

CCNL

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

MULTISERVIZI



Sottoscritto dalle parti sindacali
datoriali e dei lavoratori:

**CONFLAVORO PMI
CONFSAL
FESICA
FISALS**

In vigore dal
01.06.2019 al **31.05.2022**

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO MULTISERVIZI

In vigore dal 01 giugno 2019 al 31 maggio 2022

L'anno 2019 il giorno 23 del mese di maggio in Roma, presso la sede della FESICA-CONFISAL, in Piazza di Villa Carpegna n.58,

tra

CONFLAVORO PMI, Confederazione Nazionale delle Piccole e Medie Imprese rappresentata dal Presidente Nazionale Roberto Capobianco, Enzo Capobianco, Mario Ara, Giangrazio Ceglia, Giuseppe Ligotti, Alessandro Mattesini, Giuseppe Pullara, Sandro Susini, Bertino Trolese, Andrea Bigi, Angelo Bramato e Maurizio Centra,

e

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

CONFISAL-FISALS, Federazione Italiana Sindacato Autonomo Lavoratori Stranieri rappresentata dal Segretario Nazionale Filippo Palmeri e Ester Spalenza con l'assistenza della CONFISAL, Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori rappresentata dal Segretario Generale Angelo Raffaele Margiotta

si è addivenuti al rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale Multiservizi stipulato il giorno 24 luglio 2017

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

Roma, 23/05/2019

Roberto Capobianco, Enzo Capobianco, Mario Ara,
Giangrazio Ceglia, Giuseppe Ligotti, Alessandro
Mattesini, Giuseppe Pullara, Sandro Susini, Bertino
Trolese, Andrea Bigi, Angelo Bramato e Maurizio
Centra

Bruno Mariani, Filippo Palmeri, Angelo
Raffaele Margiotta, Alfredo Mancini,
Andrea De Stasio, Letizia Giello, Pasquale
Inverno, Vincenzo Minissale, Giuseppe
Mancini, Francesco di Matteo e Ester
Spalenza

SOMMARIO

PREMESSA.....	8
DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO	10
Art.1 - Assunzione - requisiti per l'accesso.....	10
Art.2 - Periodo di prova.....	10
Art.3 - Mansioni lavorative e variazioni di posizione organizzativa	10
Art.4 - Tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori.....	11
Art.5 - Attuazione normativa.....	11
Art.6 - Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza - RLS.....	11
Art.7 - Articolazione dell'orario di lavoro.....	11
Art.8 - Sospensione del lavoro.....	11
Art.9 - Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro.....	12
Art.10 - Banca delle ore	12
Art.11 - Modalità di fruizione.....	12
Art.12 - Lavoro straordinario.....	12
Art.13 - Lavoro notturno	13
Art.13bis - Parametri convenzionali.....	13
Art.14 - Riposi settimanali, festività, riposi compensativi e riposi retribuiti.....	13
Art.15 - Permessi retribuiti	14
Art.16 - Permessi per decesso e gravi infermità di familiari.....	14
Art.17 - Congedi per gravi motivi familiari.....	14
Art.18 - Lavoro festivo.....	14
Art.19 - Ferie.....	15
Art.20 - Diritto allo studio - patti formativi.....	15
Art.21 - Congedi per formazione.....	15
Art.22 - Disciplina della richiesta di congedo.....	15
Art.23 - Conservazione del posto di lavoro	16
Art.24 - Normale retribuzione.....	16
Art.25 - Tipologie di retribuzione	16
Art.26 - Minimi di paga.....	16
Art.27 - Assorbimenti.....	16
Art.28 - Trattamento personale a provvigione.....	16
Art.29 - Tredicesima e Quattordicesima mensilità	17
Art.30 - Premio di risultato	17
Art.31 - Scatti di merito o di professionalizzazione.....	17
Art.32 - Indennità di cassa e maneggio di denaro	17
Art.33 - Assenze.....	17

Art.34 - Malattia.....	17
Art.35 - Obblighi del lavoratore.....	17
Art.36 - Periodo di comporta.....	18
Art.37 - Trattamento economico per malattia.....	18
Art.38 - Infortunio.....	18
Art.39 - Astensione obbligatoria per maternità.....	18
Art.40 - Aspettativa non retribuita per malattia.....	18
Art.41 - Aspettativa non retribuita.....	19
Art.42 - Congedi parentali.....	19
Art.43 - Congedi e permessi per handicap.....	19
Art.44 - Congedo matrimoniale.....	19
Art.45 - Trasferte.....	19
Art.46 - Rimborso spese chilometrico.....	20
Art.47 - Trasferimento.....	20
Art.48 - Distacco.....	20
Art.49 - Provvedimenti disciplinari e procedure di licenziamento.....	20
Art.50 - Sistemi di video sorveglianza aziendale.....	22
Art.51 - Preavviso.....	22
Art.52 - Trattamento di fine rapporto TFR.....	23
CONTRATTAZIONE DI PROSSIMITA'.....	23
Art.53 - Contrattazione collettiva decentrata.....	23
CONTRATTI FLESSIBILI.....	24
LAVORO PART TIME.....	24
Art.54 - Tipologie di lavoro a tempo parziale.....	24
Art.55 - Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale.....	24
Art.56 - Assunzione.....	24
Art.57 - Clausole di flessibilità ed elastiche.....	24
Art.58 - Prestazioni supplementari e straordinarie.....	25
Art.59 - Retribuzione (lavoro a tempo parziale).....	25
Art.60 - Consistenza dell'organico aziendale.....	25
Art.61 - Diritto di precedenza.....	25
LAVORO INTERMITTENTE.....	26
Art.62 - Definizione contratto di lavoro intermittente.....	26
Art.63 - Disciplina del rapporto di lavoro intermittente.....	26
Art.64 - Assunzione.....	26
Art.65 - Indennità di disponibilità.....	27
Art.66 - Retribuzione.....	27
LAVORO A TEMPO DETERMINATO.....	27
Art.67 - Requisiti di applicabilità.....	27

Art.68 - Apposizione del termine	28
Art.69 - Periodo di Prova	28
Art.70 - Durata e proroghe	28
Art.71 - Proporzione numerica.....	28
Art.72 - Diritto di precedenza	28
Art.73 - Retribuzione.....	29
SOMMINISTRAZIONE.....	30
Art.74 - Sfera di applicabilità.....	30
Art.75 - Proporzione numerica	30
Art.76 - Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare.....	30
Art.77 - Retribuzione (lavoro somministrato).....	30
TELELAVORO E LAVORO AGILE - SMART WORKING	31
Art.78 - Definizione	31
Art.79 - Sfera di applicabilità.....	31
Art.80 - Disciplina del rapporto	31
Art.81 - Diritti e doveri del telelavoratore.....	31
Art.82 - Poteri e obblighi del datore di lavoro.....	32
Art.83 - Dotazioni strumentali e utenze.....	32
Art.84 - Orario di lavoro.....	32
Art.85 - Retribuzione	32
ISTITUTI SINDACALI	33
Art.86 - Rappresentanze Sindacali.....	33
Art.87 - Permessi Rappresentanze Sindacali Aziendali	33
Art.88 - Assemblea	34
Art.89 - Referendum	34
Art.90 - Trattenute sindacali.....	34
RAPPORTI TRA LE PARTI SINDACALI.....	34
Art.91 - Ente Bilaterale autonomo del settore privato E.BI.A.S.P.....	34
Art.92 - Enti Bilaterali Territoriali.....	35
Art.93 - Finanziamento Ente Bilaterale Autonomo del settore privato	35
Art.94 - Assistenza Sanitaria Integrativa	36
Art.95 - Fondi.....	36
Art.96 - Osservatorio Nazionale.....	36
Art.97 - Organismo Paritetico Nazionale O.P.N.A.S.P.....	37
Art.98 - Commissione di Conciliazione Nazionale	37
Art.99 - Conciliazione delle controversie in sede sindacale.....	37
Art.100 - Controversie collettive.....	37
Art.101 - Classificazione del personale.....	38
APPENDICI	41

1.Settore Cooperative	41
2. Apprendistato	41
Art.1 - Qualificazione del rapporto contrattuale	41
Art.2 - Apprendistato professionalizzante	42
Art.3 - Proporzione numerica	42
Art.4 - Disciplina del rapporto	42
Art.5 - Parere di conformità.....	42
Art.6 - Periodo di prova.....	42
Art.7 - Obblighi del datore di lavoro	42
Art.8 - Doveri dell'apprendista	42
Art.9 - Trattamento normativo.....	43
Art.10 - Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico	43
Art.11 - Malattia	43
Art.12 - Infortunio.....	43
Art.13 - Durata del contratto di apprendistato	43
Art.14 - Obblighi di comunicazione.....	44
Art.15 - Formazione.....	44
Art.16 - Apprendistato in cicli stagionali.....	44
Art.17 - Finanziamento della formazione dell'apprendistato	45
Art.18 - Rinvio alla legge.....	45
3. Commissioni Paritetiche di Conciliazione.....	45
Art.1 - Composizione e sede della Commissione Nazionale.....	45
Art.2 - Convocazione della Commissione Nazionale.....	45
Art.3 - Istruttoria e decisione della Commissione Nazionale	45
Art.4 - Commissione di Conciliazione Regionale e/o territoriale.....	45
Art.5 - Composizione e sede della Commissione Regionale e/o Territoriale	45
Art.6 - Convocazione della Commissione Regionale e/o Territoriale.....	46
Art.7 - Istruttoria e decisione della Commissione Regionale e/o Territoriale	46
Art.8 - Composizione e sede delle Commissioni di Conciliazione.....	46
Art.9 - Attivazione della procedura di conciliazione.....	46
Art.10 - Richiesta del tentativo di conciliazione	46
Art.11 - Convocazioni delle parti	46
Art.12 - Istruttoria.....	46
Art.13 - Processo verbale di conciliazione o mancato accordo.....	46
Art.14 - Risoluzione bonaria della controversia.....	47
Art.15 - Decisioni.....	47
Art.16 - Il tentativo obbligatorio di conciliazione	47
Art.17 - Risoluzione della lite in via arbitrale	47
4. Regolamento Collaborazioni Coordinate Continuative Call Center	47

Titolo I - parte normativa.....	48
Articolo 1 - Ambito di applicazione.....	48
Articolo 2 - Definizioni.....	48
Articolo 3 - Forma e contenuto dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa.....	48
Articolo 4 - Natura della prestazione.....	49
Articolo 5 - Autonomia e coordinamento.....	49
Articolo 6 - Assenza del potere gerarchico.....	49
Articolo 7 - Assenza del potere disciplinare.....	49
Articolo 8 - Modalità di esecuzione della prestazione.....	49
Articolo 9 - Informazione e verifiche periodiche.....	50
Articolo 10 - Durata del contratto di collaborazione.....	50
Articolo 11 - Strumenti a disposizione del Collaboratore.....	50
Articolo 12 - Maternità e paternità, malattia e infortunio.....	50
Articolo 13 - Doveri del Collaboratore.....	51
Articolo 14 - Profili fiscali e contributivi.....	51
Articolo 15 - Ambiente di lavoro: tutela della salute e dell'integrità fisica.....	51
Articolo 16 - Assicurazione obbligatoria.....	51
Articolo 17 - Cessazione del rapporto.....	51
Articolo 18 - Diritti sindacali.....	52
Articolo 19 - Commissione nazionale paritetica di conciliazione e raffreddamento.....	52
Articolo 20 - Certificazione del contratto.....	52
Articolo 21 - Disposizioni finali.....	52
Titolo II - Parte Economica.....	52
Articolo 22 - Compensi.....	52
5. Appalto.....	53
TABELLA A.....	54

PREMESSA

Le parti si riconoscono in un sistema di relazioni basato su rapporti di rispetto e collaborazione, con comportamenti che tutelino la libertà e la dignità dei lavoratori e che siano di effettivo contributo sia al regolare e sereno svolgimento dell'attività lavorativa, sia al miglioramento costante dell'efficienza e dell'efficacia delle imprese, soprattutto nell'attuale fase di difficoltà economica del Paese;

La grande trasformazione del lavoro che è in corso e che si sta sviluppando con sempre maggiore velocità richiede che le Parti sociali si assumano la responsabilità di accompagnare i datori di lavoro e i loro collaboratori nella serena accettazione della necessità di abbracciare il cambiamento continuo, per potersi confrontare adeguatamente, come insieme, con la più accesa concorrenzialità che ha già investito le attività manifatturiere e che ora sta investendo, con crescente forza, anche i servizi di ogni genere, ai quali la rete fornisce un supporto impareggiabile ma da regolare.

