma 02/04/2015

Denominazione Organizzazione	Rappresentante	Firma
U.A.I.	Giuseppe Zannetti	
UN.A.PR.I.	Sergio Vianello	
FIRAS-SPP	Anthony Vitali	
U.I.P.S.	Ciro Raia	