Una tale responsabilità si fonda su un rapporto aperto fra le Parti sociali e richiede, da un lato, strumenti contrattuali più semplici e aggiornati, con un diverso equilibrio tra istituti contrattuali legati al rapporto di lavoro e istituti legati all'efficienza nel lavoro, e da altro lato una maggiore attenzione alle logiche collaborative e partecipative, sia all'interno delle organizzazioni produttive, attraverso la premialità di risultato, che tra le organizzazioni rappresentative, attraverso la bilateralità, con la quale si può attivare il welfare contrattuale; supportare il welfare aziendale/interaziendale o territoriale; svolgere la formazione lungo tutto l'arco della vita; gestire le istanze di certificazione dei contratti, di conciliazione, mediazione, arbitrato.

Condividendo la diffusione della cultura in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, le parti si impegnano a collaborare per definire e, nel tempo, migliorare buone pratiche e soluzioni economicamente sostenibili per le imprese che siano di reale utilità alla riduzione dei rischi di infortunio e/o malattia professione;

Le parti hanno deciso di rinnovare anticipatamente il CCNL stipulato il 24 luglio 2017, in considerazione delle modifiche normative intervenute e allo scopo di recepire le istanze pervenute dalle rispettive basi.

VALIDITA' DEL CONTRATTO

Il presente CCNL ha durata triennale e disciplina, in maniera unitaria e per tutto il territorio nazionale, le collaborazioni e i rapporti di lavoro dipendente nell'ambito dei servizi. Alla scadenza continuerà ad essere valido ed efficace tra le parti se non sarà - entro la stessa data - rinnovato o sostituito da un diverso accordo.

Ciascuna delle parti stipulanti potrà recedere dal presente CCNL con almeno 60 (sessanta) giorni di anticipo ed efficacia dalla data di scadenza naturale. Il recesso dovrà essere comunicato alla controparte mediante posta elettronica certificata (pec) o lettera raccomandata, anche consegnata a mano.

Fermi restando i diritti inviolabili dei cittadini, le parti escludono il ricorso ad azioni dirette durante tutta vigenza del presente CCNL nonché (i) durante le trattative finalizzate al suo rinnovo, (ii) nel corso delle consultazioni per la modifica o integrazione dello stesso e (iii) durante lo svolgimento delle procedure di conciliazione o arbitrato eventualmente attivate.

A tal fine le parti considerano regolari soltanto le azioni dirette che comportino l'assenza dalla prestazione di lavoro per turni interi, che siano preannunciate con un preavviso di almeno 5 (cinque) giorni liberi e svolte nel rispetto dei livelli minimi di servizio stabiliti dalla legge o, se mancanti, dal datore di lavoro prima delle azioni stesse, avendo in ogni caso riguardo alla sicurezza dei clienti e degli utenti finali nonché alla salvaguardia dei beni aziendali (materiali o/o immateriali).

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro posti in essere dalle imprese industriali, artigiane, cooperative, dai consorzi e dalle società consortili operanti nel settore pulizia e servizi integrati/multiservizi che svolgono, anche per conto terzi, le seguenti attività:

- servizi di pulimento, disinfezione, sanificazione, disinfestazione e derattizzazioni (civili, industriali, ospedaliere, domiciliari, pulitori, netturbini, spazzacamini, ecc.);
- servizi di manutenzione (aree verdi, impianti e macchinari industriali, insegne luminose, immobili, beni mobili, ripulitura muri da scritte e graffiti, strade e segnaletica orizzontale e verticale, interventi in aree confinate, piscine, spiagge, arenili, ecc.);
- servizi aree verdi, comprensivi di pulizia giardini, potatura e abbattimento piante;
- interventi aerei, con piattaforme o cestelli, per la manutenzione di impianti elettrici e di illuminazione, pulizia tetti e grondaie, ecc.;
- servizi di conduzione e gestione impianti (termici, climatizzazione, elettrici, idraulici, ecc.);
- Interventi di manutenzione, sostituzione, lettura e gestione tecnica amministrativa dei gruppi di misura;
- servizi di controllo accessi, servizi ausiliari museali, fieristici e congressuali (reception, accoglienza, accompagnamento, custodia di locali, edifici, aree, ecc.);
- nettezza urbana: spazzamento, raccolta anche differenziata, trasporto e trattamento, recupero e smaltimento rifiuti solidi e liquidi, con o senza recupero energetico, lavaggio cassonetti;
- taglio erbe riparie e stradali, anche con macchinari semoventi;
- transennature stradali, anche provvisorie;
- impianti per la potabilizzazione, desalinizzazione e depurazione delle acque, con o senza recupero energetico;
- impianti di produzione, trasporto e distribuzione di calore ed energia elettrica, servizi di irrigazione di impianti per l'agricoltura;
- servizi generali (servizi copia, centralino, distribuzione cancelleria e posta interna, fattorinaggio, barellaggio, movimentazione interna e esterna, etc.);
- Servizi di distribuzione e recapito corrispondenza dei diversi servizi postali;
- servizi amministrativi (gestione condominiale, gestione utenze, autorizzazioni, licenze, imposte, fatturazioni, etc.);
- servizi alla ristorazione (trasporto e distribuzione pasti, riordino locali, lavaggio stoviglie, ecc.);
- servizi ausiliari del trasporto (assistenza, rimessaggio e piccola manutenzione al trasporto pubblico, autobus, tram, aeromobili, natanti, ecc.);
- servizi ausiliari in area scolastica, sanitaria, industriale ed uffici pubblici e privati;
- servizi integrati in ambito fieristico, museale ed archeologico, comprese iniziative promozionali e manifestazioni ricreative e culturali, nonché i servizi di primo intervento antincendio, ecc.;
- servizi di controllo degli accessi e custodia di aree, parcheggi, edifici ed attrezzature comprese la gestione di parcheggi a pagamento o non a pagamento in aree confinate private, con l'ausilio di impianti tecnologici e servizi cinofili;
- portierato e guardiania;
- servizi di fattorinaggio, custodia ed archiviazione documenti, trasporto documenti, servizi di biglietteria e informazioni anche telefoniche, incluso call-center, ecc.;
- accompagnamento, cattura e ingabbiamento e scarico di bestiame presso mattatoi;
- servizi ausiliari alla gestione di biblioteche ed esposizione libraria, gestione degli accessi, informazione al pubblico, movimentazione e trattamento fisico del materiale librario (copertinatura, apposizione bande anticaccheggio, applicazione codici a barre, ecc.);
- gestione nella totalità delle attività inerenti magazzini e centri distributivi, servizi di confezionamento di prodotti alimentari e non;
- servizi di manutenzione impianti di sollevamento (ascensori);
- servizi di manutenzione impianti antintrusione (allarmi e video sorveglianza)
- facchinaggio, mercati ortofrutticoli, anche con l'utilizzo di macchinari;
- servizi ausiliari alle produzioni industriali fuori linea;
- servizi accessori a quelli indicati negli alinea precedenti.

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art.1 - Assunzione - requisiti per l'accesso

L'assunzione del lavoratore avviene nel rispetto della legge e del presente CCNL.

All'atto dell'assunzione il datore di lavoro e il lavoratore sottoscrivono il contratto individuale di lavoro, anche nella forma di lettera di assunzione, il quale deve contenere almeno i seguenti elementi:

- data di assunzione;
- tipologia del rapporto e, se a tempo determinato, durata;
- orario di lavoro;
- categoria, ai sensi dell'art. 2095 del codice civile;
- mansioni, livello di inquadramento e la posizione organizzativa;
- trattamento economico;
- sede/i di lavoro ovvero ambito territoriale di operatività;
- durata del periodo di prova;

All'atto dell'assunzione, inoltre, il datore di lavoro consegna al lavoratore copia del presente CCNL contratto, anche in formato elettronico (e-book) ovvero mette a disposizione lo stesso mediante i sistemi informatici aziendali (es. intranet) purché sia facilmente accessibile dal lavoratore stesso.

Per essere assunto, il lavoratore deve presentare o, nei casi in cui possibile per legge, dichiarare al datore di lavoro:

- titolo di studio e titoli professionali, se posseduti;
- certificato di residenza;
- recapito telefonico e indirizzo di posta elettronica (e-mail);
- coordinate bancarie per il pagamento dello stipendio e di altre somme;
- permesso di soggiorno ove obbligatorio;
- curriculum vitae;
- altri documenti necessari in base alla natura del rapporto o richiesti specificatamente dal datore di lavoro (es. patente).

Art.2 - Periodo di prova

- 1) L'esistenza del patto di prova dovrà risultare da atto scritto e dovrà essere accettato dal lavoratore con apposita sottoscrizione dello stesso.
- 2) La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:
 - a. quadri e 1° livelli: 6 mesi;
 - b. 2,3,4,5,6,7 livelli: 3 mesi;
- 3) Nel corso del periodo di prova, il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento, da entrambi le parti, senza preavviso, con diritto al TFR, ai ratei di tredicesima, quattordicesima e all'indennità sostitutiva delle ferie;
- 4) Per i contratti a termine la durata del periodo di prova non potrà essere superiore al 50% della durata del contratto stesso.
- 5) Qualora entro la scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato a tutti gli effetti.

Art.3 - Mansioni lavorative e variazioni di posizione organizzativa

- 1) Il lavoratore, deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle rientranti in altre posizioni organizzative riconducibili alla stessa categoria legale di inquadramento.
- 2) In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incida sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a posizioni organizzative inferiori a quelle precedentemente espletate, purché rientranti nella medesima categoria legale.
- 3) Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, anche attraverso piattaforme @learning, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove posizioni organizzative.
- 4) Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti a posizioni organizzative inferiori a quelle precedentemente espletate, purché rientranti nella medesima categoria legale, sono le seguenti:
 - al fine di evitare il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo;
 - quando il lavoratore non risulti più idoneo a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto a seguito di visita medica.
- 5) In ogni caso il mutamento di mansioni e/o di posizione organizzativa è comunicato per iscritto, anche in forma telematica, a pena di nullità.
- 6) Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, il lavoratore ha diritto alla conservazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti; il trattamento retributivo sarà quello corrispondente alla nuova posizione organizzativa, salve le condizioni di miglior favore non legate alla precedente posizione organizzativa. Fermo restando quanto

previsto al successivo punto 7), il lavoratore che non accetta il mutamento di mansioni e/o di posizione organizzativa di cui trattasi può presentare le proprie dimissioni che, nel caso di cui al precedente punto 2), saranno considerate per giusta causa.

- 7) Nelle sedi di cui all'art.2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, o all'acquisizione di una diversa professionalità, o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, o da un avvocato, o da un consulente del lavoro.
- 8) Nel caso di assegnazione a posizioni organizzative superiori a quelle precedentemente espletate il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio assente per qualunque ragione, dopo sei mesi continuativi.
- 9) Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra, diversa da quelle indicate all'atto dell'assunzione, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, salvo che si tratti di lavoratore mobile.
- 10) Per lavoratore mobile si intende quel lavoratore che non abbia una sede di lavoro fissa ma che possa, o debba, a seconda di quanto concordato in sede di assunzione, operare in un certo ambito territoriale.

Art.4 - Tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori

In ottemperanza al disposto di cui all'art.9 della Legge n.300/1970 i lavoratori, mediante loro rappresentanze aziendali, ovvero, in mancanza di queste, mediante i rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Art.5 - Attuazione normativa

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

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

Le Parti, si impegnano, in sede di Ente Bilaterale, ad individuare ogni e qualsiasi strumento che possa semplificare gli adempimenti connessi alla materia, mediante la delega di determinate competenze e/o funzioni a soggetti terzi, anche a livello territoriale, che ne assumano la responsabilità. La formazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza potrà essere effettuata attraverso piattaforme @learning anche per i suoi aggiornamenti, come previsto dall' A.S.R. del 7 luglio 2016 ed in ottemperanza del D.Lgs.n.81/2008.

Art.7 - Articolazione dell'orario di lavoro

- 1) La durata normale del lavoro effettivo è fissata in quaranta ore settimanali suddivise in cinque, ovvero sei giorni lavorativi.
- 2) Per lavoro effettivo deve intendersi ogni attività che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non rientra in tale accezione il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi goduti sia all'interno che all'esterno dell'azienda e le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.
- 3) Le Parti stipulanti il presente contratto, mediante specifico accordo, potranno prevedere orari settimanali inferiori alle quaranta ore anche mediante assorbimento di parte dei permessi retribuiti.
- 4) Per i lavoratori non mobili comandati fuori sede rispetto al luogo o ai luoghi dove prestano normalmente servizio, l'orario di lavoro inizia a decorrere dal loro arrivo nel luogo in cui deve svolgersi la prestazione e dura per tutto il tempo in cui si svolge la prestazione stessa.
- 5) Le spese relative alla trasferta sono disciplinate dall'art.45 del presente CCNL, salvo diverso accordo aziendale o individuale.
- 6) Per i lavoratori mobili l'orario di lavoro inizia a decorrere dal loro arrivo nel luogo in cui deve svolgersi la prestazione e dura per tutto il tempo in cui si svolge la prestazione stessa.
- 7) Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi, non è dovuto alcun compenso ulteriore, salvo diverso accordo aziendale o individuale, per l'attività lavorativa che si svolge al di fuori del normale orario di lavoro, sia in sede che fuori sede.
- 8) Tutti quei servizi che debbono essere eseguiti al di fuori del normale orario di lavoro, per il regolare espletamento delle attività ovvero per garantire la sicurezza degli altri collaboratori, nonché tutti gli adempimenti legali, fiscali e/o amministrativi, annuali o periodici possono essere eseguiti oltre i limiti del normale orario giornaliero o settimanale.
- 9) Gli orari di lavoro praticati nell'azienda dovranno essere esposti in maniera tale che siano visibili a tutti i dipendenti e devono essere comunicati, da parte dell'azienda agli uffici competenti. La durata massima dell'orario di lavoro è soggetta alla disciplina legislativa vigente.

Art.8 - Sospensione del lavoro

- 1) In caso di sospensione dal lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro ed indipendente dalla volontà del lavoratore, il lavoratore ha diritto alla retribuzione di fatto per tutto il periodo della sospensione.
- 2) La norma di cui al punto precedente non si applica nel caso di scioperi.

Art.9 - Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro

- 1) In considerazione di particolari situazioni di servizio, collegate ad incrementi di attività di carattere stagionale, è comunque consentito alle imprese di ripartire la durata normale dell'orario di lavoro su 6 giorni, con un limite massimo di 48 ore settimanali da recuperare mediante corrispondente rimodulazione dell'orario settimanale nelle precedenti o successive settimane.
- 2) Pertanto, qualora dall'andamento della prestazione giornaliera derivi che in un mese venga superato l'orario contrattuale e che in un altro esso non venga raggiunto, non si dà luogo a compensi aggiuntivi o detrazioni, compensandosi tra di loro le misure delle prestazioni mensili e realizzandosi la media delle 173 ore nell'arco di un periodo di dodici mesi.
- 3) Peraltro le eventuali ore eccedenti l'orario mensile potranno essere accantonate e recuperate in periodi di minor attività senza dar luogo a compensi aggiuntivi, tramite versamento e prelievo nella Banca delle ore.
- 4) Le ore lavorate in eccedenza rispetto a quelle previste contrattualmente e non recuperate entro il 31 dicembre di ogni anno saranno pagate con la maggiorazione del 10%, salvo che il lavoratore ne abbia richiesto l'utilizzo entro il semestre successivo e l'azienda lo consenta.
- 5) La flessibilità dell'orario di lavoro, così come disciplinata dal presente articolo, deve ritenersi vincolante per tutti i lavoratori.
- 6) L'azienda deve informare i lavoratori della volontà di utilizzare l'istituto della flessibilità attraverso apposita comunicazione contenente indicazioni di massima sulle modalità di esecuzione della flessibilità: inizio, termine, orario richiesto ai lavoratori.

Art.10 - Banca delle ore

- 1) Le parti convengono di istituire la banca delle ore. Nell'ambito della contrattazione aziendale il lavoratore può optare, in alternativa alla remunerazione come straordinarie delle ore prestate, per l'accantonamento delle ore medesime nella banca ore individuale dalla quale attingere per fruire dei riposi supplementari.
- 2) Tutte le tipologie di lavoro straordinario potranno confluire nel monte ore della Banca delle ore nei limiti previsti dall'art.11, comma 3.

Art.11 - Modalità di fruizione

- 1) Il prelievo delle ore maturate avverrà con richiesta scritta (anche tramite PEC) presentata dal lavoratore almeno 5 giorni prima della fruizione.
- 2) Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data e l'ora della richiesta.
- 3) I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata. Per le unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato.
- 4) I riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore.
- 5) Per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate in sede aziendale o a livello individuale.
- 6) Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca delle ore, con i relativi movimenti.
- 7) Le ore non utilizzate come riposi compensativi entro il 31 dicembre di ogni anno e, in ogni caso, alla cessazione del rapporto di lavoro, saranno retribuite con la maggiorazione prevista per lo straordinario entro il 30 giugno dell'anno successivo di maturazione.

Art.12 - Lavoro straordinario

- 1) Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario settimanale di cui all'art.7 del presente contratto sono considerate lavoro straordinario.
- 2) È facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni lavorative straordinarie nel limite massimo di 250 ore annue per ogni lavoratore.

Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è sempre ammesso, anche in deroga al limite di 250 ore, in relazione a:

- casi di eccezionali esigenze tecniche e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
- casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o al servizio;
- eventi particolari come mostre, campagne, concorsi, progetti, gare, ecc. con termini vincolanti di scadenza.

Gli straordinari effettuati per queste cause non si computano ai fini del raggiungimento del predetto limite delle 250 ore.

- 3) Previo accordo con il lavoratore una quota non superiore al 50% del monte ore previsto dal precedente punto 2, potrà confluire nella Banca delle ore, al netto della maggiorazione economica oraria, che sarà liquidata al lavoratore di volta in volta.
- 4) Il lavoratore non può prestare lavoro straordinario ove non sia stato espressamente autorizzato dal datore di lavoro.
- 5) Per le prestazioni lavorative straordinarie sono previste le seguenti maggiorazioni sulla quota oraria della normale retribuzione del presente contratto:
 - a. lavoro straordinario diurno feriale (fino ad 8 ore settimanali)20%
 - b. lavoro straordinario diurno feriale (oltre all'ottava ora settimanale)25%
 - c. lavoro straordinario notturno (fino ad 8 ore settimanali)45%
 - d. lavoro straordinario notturno (oltre all'ottava ora settimanale)50%
 - e. lavoro straordinario festivo.....65%

f. lavoro straordinario festivo notturno.....75%

- 6) Le ore di lavoro ordinario prestate nei giorni di riposo settimanale, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 20% sulla quota oraria della normale retribuzione, ai sensi dell'art.18 c.2 del presente CCNL.
- 7) Resta salvo il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, ai sensi delle disposizioni di legge vigenti.
- 8) Le maggiorazioni per il lavoro straordinario verranno calcolate sulla quota oraria della retribuzione di cui all'art.26 del presente contratto.
- 9) Il lavoro straordinario notturno è quello prestato tra le ore 24:00 e le ore 6:00. Non è considerato lavoro straordinario quello svolto di notte nel normale orario di lavoro da lavoratori adibiti a servizi notturni.

Art.13 - Lavoro notturno

- 1) Sempre che non si tratti di turni regolari di lavoro, è considerato lavoro notturno quello prestato tra le 22.00 e le 6.00 del mattino.
- 2) Il lavoro ordinario notturno è compensato applicando una maggiorazione pari al 15% alla aliquota oraria della normale retribuzione di cui all'art.26.
- 3) La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto di cui all'art.25 del presente contratto.

Art.13bis - Parametri convenzionali

Ove non diversamente stabilito dal presente CCNL, per il calcolo della retribuzione e per gli altri fini connessi alla gestione del rapporto di lavoro, si utilizzano i seguenti parametri convenzionali:

Parametro	Valore
giorni del mese	26
ore del mese	173
ore della settimana	40
ore del giorno	6,66

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

- 1) Il riposo settimanale cade normalmente di domenica. Ai sensi degli artt.2 e 3 Legge n.370/1934 e Art.9 c.2 e 3 del D.Lgs.n.66/2003, si prevede per le aziende di poter definire un giorno di riposo diverso dalla domenica quando queste svolgono attività aventi le seguenti caratteristiche:
 - a) attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, di periodi di riposo giornaliero o settimanale;
 - b) attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi turno e non possa usufruire, tra la fine del servizio di un turno e l'inizio del turno successivo, di periodi di riposo giornaliero o settimanale;
 - c) attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.
- 2) Il riposo di ventiquattro ore consecutive può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni per il personale interessato a modelli tecnico organizzativi di turnazione particolare ovvero addetto alle attività aventi le seguenti caratteristiche:
 - a) i servizi ed attività il cui funzionamento domenicale corrisponda ed esigenze tecniche ovvero soddisfi interessi rilevanti della collettività ovvero sia di pubblica utilità;
 - b) attività che richiedano l'impiego di impianti e macchinari ad alta intensità di capitali o ad alta tecnologia;
 - c) attività di cui all'art.7 della Legge n.370/1934, fermo restando che, ai sensi dell'artt.1 della stessa Legge n.370/1934, questa non si applica:
 - alla moglie, ai parenti ed agli affini non oltre il terzo grado del datore di lavoro, con lui conviventi ed a suo carico;
 - ai lavoranti al proprio domicilio;
 - al personale preposto alla direzione tecnica od amministrativa di un'azienda ed avente diretta responsabilità nell'andamento dei servizi;
 - d) attività indicate agli artt.11, 12 e 13 D.Lgs.n.114/1998 (riforma della disciplina relativa al settore del commercio), e di cui all'art.3 Legge n.323/2000 (stabilimenti termali).
- 3) Il lavoratore straniero ovvero con esigenze religiose diverse - e solo se le esigenze organizzative lo permettano - può beneficiare di un riposo settimanale in un giorno diverso, concordato tra le parti. In tal caso, al lavoratore non verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi.
- 4) Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla Legge n.370/1934 dovranno essere retribuite con una maggiorazione pari al 20% sulla quota oraria della retribuzione di cui all'art.26, fermo restando il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni legislative vigenti in materia. Tale maggiorazione è omnicomprensiva e non cumulabile.

- 5) Qualora una delle festività elencate all'art.18 dovesse cadere di domenica ovvero nel giorno concordato con il lavoratore straniero in relazione al precedente punto 3, al lavoratore verrà corrisposta una ulteriore giornata di retribuzione di cui all'art.25 unitamente alla retribuzione mensile.

Art.15 - Permessi retribuiti

- 1) In alternativa al pagamento delle festività soppresse di cui alla Legge n. 54/1977 e al DPR n.792/1985, i lavoratori usufruiranno di 32 ore di permessi retribuiti che dovranno essere utilizzati entro l'anno solare.
- 2) I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadono e devono essere pagati con la retribuzione di fatto di cui all' art. 25 del presente contratto in atto al momento della scadenza, ove non sia possibile fruirne entro il 30 giugno dell'anno successivo.
- 3) In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero di servizio prestato.
- 4) I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione superiori a 15 giorno di calendario.

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

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

Art.17 - Congedi per gravi motivi familiari

- 1) Ai sensi dell'art.4 c.2 della Legge n.53/2000, il lavoratore può richiedere un periodo di congedo per gravi motivi, espressamente indicati dal Decreto Interministeriale n.278/2000, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art.433 del Codice Civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.
- 2) Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni.
- 3) Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo - di norma con la precisazione della durata minima dello stesso - e documentando, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il grado di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.
- 4) Il lavoratore dovrà altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art.3 del citato Decreto Interministeriale.

Art.18 - Lavoro festivo

- 1) È considerato lavoro festivo quello prestato il:
 - a. 1° gennaio (Capodanno);
 - b. 6 gennaio (Epifania);
 - c. lunedì di Pasqua;
 - d. 25 aprile
 - e. 1° maggio (Festa del lavoro);
 - f. 2 giugno (Festa della Repubblica);
 - g. 15 agosto (Assunzione);
 - h. 1° novembre (Ognissanti)
 - i. 8 dicembre (Immacolata Concezione);
 - j. 25 dicembre (S. Natale);
 - k. 26 dicembre (S. Stefano);
 - l. giorno del S. Patrono del luogo di lavoro (sede aziendale).
- 2) Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi elencati nel punto precedente, saranno compensate con la maggiorazione del 20% della retribuzione di cui all'art.26.
- 3) Resta salvo quanto disposto dall'art.14,4.

Art.19 - Ferie

- 1) Il personale ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 4 settimane. Ogni settimana di ferie dovrà essere ragguagliata a 5 ovvero a 6 giorni lavorativi a seconda che la distribuzione del normale orario di lavoro settimanale sia rispettivamente su 5 o 6 giorni.
- 2) Compatibilmente con le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie, pari a due settimane, nei periodi di minor lavoro o in caso di chiusura per ferie aziendali.
- 3) Le ferie sono interrotte in caso di sopraggiunta malattia o infortunio non sul lavoro di durata superiore a cinque giorni, in presenza di tempestiva comunicazione al datore di lavoro e adeguata giustificazione; salvo diverse disposizioni del datore di lavoro il lavoratore è tenuto a rientrare al lavoro alla scadenza del periodo di ferie previsto, dovendosi concordare le modalità di recupero dei giorni di ferie non goduti a seguito dell'interruzione.
- 4) Durante il periodo di ferie decorre la normale retribuzione di fatto di cui all'art.25 del presente contratto.
- 5) Per ragioni di servizio, il datore di lavoro può richiamare il lavoratore dalle ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare successivamente, nei termini che saranno concordati, il periodo di ferie nonché ad ottenere il rimborso delle spese sostenute per il rientro in sede e per l'eventuale ritorno nel luogo dove trascorrevano le ferie.
- 6) In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva delle ferie deve essere calcolata dividendo per 26 la retribuzione mensile di fatto di cui all'art.25 del presente CCNL.

Art.20 - Diritto allo studio - patti formativi

- 1) Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, le Aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31 dicembre 1962 n.1859, o riconosciuti in base alla legge 19 gennaio 1942 n.86, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea.
- 2) I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva a tale data.
- 3) Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.
- 4) I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata.
- 5) Nelle Aziende che occupano fino a 15 dipendenti i permessi di cui al presente articolo sono comunque riconosciuti ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.
- 6) A livello aziendale possono essere definiti modi e condizioni per la concessione di periodi sabbatici per l'aggiornamento professionale.
- 7) In aggiunta a quanto sopra sono possibili specifici patti formativi, tra azienda e lavoratore, che possano portare, con qualunque metodologia di studio o formazione a distanza o autoformazione, ad una maggiore o migliore qualificazione del lavoratore. Le iniziative formative promosse dall'azienda e accettate dal lavoratore, anche con l'assistenza della RSA, potranno prevedere vincoli per il lavoratore aggiuntivi a quelli previsti dal presente CCNL, tra cui il rimborso delle spese o una maggiorazione del periodo di preavviso in caso di dimissioni o un patto di non concorrenza.

Art.21 - Congedi per formazione

- 1) Ai sensi dell'art.5 della Legge n.53/2000, il lavoratore con almeno 5 anni di anzianità di servizio, può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di 11 mesi, continuativo o frazionato, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.
- 2) Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.
- 3) Una grave e documentata infermità, intervenuta durante il periodo di congedo, previa comunicazione scritta al datore di lavoro, comporta l'interruzione del congedo medesimo.

Art.22 - Disciplina della richiesta di congedo

- 1) Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta all'azienda almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.
- 2) L'azienda è tenuta ad effettuare una valutazione della richiesta di congedo, entro 10 giorni dalla presentazione, e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati, in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo, da comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentano la sostituzione del dipendente. Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.
- 3) I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio di tale diritto non dovranno superare l'uno per cento (1%) del totale della forza occupata, dovendo comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva, mediante accordi aziendali.
- 4) Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

- 5) Nel caso di rapporti a tempo determinato, l'azienda può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto, in relazione al periodo di congedo richiesto, o quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente disposizione.

Art.23 - Conservazione del posto di lavoro

Durante il periodo di congedo, il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa, anche non retribuita, diversa da quella integrativa della formazione.

Art.24 - Normale retribuzione

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- a. paga base nazionale;
- b. eventuali EDR, terzi elementi e trattamenti integrativi;
- c. eventuali scatti di merito o di professionalizzazione;
- d. eventuale premialità di risultato;
- e. altre voci derivanti dalla contrattazione decentrata.

Art.25 - Tipologie di retribuzione

- 1) La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui all'art.24 del presente CCNL nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo. Restano esclusi dalla retribuzione di fatto i rimborsi di spese, i compensi per lavoro straordinario, le gratificazioni straordinarie una tantum, il welfare aziendale e ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.
- 2) La retribuzione mensile, normale o di fatto, viene calcolata - ad eccezione delle prestazioni occasionali ovvero saltuarie - in misura fissa non variabile in rapporto alle festività, ai permessi retribuiti, ai giorni di riposo settimanale di legge che cadono nel periodo di paga e alla distribuzione dell'orario settimanale, fatte salve le condizioni di miglior favore. Tale retribuzione ricomprende pertanto tutti i giorni di calendario che costituiscono il mese al quale fa riferimento.
- 3) La quota giornaliera della retribuzione, normale ovvero di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale "26".
- 4) La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per "173".
- 5) In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto di cui al presente articolo per tutto il periodo della sospensione, salvo in caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.
- 6) Le Parti convengono che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di mansioni rientranti nei livelli 3,4,5,6 e 7, qualora quest'ultimo abbia un'esperienza professionale pregressa inferiore ai 5 anni nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, le "retribuzioni di primo ingresso", ridotte rispetto al livello ordinario di inquadramento come di seguito indicato:
 - primo anno: 5 %
 - secondo anno: 2,5 %
- 7) Per le aziende di nuova costituzione o in fase di avvio di una nuova attività e per un massimo di due anni, le parti prevedono la possibilità di poter corrispondere ai propri lavoratori dipendenti, limitatamente ai livelli 3,4,5,6 e 7, le retribuzioni ridotte rispetto al livello ordinario di inquadramento come indicato al punto 6) del presente articolo.
- 8) Al fine di poter utilizzare le riduzioni retributive indicate al punto 6) del presente articolo, l'azienda deve darne comunicazione preventiva scritta all'EBIASP, autocertificando di non aver proceduto entro i 6 mesi precedenti a licenziamenti collettivi per riduzione del personale riguardanti lavoratori adibiti alle stesse mansioni per le quali saranno effettuate le assunzioni con le retribuzioni ridotte e che il lavoratore neoassunto non ha precedentemente prestato attività lavorativa presso la stessa. Al fine di poter utilizzare le riduzioni retributive indicate al punto 7) del presente articolo, l'azienda deve darne comunicazione preventiva scritta all'EBIASP.

Art.26 - Minimi di paga

La determinazione delle paghe base nazionali è contenuta nella tabella A allegata al presente CCNL.

Art.27 - Assorbimenti

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

Art.28 - Trattamento personale a provvigione

- 1) Al personale addetto alla vendita, retribuito in tutto o in parte a provvigione, salvo diversi accordi dovrà essere garantita una media mensile superiore almeno del 5% alla retribuzione di cui all'art.26 del presente CCNL. Tale media dovrà essere riferita ad un periodo di tempo non eccedente l'anno.
- 2) Qualora non venga raggiunto il suddetto minimo tra stipendio e retribuzione, il datore di lavoro verserà mensilmente tale importo al lavoratore, salvo eventuali conguagli alla fine dell'anno.

Art.29 - Tredicesima e Quattordicesima mensilità

- 1) In coincidenza con il periodo natalizio, l'azienda corrisponderà al personale dipendente a titolo di tredicesima un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto.
- 2) Nel caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestati.
- 3) L'Azienda ha facoltà di erogare la 13a mensilità in ratei mensili, unitamente alla retribuzione corrente.
- 4) L'azienda corrisponderà entro il 15 luglio una 14^a mensilità pari ad una retribuzione mensile di fatto. Nel caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14a mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestati. L'Azienda ha facoltà di erogare la 14a mensilità in ratei mensili, unitamente alla retribuzione corrente.

Art.30 - Premio di risultato

- 1) In sede aziendale potrà essere negoziato un premio di risultato variabile in funzione dei parametri di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, che siano stati concordati e che possano essere misurati oggettivamente, anche attraverso gli eventuali comitati paritetici.
- 2) Il premio di risultato, per consentire le predette misurazioni, sarà corrisposto di norma nell'anno successivo a quello di riferimento, salve eventuali anticipazioni, basate sugli andamenti tendenziali, che saranno soggette a conguaglio.

Dichiarazione a verbale

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

Art.31 - Scatti di merito o di professionalizzazione

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

Art.32 - Indennità di cassa e maneggio di denaro

- 1) Al personale adibito con carattere di continuità ad operazioni di cassa è riconosciuta un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% della retribuzione di cui all'art.26 del presente CCNL.
- 2) L'indennità di cui sopra è dovuta soltanto nel caso in cui il lavoratore abbia la piena e completa responsabilità della gestione di cassa con il connesso obbligo di accollo delle eventuali differenze.
- 3) Fermi restando tutti gli obblighi di diligenza del lavoratore nell'incasso e nel versamento delle stesse nei termini fissati dalla Direzione, l'indennità di cui sopra non è dovuta se il datore di lavoro esonera il dipendente da ogni responsabilità e da ogni eventuale mancanza, che si dovesse verificare nell'incasso giornaliero e nella resa periodica dei conti, ad eccezione di comprovati e riscontrati casi di dolo e/o colpa grave.

Art.33 - Assenze

- 1) L'eventuale assenza per grave impedimento va tempestivamente comunicata all'azienda al fine di consentire la sostituzione del lavoratore assente e il normale svolgimento dell'attività aziendale.
- 2) L'assenza va comunque documentata entro il giorno successivo l'evento.
- 3) L'inosservanza delle prescrizioni sancite dal punto 1 del presente articolo sarà sanzionata nei modi e nelle forme previste in materia di provvedimenti disciplinari di cui all'art.49, fatta salva la facoltà del datore di lavoro di procedere alla trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto di cui all'art.25 corrispondenti alle giornate di assenza ingiustificata.

Art.34 - Malattia

- 1) In caso di malattia, il lavoratore, al fine di consentire gli adeguamenti organizzativi necessari, deve avvertire i preposti aziendali tramite chiamata telefonica, email o fax direttamente ovvero tramite interposta persona, prima dell'inizio del suo normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o accertata forza maggiore, comunicando il numero di protocollo telematico.
- 2) In genere in caso di assenza per malattia la certificazione medica è inviata telematicamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia all'INPS il quale, con la medesima modalità, la mette a disposizione del datore di lavoro.
- 3) Quanto sopra si applica anche in caso di continuazione ovvero di insorgenza di una nuova malattia senza soluzione di continuità.
- 4) In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata e potranno essere applicati i provvedimenti disciplinari di cui all'art.49.

Art.35 - Obblighi del lavoratore

- 1) Al fine di consentire le visite mediche di controllo domiciliari secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, il lavoratore deve rendersi reperibile nel proprio domicilio, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo

di malattia, secondo gli orari prescritti dalle vigenti disposizioni. Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere tempestivamente comunicato all'azienda.

- 2) Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicati all'Azienda e successivamente documentati.
- 3) Il lavoratore che, durante le fasce orarie sopra definite, senza giustificato motivo non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche presso il recapito comunicato, perderà parzialmente o totalmente il trattamento economico, a carico dell'Azienda, esclusi i giorni di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo. Il lavoratore che abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, è obbligato al rientro immediato in azienda. Tale comportamento sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'art.49. Costituisce, altresì, grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza, che incida sulle possibilità di efficace cura e pronta guarigione.

Art.36 - Periodo di comporta

- 1) Il lavoratore non in prova, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio non sul lavoro, che comporti inabilità temporanea al servizio stesso, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per i seguenti periodi:
 - a. 180 giorni di calendario in un anno (decorrente dal 1° gennaio al 31 dicembre successivo);
 - b. per le malattie di particolari gravità (oncologiche, sclerosi multipla, cirrosi epatica) la conservazione del posto può, su richiesta del lavoratore, essere estesa fino a 24 mesi.
- 2) Se alla scadenza del termine sopra indicato il lavoratore non possa riprendere servizio per il protrarsi della malattia, l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di fine rapporto e quanto altro dovuto per legge.
- 3) La conservazione del posto, per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, è limitata al periodo di cui al precedente punto 1) lettera a. nei limiti di scadenza del termine del contratto medesimo.

Art.37 - Trattamento economico per malattia

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

Art.38 - Infortunio

- 1) Ai sensi dell'art.73 del DPR n.1124/1965, a copertura della giornata nella quale avviene l'infortunio, è previsto a carico del datore di lavoro la corresponsione a favore del lavoratore infortunato di un'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art.25 del presente CCNL.
- 2) L'indennità a carico azienda, a decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, in caso di assenza per inabilità temporanea assoluta, deve essere tale da permettere al lavoratore di raggiungere il 100% della retribuzione di fatto.
- 3) L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non riconosce per qualsiasi motivo l'infortunio.

Art.39 - Astensione obbligatoria per maternità

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

Art.40 - Aspettativa non retribuita per malattia

- 1) Almeno 24 ore prima che siano superati i limiti alla conservazione del posto di lavoro, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, potrà chiedere, con lettera raccomandata con avviso di ricevimento o PEC, di fruire di un periodo di aspettativa debitamente certificato di durata non superiore a 6 mesi, durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità a nessun effetto.
- 2) A tal fine la direzione aziendale, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari, fornirà lo stato di applicazione della norma contrattuale.

- 3) Qualora il protrarsi dell'assenza dal lavoro sia connessa ad una patologia grave e continuativa per la quale si rendano necessarie terapie salvavita periodicamente documentate da personale medico specialistico del Servizio Sanitario Nazionale, al lavoratore è riconosciuto il diritto di richiedere, tramite istanza scritta, di poter beneficiare di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuito fino alla guarigione clinica o per un periodo non superiore a 12 mesi.
- 4) Il datore di lavoro è tenuto a dare riscontro alla suddetta istanza, trasmettendo al lavoratore comunicazione scritta contenente indicazioni in ordine alla durata e ai termini del periodo di aspettativa.
- 5) Qualora i suddetti termini spirino senza che il lavoratore rientri in servizio, il datore di lavoro ha facoltà di procedere al licenziamento del lavoratore per superamento dei limiti previsti per il periodo di comperto, come previsto dal punto 5) del precedente art.36.

Art.41 - Aspettativa non retribuita

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

Art.42 - Congedi parentali

- 1) Ai sensi dell'art.32 del D.Lgs.n.151/2001, ciascun genitore, per ogni bambino, nei primi dodici anni di vita del minore, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente 10 mesi.
- 2) Nell'ambito del suddetto limite, i relativi congedi parentali spettano:
 - a. alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
 - b. al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi (in quest'ultimo caso il periodo massimo, per entrambi i genitori, è di undici mesi);
 - c. qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

In riferimento alle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, Le parti decidono di applicare quanto previsto dall'art.32 c.1ter del D.Lgs.n.151/2001.

- 3) Ai fini dell'esercizio del diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto (di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) ed allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.
- 4) Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.
- 5) Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
- 6) Ai sensi dell'art.47 del D.Lgs.n.151/2001, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.
- 7) I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.
- 8) Per fruire dei congedi di cui al presente punto il genitore deve presentare al datore di lavoro idoneo certificato rilasciato da un medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.
- 9) Tali congedi spettano al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto, e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima e quattordicesima mensilità.

Art.43 - Congedi e permessi per handicap

- 1) La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art.4 c.1 della Legge n.104/1992 hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.
- 2) In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'art.42 c.1 della Legge n.53/2000.
- 3) Ai sensi dell'art.42 c.2 del D.Lgs.n.151/2001 così come modificato dalla Legge n.183/2010, dopo il compimento dei tre anni da parte del bambino portatore di handicap, il diritto a fruire dei permessi di cui all'art.33 della Legge n.104/1992 è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, in maniera alternativa, pur se continuativa, nell'ambito del mese.
- 4) I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art.33 della Legge n.104/1992 e successive modificazioni.

Art.44 - Congedo matrimoniale

- 1) Ferme restando le norme di legge, in caso di matrimonio spetta al lavoratore non in prova un periodo di congedo retribuito di quindici giorni consecutivi di calendario.
- 2) Durante il periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art.25 del presente contratto.

Art.45 - Trasferte

- 1) Al lavoratore non mobile comandato in trasferta, oltre al rimborso dell'importo delle spese di viaggio e delle altre spese eventualmente sopportate per conto dell'Azienda, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera il cui importo sarà fissato da regolamento aziendale.

- 2) Se al lavoratore non mobile verranno attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, tali mezzi e relative spese saranno a carico dell'azienda.
- 3) Al lavoratore non mobile che, senza giustificato motivo, non accetta la trasferta, l'azienda deve contestare per iscritto la mancanza, come previsto dal successivo art.49. In caso di mancata risposta nei termini previsti o di giustificazioni addotte non ritenute valide da parte del lavoratore, la società può procedere al licenziamento, come previsto dallo stesso art.49, lettera e IV. Il lavoratore licenziato avrà diritto al trattamento di fine rapporto ed all'indennità sostitutiva del preavviso.

Art.46 - Rimborso spese chilometrico

Il lavoratore autorizzato che utilizza il proprio mezzo di locomozione per motivi di lavoro (es. trasferta) ha diritto al rimborso delle spese sostenute. A tal fine, ove non sia diversamente regolato dalla contrattazione di secondo livello in senso migliorativo per il lavoratore, il rimborso delle spese sostenute è calcolato applicando le tariffe ACI ai chilometri effettivamente percorsi.

Art.47 - Trasferimento

- 1) Il lavoratore stabile non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra, diversa da quelle per le quali è stato assunto, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Non si configura come trasferimento lo spostamento del lavoratore in una unità produttiva entro 50 Km da quella o da quelle per le quali è stato assunto.
- 2) Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto con un preavviso di almeno dieci giorni.
- 3) Al lavoratore, in caso di trasferimento che comporti un cambio di residenza, deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento, per il tempo strettamente necessario, nonché il rimborso delle spese di trasporto degli effetti familiari e del mobilio.
- 4) Per tempo strettamente necessario al trasferimento si intende il tempo occorrente per procedere al trasloco. Qualora ciò comporti anche il trasporto di mobilio, al lavoratore saranno riconosciuti i rimborsi o le diarie di cui ai precedenti c.3 e 4 fino a 5 giorni dalla sua consegna presso la nuova residenza.
- 5) Qualora, per effetto del trasferimento, debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione abitativa, il lavoratore ha diritto al rimborso di tale indennizzo.
- 6) Il lavoratore che non accetti il trasferimento avrà diritto al trattamento di fine rapporto ed al preavviso come nel caso di licenziamento.

Art.48 - Distacco

In distacco del lavoratore presso un altro soggetto è per sua natura temporaneo ma non è subordinato all'indicazione di specifiche ragioni né al consenso del lavoratore distaccato, nei confronti del quale, in ogni caso, il datore di lavoro che lo dispone rimane responsabile del trattamento economico e normativo.

Il distacco che comporta:

- un mutamento di mansioni richiede il consenso del lavoratore interessato;
- un trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

Qualora il distacco avvenga tra soggetti che abbiano sottoscritto un contratto di rete, ai sensi del decreto legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito con modificazioni dalla legge 9 aprile 2009, n. 33, ovvero appartengano al medesimo gruppo di imprese, l'interesse al distacco da parte del distaccante non deve essere accertato ma si presume connesso e pertanto sorge automaticamente.

Al lavoratore che, senza giustificato motivo, si rifiuti di prestare la propria opera nei modi stabiliti dal provvedimento di distacco che non comporti mutamento di mansioni, il datore di lavoro deve contestare per iscritto il fatto, come previsto dal successivo art. 49. In caso di mancata risposta del lavoratore nei termini previsti o di giustificazioni non accettate, il datore di lavoro può procedere al licenziamento, come previsto dallo stesso art. 49, con salvaguardia del TFR e dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Art.49 - Provvedimenti disciplinari e procedure di licenziamento

Le eventuali inosservanze da parte del lavoratore degli obblighi di legge e/o del presente CCNL relative alla diligenza, all'obbligo di fedeltà e segretezza e più in generale alle regole di corretto svolgimento del rapporto di lavoro sono sanzionate, ai sensi dell'art. 2106 del codice civile e dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, secondo la gravità dell'infrazione, applicando le seguenti norme disciplinari, che costituiscono il codice disciplinare di tutti i datori di lavoro che applicano il presente CCNL e che non ne adottino uno proprio.

La consegna al lavoratore di una copia del presente CCNL contratto, anche in formato elettronico (e-book), ovvero la sua messa disposizione mediante i sistemi informatici aziendali (es. intranet), ha la medesima efficacia dell'affissione prevista dall'art. 9 della legge 20 maggio 1970, n. 5 (Statuto dei lavoratori).

Sanzioni applicabili:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni di effettivo lavoro;
- licenziamento.

La contestazione al lavoratore degli addebiti deve avvenire con tempestività, entro 3 (tre) giorni lavorativi da quando il datore di lavoro abbia avuto conoscenza dei fatti e/o degli inadempimenti rilevanti ai fini disciplinari.

Il datore di lavoro non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. In tale comunicazione deve essere espressamente indicato il termine entro cui il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni, non inferiore a 5 (cinque) giorni lavorativi.

I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 (cinque) giorni lavorativi dalla formale contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa e non 30 (trenta) giorni lavorativi dal ricevimento delle giustificazioni. Se il datore di lavoro non adotta alcun provvedimento entro il termine di 30 (trenta) giorni lavorativi dal ricevimento delle giustificazioni ovvero di 30 (trenta) giorni lavorativi dal termine assegnato al lavoratore per presentare le sue giustificazioni, la contestazione è annullata e priva di effetti.

Il provvedimento disciplinare richiede la forma scritta e deve essere motivato.

Il lavoratore che intenda presentare le sue giustificazioni in forma verbale può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Non si tiene conto delle sanzioni disciplinari, decorsi 2 (due) anni dalla loro applicazione.

Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dalla legge ovvero di quelle previste dal presente CCNL.

Esclusivamente in via esemplificativa si precisa, di seguito, il carattere dei provvedimenti disciplinari e l'entità degli stessi:

- a. ammonizione verbale, si adotta nei casi di infrazioni di lieve entità;
- b. ammonizione scritta, è un provvedimento di carattere preliminare e si adotta per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi;
- c. multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione, si adotta per mancanze di media gravità che non abbiano determinato danni rilevanti al datore di lavoro, quali (i) l'inosservanza occasionale dell'orario di lavoro, (ii) l'assenza ingiustificata di durata non superiore a un giorno lavorativo, (iii) la negligenza nello svolgimento della prestazione e (iv) gli abusi e gli inadempimenti occasionali di carattere colposo;
- d. sospensione dal lavoro e della retribuzione si adotta - fino a 10 (dieci) giorni lavorativi - per mancanze gravi, a prescindere dall'entità del danno causato al datore di lavoro, quali (i) l'inosservanza ripetuta per oltre 2 (due) volte dell'orario di lavoro nello stesso mese, (ii) l'assenza ingiustificata di durata non superiore a 3 giorni anche non consecutivi, (iii) la mancata comunicazione della variazione di domicilio, (iv) l'inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dal datore di lavoro, (v) la presenza sul posto di lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcoliche o stupefacenti, (vi) l'abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, (vii) la consumazione di generi alimentari del datore di lavoro o di terzi presenti sul posto di lavoro, (viii) l'esecuzione di lavori per conto proprio o di terzi sul posto di lavoro, anche fuori dell'orario di lavoro, (ix) l'insubordinazione verso i superiori, (x) le irregolarità in materia di controllo delle presenze e (xi) ogni atto o comportamento indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce, comprensivo del comportamento persecutorio e vessatorio (stalking);
- e. licenziamento, si adotta per mancanze molto gravi che non consentano la prosecuzione del rapporto di lavoro, a prescindere dall'entità del danno causato al datore di lavoro, quali (i) le assenze ingiustificate di durata pari o superiore a 3 giorni consecutivi, (ii) le assenze ingiustificate ripetute 3 (tre) volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti quelli festivi o le ferie, (iii) l'abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia e/o controllo (iv) gli atti di grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto (v) il rifiuto di obbedienza a ordini regolarmente impartiti, (vi) il rifiuto ingiustificato di lavorare in trasferta, (vii) il danneggiamento di beni del datore di lavoro o di terzi, (viii) la lesione dell'immagine aziendale (ix) l'inosservanza al divieto di fumare, (x) il furto di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti, (xi) il trafugamento o la rivelazione di modelli, documenti, disegni, formule ricette, procedimenti particolari di lavorazione, nonché marchi e brevetti e violazioni del segreto professionale o aziendale (xii) l'esecuzione di lavori sul posto di lavoro, per proprio conto proprio o di terzi, (xiii) i litigi, le risse, anche senza giungere alle vie di fatto, e le provocazioni sul posto di lavoro, (xiv) le offese di colleghi di lavoro, (xv) le manomissioni di atti, scritture e/o documenti aziendali, comprese le schede, contabili e i documenti di rilevazione delle presenze, (xvi) il danneggiamento volontario o messa fuori servizio di beni del datore di lavoro o di terzi, aggravato ovi riguardi dispositivi antinfortunistici o di video sorveglianza, (xvii) gli atti di concorrenza sleale e (xviii) le altre fattispecie previste da clausole individuali sottoscritte in sede protetta (es. Commissioni di certificazione ai sensi dell'art.70 e seguenti del d.lgs. 276/2003).

Relativamente ai suddetti provvedimenti, si precisa che:

- l'importo della multa è commisurato dal datore di lavoro;
- la recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di multa, nell'arco del biennio comporta l'adozione del provvedimento della sospensione fino ad un massimo di 10 (dieci) giorni lavorativi.
- il datore di lavoro è tenuto a destinare l'importo della multa all'Ente Bilaterale E.B.I.A.S.P., entro il mese successivo a quello di esecuzione della trattenuta al lavoratore;
- in caso di mancanze che abbiano dato luogo per due volte a provvedimenti di sospensione nell'arco del biennio il lavoratore incorre nel provvedimento del licenziamento.

In caso di evento sanzionabile con il licenziamento, il datore di lavoro può disporre la sospensione cautelare del lavoratore, per un periodo massimo di 10 (dieci) giorni lavorativi e, qualora il licenziamento venga disposto, l'effetto del provvedimento decorre dal momento della sospensione.

Il licenziamento disciplinare esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva di preavviso.

Le parti condividono l'esigenza di adeguare e/o implementare nel tempo la lista delle suddette esemplificazioni delle mancanze dei lavoratori oggetto di provvedimenti disciplinari.

Procedure in caso di licenziamento

In caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo si osservano le seguenti disposizioni:

- a. il lavoratore può impugnare il licenziamento entro il termine stabilito dalla legge (attualmente di 60 giorni), a pena di decadenza, dalla ricezione della lettera di licenziamento, con qualsiasi atto scritto - anche extragiudiziale - idoneo a rendere nota la sua volontà di impugnare il licenziamento stesso, potendo, a tal fine, avvalersi dell'organizzazione sindacale alla quale sia iscritto o conferisca mandato;
- b. l'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il termine stabilito dalla legge (attualmente di 180 giorni), dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale competente in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo entro 60 (sessanta) giorni dal rifiuto o dal mancato accordo;
- c. è in facoltà delle parti propendere per l'avvio di apposite procedure finalizzate alla definizione conciliativa del contenzioso dinanzi le commissioni di conciliazione facenti capo all'E.BI.A.S.P., usufruendo delle procedure dall'ente stesso predeterminate.

Art.50 - Sistemi di video sorveglianza aziendale

- 1) In ottemperanza al disposto di cui all'art.4 della Legge n.300/1970 è vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.
- 2) Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con le OO.SS. firmatarie del CCNL.
- 3) In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro dettando, se crede, le modalità per l'uso di tali impianti.
- 4) Fermo restando che i dati personali saranno trattati nel rispetto del D.lgs. n.196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali), con particolare riferimento agli artt.11 e 13 e alle istruzioni del Garante in proposito, anche per quanto riguarda le prescritte notifiche.
- 5) L'azienda provvederà alla tempestiva informazione di tutti i lavoratori delle modalità d'uso degli impianti e degli strumenti e delle possibilità di controllo conseguenti.

Art.51 - Preavviso

- 1) Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso per iscritto con raccomandata con avviso di ricevimento, PEC o altro mezzo idoneo a certificare la data di spedizione.
- 2) La comunicazione di recesso, senza preavviso, da parte del datore di lavoro può avvenire per una delle cause elencate nel precedente art.49 lett. e) (licenziamento in tronco).
- 3) I termini di preavviso per entrambe le parti contraenti, sono:

Livello di Inquadramento	Anzianità di servizio fino a 5 anni	Anzianità di servizio tra 5 e 10 anni	Anzianità di servizio oltre 10 anni
Quadri e 1° livello	60 giorni	90 giorni	120 giorni
2° e 3° livello	30 giorni	45 giorni	60 giorni
4° e 5° livello	20 giorni	30 giorni	45 giorni
6° e 7° livello	7 giorni	10 giorni	20 giorni

- 4) I suddetti giorni di preavviso si intendono di calendario.
- 5) Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie, salva esplicita richiesta del lavoratore accettata dal datore di lavoro, con il congedo matrimoniale e la malattia.
- 6) La parte che risolve il rapporto di lavoro senza rispettare i suddetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. Peraltro la parte che riceve la comunicazione del preavviso può rinunciarvi senza corrispondere all'altra parte alcuna indennità.

Art.52 - Trattamento di fine rapporto TFR

Determinazione del TFR

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

Richiesta di anticipazione

- 1) Ai sensi dell'art.2120 del Codice Civile e della Legge n.68/2000, la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del TFR maturato, da parte dei lavoratori con almeno 8 anni di servizio in azienda, deve essere giustificata dalla necessità di:
 - a. eventuali spese sanitarie per terapie, protesi e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
 - b. acquisto o costruzione della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
 - c. spese per il matrimonio per sé o per i figli, documentato con atto pubblico.
- 2) Le richieste potranno essere accolte annualmente entro i limiti del cinquanta per cento del numero totale dei dipendenti. Quale condizione di miglior favore, di cui all'art.4 della Legge n.297/1982, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per:
 - a. significative ristrutturazioni apportate alla prima casa di abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate;
 - b. acquisto o costruzione della prima casa mediante partecipazione ad una cooperativa, purché il lavoratore produca all'azienda il verbale di assegnazione ovvero, in mancanza di questo:
 - i. l'atto costitutivo della cooperativa;
 - ii. la dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa, autenticata dal notaio, che il socio ha versato o deve versare l'importo richiesto per la costruzione sociale;
 - iii. la dichiarazione del socio dipendente di far pervenire all'azienda il verbale di assegnazione;
 - iv. l'impegno a restituire la somma ricevuta, anche con ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota;
 - c. sostenere le spese durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art.5 del D.Lgs.n.151/2001 (astensione obbligatoria e facoltativa) e per la formazione, di cui agli artt.5 e 6 della Legge n.68/2000 (l'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo).

Corresponsione del TFR

- 1) Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, non oltre i 60 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
- 2) In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza del termine di 60 giorni suindicato, un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto.
- 3) L'importo così determinato s'intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti di lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

CONTRATTAZIONE DI PROSSIMITA'

Art.53 - Contrattazione collettiva decentrata

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

CONTRATTI FLESSIBILI

LAVORO PART TIME

Art.54 - Tipologie di lavoro a tempo parziale

Le parti considerano il contratto di lavoro a tempo parziale, ossia con un orario di lavoro settimanale inferiore a quello normale (40 ore), uno strumento utile sia per i datori di lavoro sia per i lavoratori e di dignità pari al contratto di lavoro a tempo pieno.

Il contratto di lavoro a tempo parziale può essere stipulato in uno dei seguenti modi:

- a. orizzontale, l'orario stabilito è distribuito su 5 o 6 giorni della settimana (es. 4 ore al giorno per 5 giorni);
- b. verticale, l'orario stabilito è distribuito su 2 o 3 giorni della settimana, alcuni dei quali di durata non inferiore a quella normale (es. 8 ore al giorno per 2 giorni e 4 ore per 1 giorno);
- c. misto, come combinazione dei primi due (orizzontale e verticale).

Art.55 - Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale

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

Art.56 - Assunzione

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

Art.57 - Clausole di flessibilità ed elastiche

- 1) In applicazione di quanto previsto dall'art.6 c.4 del D.Lgs.n.81/2015, le parti interessate, con specifico patto scritto, potranno prevedere l'inserzione nel contratto di lavoro a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto a termine, di clausole elastiche che possono prevedere:
 - a. la dislocazione temporale della prestazione lavorativa, anche determinando il passaggio da un part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero al sistema misto;
 - b. la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa;
 - c. la attivazione di una flessibilità parallela a quella prevista per i lavoratori a tempo pieno.
- 2) La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale con clausole elastiche richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro.
- 3) L'eventuale rifiuto dello stesso non integra in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.
- 4) Per la sottoscrizione di tale patto il lavoratore può richiedere l'assistenza della RSA, ove costituita.
- 5) È riconosciuta l'unilaterale facoltà di revocare il predetto consenso, esclusivamente, al ricorrere ad una delle condizioni di cui all'art.8, commi da 3 a 5, ovvero in quelle di cui all'art.10, primo comma, della legge 20 maggio 1970 n.300.
- 6) Qualora il datore di lavoro modifichi per un periodo predeterminato o predeterminabile la collocazione temporale dell'orario di lavoro adottando clausole elastiche, in presenza di particolari esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, è tenuto a darne comunicazione al lavoratore con preavviso di almeno 1 giorno lavorativo, ma il lavoratore può accettare la modifica anche comunicata ad horas.
- 7) Quanto precede non si applica:
 - a. in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intera azienda o unità organizzative autonome della stessa;
 - b. qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore e accettata dal datore di lavoro;
 - c. qualora la modifica dell'articolazione dell'orario di lavoro sia stata accettata dal lavoratore ed abbia carattere di modifica strutturale;
 - d. qualora si inserisca in una dimensione di flessibilità generale ex art.9 del presente CCNL.
- 8) Nel caso in cui le clausole elastiche permettano di aumentare la durata della prestazione lavorativa, l'orario di lavoro non può superare il limite delle 40 ore settimanali, a meno che non si versi in una dimensione di flessibilità generale.

Art.58 - Prestazioni supplementari e straordinarie

- 1) In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive occorrenti, il datore di lavoro, in attuazione dell'art.6 c.2 del D.Lgs.n.81/2015, ha facoltà di richiedere, anche in caso di rapporti a tempo determinato, lo svolgimento di:
 - a. prestazioni supplementari ai lavoratori assunti con contratto a tempo parziale;
 - b. prestazioni straordinarie ai lavoratori a tempo parziale per le stesse causali e con le medesime modalità previste per i lavoratori a tempo pieno dal presente CCNL.
- 2) Si intendono per prestazioni di lavoro supplementare quelle eccedenti la prestazione già concordata fino alle 8 ore giornaliere, ovvero quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti ai sensi dell'art.5 c.2 del D.Lgs.n.81/2015.
- 3) Il lavoratore può rifiutarsi di prestare lavoro supplementare soltanto in base a comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.
- 4) L'eventuale rifiuto del lavoratore all'espletamento di lavoro straordinario, in base a comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale, non può integrare in alcun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento e/o altro provvedimento disciplinare.
- 5) Per prestazioni lavorative svolte in regime di lavoro straordinario vale la maggiorazione unica e onnicomprensiva del 10% della retribuzione di cui all'art.26 del presente CCNL.

Art.59 - Retribuzione (lavoro a tempo parziale)

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

Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della normale retribuzione e delle singole componenti di essa, l'importo della retribuzione feriale, l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.

In considerazione del fatto che l'orario settimanale di lavoro stabilito con il contratto individuale di lavoro a tempo parziale (part time) è inferiore a quello normale (40 ore), la retribuzione del lavoratore è commisurata (proporzionata) alla durata della prestazione lavorativa, applicando alla retribuzione individuale il coefficiente di conversione dato dal rapporto percentuale tra l'orario settimanale di lavoro stabilito e quello normale (es. 20 ore alla settimana = part time 50%).

Art.60 - Consistenza dell'organico aziendale

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

Art.61 - Diritto di precedenza

- 1) Il personale a tempo pieno in servizio a tempo indeterminato può fare richiesta di passare a tempo parziale. L'azienda si riserva di accogliere tali domande compatibilmente con le esigenze aziendali, salvo diverse disposizioni di legge.
- 2) I lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.
- 3) In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art.3 c.3 della legge 5 febbraio 1992 n.104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
- 4) In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art.3 della Legge n.104/1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
- 5) Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

- 6) Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del D.lgs. n.151/2001, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.
- 7) In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti, nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le richieste; sia la domanda del dipendente di passaggio a tempo parziale sia l'accoglimento della stessa da parte dell'azienda dovranno risultare da atto scritto.
- 8) In caso di assunzione di personale a tempo pieno, è previsto un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale, in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni e/o a mansioni equivalenti, rispetto a quelle per cui si assume. Tale diritto si estingue con il diniego espresso dei lavoratori con le suddette caratteristiche al passaggio a tempo pieno.

LAVORO INTERMITTENTE

Art.62 - Definizione contratto di lavoro intermittente

Con il contratto di lavoro intermittente (vedi art.13 d.lgs. 81/2015), che può essere stipulato anche a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell'azienda, che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei casi ed alle condizioni di seguito riportati, anche in forme di telelavoro o lavoro agile, per i quali casi si richiamano le norme di legge e di contratto applicabili. Fermo restando che, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, salvo diverse disposizioni di legge, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari.

Art.63 - Disciplina del rapporto di lavoro intermittente

- 1) Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non siano predeterminabili i tempi della prestazione lavorativa, e in ogni caso per il soddisfacimento delle richieste dei committenti.
 - 2) Salvo diverse disposizioni di legge, il contratto di lavoro intermittente può essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età.
 - 3) Il contratto di lavoro intermittente può riferirsi ad uno o più periodi predeterminati nell'arco dell'anno, con una declinazione temporale definita per iscritto al momento dell'assunzione e pattuita di comune accordo fra l'azienda e il lavoratore intermittente ma sempre variabile di comune accordo, anche tacito.
- Ad esempio per periodi predeterminati si può intendere:
- a. week-end: il periodo che va dal venerdì al lunedì successivo;
 - b. periodo natalizio: il periodo che va dal 1° dicembre al 15 gennaio;
 - c. periodo pasquale: il periodo che va dalla settimana che precede la domenica delle Palme al martedì successivo il Lunedì dell'Angelo;
 - d. periodo di feste patronali, manifestazioni culturali o fieristiche locali: periodo di 10 giorni, tra prima e dopo l'evento;
 - e. periodo estivo: i giorni compresi dal 1° giugno al 30 settembre;
 - f. periodo degli sport invernali;
 - g. periodi caratterizzati da picchi di lavoro e/o avvio di attività nuove o stagionali, individuati da accordo fra l'azienda e la RSA;
 - h. qualsiasi altro periodo settimanale, mensile o annuale definito dal contratto individuale sottoscritto fra le parti o dalle successive intese.
- 4) Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:
 - a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b. presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli artt.4 e 24 della legge 23 luglio 1991 n.223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
 - c. ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Art.64 - Assunzione

- 1) Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e contenere i seguenti elementi, in base alle vigenti disposizioni di legge, oltre a quanto previsto dall'art.1 del presente CCNL:
 - a. indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, in presenza delle quali è consentita la stipulazione del contratto;
 - b. luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
 - c. il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove pattuita, nei limiti di quanto previsto all'articolo successivo;
 - d. indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
 - e. i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità, ove presente;

- f. le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;
- g. il rinvio alle norme del presente articolo.
- h. Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata con modalità semplificate alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio nonché all'Ente Bilaterale territoriale mediante sms, fax o posta elettronica.

Art.65 - Indennità di disponibilità

- 1) Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, che deve essere corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la propria disponibilità all'azienda, restando in attesa di utilizzazione.
- 2) Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 20% della retribuzione di cui all'art.26.
- 3) L'indennità di disponibilità è omnicomprensiva e, pertanto, è esclusa dal computo di ogni istituto di legge e di contratto.
- 4) In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore, che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare tempestivamente l'azienda, specificando la durata presunta dell'impedimento e, successivamente, documentandone la motivazione.
- 5) Nel periodo di inabilità temporanea non matura il diritto alla indennità di disponibilità.
- 6) Ove il lavoratore non provveda all'adempimento di cui al punto 5), perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni.
- 7) Le disposizioni di cui ai precedenti punti si applicano soltanto nei casi in cui il lavoratore si sia obbligato contrattualmente a rispondere alla chiamata dell'azienda.
- 8) In tal caso, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata autorizza l'azienda a risolvere il contratto, con restituzione della quota di indennità di disponibilità eventualmente già corrisposta e riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, salvo il caso di maggior danno da risarcire.
- 9) Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi nei periodi di cui all'art.63 c.3, l'indennità di disponibilità è corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva risposta alla chiamata dell'azienda.

Art.66 - Retribuzione

- 1) Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte, ferma restando l'indifferenza sulla collocazione spazio-temporale della prestazione assegnata e accettata, nel rispetto dei vincoli di legge.
- 2) Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.
- 3) In alternativa a quanto precede è facoltà dell'azienda adottare un periodo di paga diverso da quello mensile.
- 4) Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata dell'azienda non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo la eventuale indennità di disponibilità.
- 5) In caso di evento di malattia intervenuto durante la chiamata, il lavoratore avrà diritto ad una integrazione dell'indennità eventualmente erogata dall'INPS fino al raggiungimento del 20% della retribuzione lorda contrattualmente prevista per tutta la durata della chiamata.

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art.67 - Requisiti di applicabilità

- 1) Il contratto di lavoro a tempo determinato è destinato a soddisfare le esigenze variabili sia dei datori di lavoro, a cui necessita impiegare per un periodo di tempo determinato dei lavoratori per svolgere determinate tipologie di attività, sia dei lavoratori interessati a svolgere tale attività, anche in forme di telelavoro o lavoro agile, per i quali casi si richiamano le norme di legge e di contratto applicabili.
- 2) Le assunzioni con contratto a tempo determinato sono disciplinate dalle norme del presente articolo e sono effettuate secondo le stesse norme previste per l'assunzione a tempo indeterminato.
- 3) Ai sensi dell'art.19 c. 2 del D.Lgs.n.81/2015, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, salvo diverse disposizioni di legge, non può superare i trentasei mesi.
- 4) Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.
- 5) L'assunzione a tempo determinato finalizzata alla sostituzione di un lavoratore/lavoratrice può essere anticipata fino a tre mesi sia nei casi di assenze dal lavoro programmate al fine di assicurare l'affiancamento della lavoratrice/lavoratore che si deve assentare sia rispetto al periodo di inizio dell'astensione obbligatoria ai sensi del D.Lgs.n.151/2001.
- 6) L'azienda fornirà ai lavoratori con contratto a tempo determinato, direttamente o per il tramite della RSA informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato, relativi alle mansioni svolte dai lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili.

Art.68 - Apposizione del termine

- 1) Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.
- 2) Ai sensi dell'art.23 c.1 del D.Lgs.n.81/2015 le parti stabiliscono che non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 50% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato, salvo quanto previsto al successivo art.71.
- 3) Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione del 20% della retribuzione globale per ogni giorno di continuazione del rapporto fino al decimo giorno successivo e del 40% per ciascun giorno ulteriore.
- 4) Se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

Art.69 - Periodo di Prova

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

Art.70 - Durata e proroghe

Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, nei limiti stabiliti dalla legge.

Concluso un contratto di lavoro a tempo determinato, qualora dovessero manifestarsi nuove esigenze temporanee, un ulteriore analogo contratto di lavoro fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso l'Ispettorato del lavoro competente per territorio, nei modi stabiliti dalla legge (vedi art. 19 del D.Lgs. 81/2015).

I termini di cui all'art. 19 del D.Lgs. 81/2015 non si applicano nel caso di contratto a tempo determinato stipulato per la sostituzione di lavoratori assenti che hanno diritto alla conservazione del posto. Tuttavia nel contratto individuale consegnato al dipendente assunto a termine deve essere indicato obbligatoriamente il nominativo del lavoratore sostituito. I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.

Art.71 - Proporzione numerica

- 1) Le Parti convengono che il limite numerico entro il quale possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo determinato è stabilito nella misura pari al 50% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. A seguito di accordo sindacale sarà possibile aumentare o diminuire il limite di cui sopra.
- 2) Assunzioni esenti da limitazioni numeriche:

Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato effettuati per le casistiche:

- a. nella fase di avvio di nuove attività per un periodo biennale;
 - b. da imprese start-up innovative di cui all'art.25 c.2 e 3 del decreto-legge n.179/2012, convertito con modificazioni, dalla Legge n.221/2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto art.25 per le società già costituite;
 - c. per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'art.21 c.2 del D.Lgs. n.81/2015;
 - d. per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
 - e. per sostituzione di lavoratori assenti;
 - f. con lavoratori di età superiore a 50 anni.
- 3) Resta salva la facoltà di assumere con contratto a tempo determinato n.1 lavoratori nelle singole unità produttive con meno di 5 dipendenti.

Art.72 - Diritto di precedenza

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

Art.73 - Retribuzione

- 1) Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, le ferie, la tredicesima e la quattordicesima saranno corrisposte e frazionate per 365 esimi, sulla base di quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine.
- 2) Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore il TFR previsto dal presente CCNL salvo che sia stato corrisposto unitamente alle retribuzioni correnti, alle normali scadenze di paga.
- 3) In alternativa a quanto precede è facoltà dell'azienda adottare un periodo di paga diverso da quello mensile.

SOMMINISTRAZIONE

Art.74 - Sfera di applicabilità

- 1) Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del D.Lgs.n.276/2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.
- 2) Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:
 - a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b. presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt.4 e 24 della Legge n.223/1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
 - c. presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
 - d. da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Art.75 - Proporzione numerica

- 1) Le Parti convengono che l'imprenditore ha facoltà di occupare contemporaneamente nella propria azienda un numero massimo di lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato o indeterminato non superiore al 50% annuo dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'azienda stessa, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività ovvero per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto. A seguito di accordo sindacale sarà possibile aumentare o diminuire il limite di cui sopra.
- 2) Fatto salvo quanto previsto dai precedenti artt.71,1 e 75,1, qualora ricorrano particolari evenienze in relazione alle quali l'azienda abbia necessità di superare i limiti previsti, potrà presentare apposita istanza scritta di autorizzazione, da inviarsi a mezzo PEC, all'Ente Bilaterale Territoriale competente che valuterà se ricorrono i presupposti per la concessione di una deroga, in base agli elementi forniti dall'istante a supporto della richiesta. Tale decisione dovrà essere comunicata per iscritto entro il termine di 20 giorni dal momento del ricevimento della richiesta di deroga. Nel caso in cui non ci sia risposta nel suddetto termine la richiesta si intende accolta.

Art.76 - Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare

- 1) Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al D.Lgs. n.81/2008. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore. L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e per contratto, nei confronti dei propri dipendenti.
- 2) Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori.
- 3) Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'art.7 della Legge n.300/1970.
- 4) L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni.
- 5) È nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione, fatta salva l'ipotesi in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.

Art.77 - Retribuzione (lavoro somministrato)

- 1) Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.
- 2) L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.
- 3) I lavoratori somministrati hanno diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.

TELELAVORO E LAVORO AGILE - SMART WORKING

Art.78 - Definizione

Per smart working o lavoro agile s'intende l'attività lavorativa svolta dal dipendente senza la sua presenza fisica all'interno dei locali aziendali, in quanto consiste in una forma di organizzazione a distanza resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il lavoratore opera e la sede del datore di lavoro.

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

- autisti;
- operatori di vendita;
- lavoratori comandanti presso altre ditte o presso cantieri e/o appalti;
- ogni altra mansione che preveda, per il suo svolgimento, una presenza fisica in un determinato luogo.

Modalità dello smart working:

- domiciliare, ossia svolto nell'abitazione del lavoratore;
- mobile, ossia attraverso l'utilizzo di apparecchiature portatili;
- remotizzato o a distanza, ossia svolto presso strutture attrezzate ubicati in appositi centri che non coincidono né con l'abitazione del telelavoratore né con le sedi aziendali.

La postazione di lavoro presso il domicilio del lavoratore non configura una unità produttiva autonoma del datore di lavoro.

Art.79 - Sfera di applicabilità

Il lavoro agile, anche sotto forma di telelavoro, ha carattere volontario per il datore di lavoro e per il lavoratore, il quale non ha diritto a questa modalità se non espressamente concordata all'atto della assunzione, e il rifiuto da parte del lavoratore non costituisce motivo legittimo di licenziamento.

L'accordo tra il datore di lavoro e il lavoratore deve risultare da apposito atto scritto nel quale deve essere espressamente indicata la durata della modalità, a tempo parziale, determinato, indeterminato o intermittente. Tale accordo disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore e individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Nel caso di accordo a tempo indeterminato, ciascuna delle parti può, con preavviso di almeno 60 (sessanta) giorni, dare disdetta dell'accordo e chiedere il ritorno allo svolgimento stabile dell'attività lavorativa con modalità tradizionale.

Nel caso di accordo per il tempo determinato, il recesso prima del termine è consentito solo al datore di lavoro, al verificarsi di sopravvenute esigenze funzionali/organizzative e richiede un preavviso di almeno 60 (sessanta) giorni, aumentati a 90 (novanta) in caso di lavoratore disabile.

Il lavoro agile può essere concesso dal datore di lavoro ovvero richiesto dal lavoratore per tutte quelle mansioni che non richiedano rapporti con il pubblico o la clientela, funzioni di coordinamento e/o controllo di altri dipendenti, mansioni di custodia/vigilanza o di accesso a materiali e/o informazioni che per natura, logistica o mancanza di infrastrutture telematiche sicure non possono essere svolte stando al di fuori dei locali aziendali.

Gli accordi di lavoro agile sottoscritti dai lavoratori ai sensi della legislazione vigente, per il periodo successivo al rientro in servizio dopo l'astensione obbligatoria per maternità e con durata prefissata sino al compimento di 1 anno di vita del bambino, non potranno essere disdettati dal datore di lavoro.

Art.80 - Disciplina del rapporto

La modalità di lavoro agile è riservata ai lavoratori subordinati, pertanto non applicabile nei confronti di lavoratori occasionali o autonomi, e compatibile con contratto di lavoro a tempo parziale (part-time), a tempo determinato e intermittente, qualunque sia il modo in cui si espleta.

Art.81 - Diritti e doveri del telelavoratore

Al lavoratore agile sono riconosciuti gli stessi di diritti legali e contrattuali degli altri lavoratori dipendenti, di pari livello e mansione, impiegati in sede, ed è parimenti assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo del datore di lavoro.

Il lavoratore agile deve essere messo nella condizione di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per gli altri lavoratori dipendenti comparabili e ha diritto ad una formazione specifica che utilizzi gli strumenti in dotazione.

La responsabilità in materia di rispetto della normativa relativa alla protezione dei dati, è in capo al lavoratore agile, per quanto compatibile con le particolarità della prestazione.

Al lavoratore agile è posto l'obbligo di aver cura degli strumenti di lavoro che il datore di lavoro gli ha messo a disposizione (dotazione) e di informare tempestivamente lo stesso datore di lavoro o il soggetto da lui nominato in caso di guasti o malfunzionamenti degli stessi strumenti.

L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile disciplina anche le modalità di controllo sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto dell'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni.

Art.82 - Poteri e obblighi del datore di lavoro

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

Il datore di lavoro è tenuto a:

- adottare le misure appropriate atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore per fini professionali;
- informare il lavoratore in ordine alla normativa aziendale in materia di protezione dei dati, a cui debba attenersi;
- adottare le misure opportune a prevenire l'isolamento del lavoratore, tutelarne la salute, la sicurezza professionale e la riservatezza, ai sensi di legge;
- tutelare la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna allo stesso lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), con cadenza annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del lavoro.

Il datore di lavoro può instaurare strumenti di controllo, nel rispetto delle vigenti normative nazionali e comunitarie relativa ai videoterminali e delle altre attrezzature di lavoro, fermo restando il divieto dell'utilizzo di dispositivi ovvero del controllo quantitativo o qualitativo, tramite software, all'insaputa del lavoratore. In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a farsi carico dei costi per la protezione (antivirus), la salvaguardia (backup), la perdita (crash) dei dati gestiti dal lavoratore, nonché dei costi derivanti dal danneggiamento degli strumenti di lavoro, indipendentemente dalla proprietà degli stessi.

Prima dell'inizio della prestazione con la modalità di lavoro agile, il lavoratore deve dichiarare al datore di lavoro di essere stato informato e di conoscere le prescrizioni di sicurezza e igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti che dovrà utilizzare; fermo restando che tali informazioni e prescrizioni possano essere fornite in forme telematiche con appositi tutorial.

Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Art.83 - Dotazioni strumentali e utenze

Gli strumenti di lavoro che il datore di lavoro mette a disposizione del lavoratore (dotazione) restano di proprietà dello stesso datore di lavoro, e le spese relative al loro utilizzo (es. elettricità, consumi telefonici) sono oggetto di specifici accordi scritti al momento dell'adozione della specifica modalità di lavoro.

In caso di danneggiamento involontario o di guasto delle dotazioni strumentali fornite al lavoratore, lo stesso deve darne pronta comunicazione al datore di lavoro che può inviare presso il domicilio del lavoratore, dopo aver concordato un orario, un proprio tecnico ovvero un tecnico di una ditta specializzata per verificare il guasto e operare le necessarie riparazioni/sostituzioni. Il rifiuto senza giustificato motivo di far accedere il tecnico è sanzionabile nei modi previsti dal codice disciplinare e comporta l'annullamento dell'accordo in materia di lavoro agile, con il ripristino della modalità tradizionale di svolgimento della prestazione lavorativa.

In caso di furto delle dotazioni strumentali, il lavoratore deve darne immediata comunicazione al datore di lavoro, tramite l'invio telematico della copia della denuncia di furto presentata presso l'autorità competente. La denuncia e la relativa comunicazione devono essere effettuate entro il giorno stesso della scoperta del furto.

Art.84 - Orario di lavoro

Il lavoratore che svolge la prestazione con la modalità di lavoro agile è libero di gestire autonomamente l'orario di lavoro, fermo restando che i compiti assegnatigli devono essere sostanzialmente equivalenti a quelli dei lavoratori di corrispondenti mansioni che svolgono la loro prestazione con modalità tradizionali.

Non sono applicabili al lavoratore che svolge la prestazione con la modalità di lavoro agile le regole del presente CCNL incompatibili con tale modalità e, in particolare, quelle relative all'orario di lavoro, al lavoro straordinario, al lavoro festivo, al lavoro notturno, e alla banca delle ore.

Art.85 - Retribuzione

Per tutta la durata del contratto i lavoratori agili hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello.

ISTITUTI SINDACALI

Art.86 - Rappresentanze Sindacali

- 1) Agli effetti di quanto stabilito nei seguenti paragrafi, sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:
 - di RSA costituite ai sensi dell'art.19 della Legge n.300/1970 e appartenenti alle OO.SS. stipulanti il presente contratto, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di 15 dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti o nominati in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse.
 - di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici della Organizzazione Sindacale dei lavoratori stipulante il presente CCNL;
- 2) L'Organizzazione Sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare l'elezione o la nomina dei lavoratori a Dirigenti Sindacali Aziendali all'impresa ed alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro. La comunicazione per l'elezione di cui al punto n.1 lett. a) e b) deve avvenire tramite comunicazione scritta a data certa.
- 3) Le Parti stipulanti demandano alla contrattazione di secondo livello la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei suddetti permessi che consenta la razionalizzazione dei costi sia attraverso la individuazione di un monte ore complessivo che attraverso una gestione compatibile con le esigenze tecnico-produttive dell'azienda.
- 4) I Dirigenti Sindacali hanno diritto a permessi retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola cinque giorni prima, per il tramite dei competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.
- 5) Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori con qualifica di Dirigenti Sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica, deve essere motivato e non può essere originato da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.
- 6) Il mandato di Dirigente Sindacale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.
- 7) Fermo restando che, ove richiesto, la data di svolgimento delle elezioni dovrà essere concordata tra direzione aziendale e il comitato elettorale, possono essere candidati per l'elezione delle RSA i lavoratori stagionali il cui contratto di assunzione preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a tre mesi.

Art.87 - Permessi Rappresentanze Sindacali Aziendali

- 1) I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali-RSA hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti. Tale diritto è riconosciuto, sulla base delle seguenti disposizioni:
 - fino a n.1 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano da 16 a 50 dipendenti;
 - fino a n.2 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano da 51 a 200 dipendenti;
 - fino a n.3 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano più di 200 dipendenti.
- 2) A tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.
- 3) Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al punto 1 deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite la RSA.
- 4) Le RSA hanno diritto di affiggere comunicazioni riguardanti argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro, nell'ambito di appositi spazi all'interno dell'unità aziendale messi a disposizione dal datore di lavoro in luoghi accessibili a tutti i lavoratori.
- 5) Le sole Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, in aggiunta ai permessi delle RSA, fruiranno di un monte ore annuo aziendale di permessi retribuiti pari ad 1 ora e 30 minuti complessive, moltiplicato per il numero dei dipendenti in forza presso ciascuna azienda al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.
- 6) Le ore di permesso risultanti dal suddetto monte, vanno ripartite tra le Organizzazioni Sindacali di cui al precedente punto 5, in misura proporzionale al numero degli iscritti aziendali a ciascuna di esse, risultante alla stessa data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.
- 7) Nel monte ore rientra tutta l'attività sindacale, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni e a Commissioni comunque denominate, restando pertanto escluse quelle convocate dalle Aziende. Tale monte ore così determinato costituisce un tetto invalicabile annuale.
- 8) Non è consentita la fruizione di eventuali residui in anni successivi a quello di competenza.
- 9) Il monte ore di permessi sopra determinato non assorbe, per le Organizzazioni stipulanti il presente accordo, quanto previsto agli artt.23 e 30 della Legge n.300/1970 e pertanto, ogni e qualsiasi livello di istanza sindacale, ivi comprese le convocazioni degli organi direttivi confederali, nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali, etc.
- 10) Le OO.SS. stipulanti il presente CCNL, attraverso le proprie articolazioni, si impegnano a comunicare alle singole aziende, entro il mese di dicembre di ciascun anno precedente quello di riferimento, i nominativi dei dipendenti dell'azienda che hanno diritto a fruire del monte ore dei permessi aziendali, in quanto dirigenti delle rappresentanze sindacali contrattualmente previste e degli organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali, comprensoriali ed aziendali, nei limiti previsti dai rispettivi Statuti.
- 11) Tutti i permessi vengono accordati a richiesta scritta delle OO.SS. stipulanti il CCNL ed avanzata con un preavviso di almeno 24 ore lavorative, salvo casi di particolare urgenza. Le richieste di permesso devono essere controfirmate dal responsabile dell'organo direttivo di appartenenza del lavoratore interessato e quelle relative alla partecipazione alle riunioni degli organi direttivi devono essere corredate dalla copia della lettera di convocazione dello stesso organo.
- 12) All'infuori di quanto previsto dalle presenti norme, potranno essere concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi sindacali non retribuiti.

Art.88 - Assemblea

- 1) Nelle unità aziendali, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle OO.SS. stipulanti, singolarmente o congiuntamente, su materie di interesse sindacale e del lavoro. Le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata, in locale messo a disposizione dal datore di lavoro anche in forme di videoconferenza.
- 2) La convocazione dovrà essere comunicata alla direzione dell'impresa con tre giorni di anticipo.
- 3) Ai lavoratori è inoltre riconosciuto il diritto a partecipare ad Assemblee sindacali, indette dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, durante l'orario di lavoro fino ad un massimo di dieci ore all'anno normalmente retribuite.
- 4) Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà essere concordato in sede aziendale, tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende. Devono altresì essere assicurate la sicurezza dei presenti, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e l'eventuale servizio di vendita al pubblico.
- 5) Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori ovvero gruppi di essi.
- 6) Ad esse possono prendere parte dirigenti esterni dei sindacati stipulanti il CCNL indicati nella convocazione.
- 7) Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le due ore e trenta minuti di durata.

Art.89 - Referendum

- 1) Nelle aziende, il datore di lavoro deve consentire lo svolgimento fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categorie, su materie inerenti l'attività sindacale.
- 2) I referendum sono indetti dalla RSA, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e/o alla categoria particolarmente interessata.
- 3) Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum saranno stabilite nei contratti collettivi decentrati.

Art.90 - Trattenute sindacali

I datori di lavoro provvederanno alla trattenuta sindacale, a favore delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL, nei confronti dei lavoratori che ne effettueranno richiesta scritta, firmando apposita delega. Il datore di lavoro verserà la trattenuta alle OO.SS. prescelte dal lavoratore con le prescritte periodicità.

RAPPORTI TRA LE PARTI SINDACALI

Art.91 - Ente Bilaterale autonomo del settore privato E.BI.A.S.P.

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

- o. attua il sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento;
 - p. può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento del fondo interprofessionale di formazione continua, per i dipendenti delle aziende che applicano il presente CCNL.
- 4) E.BI.A.S.P. svolge inoltre, attraverso apposite Commissioni di Indirizzo Settoriale, in sigla CIS, composte dai rappresentanti delle OO.SS. stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, nonché la gestione delle problematiche settoriali per tutte le materie demandate alla Bilateralità dalla contrattazione collettiva.
 - 5) Per la certificazione dei contratti di lavoro, E.BI.A.S.P. dispone un'apposita Commissione Nazionale di Certificazione.
 - 6) Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, E.BI.A.S.P. Nazionale può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente CCNL e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali.
 - 7) E.BI.A.S.P. potrà essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti. L'istruttoria avviene attraverso l'istituzione di un'apposita la CIS Nazionale. Un apposito accordo siglato in seno alla Commissione raccoglierà le risultanze del lavoro svolto che confluiranno ad integrare il presente CCNL.
 - 8) Per il miglior raggiungimento dei propri scopi E.BI.A.S.P. potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad Istituti, Società, Associazioni od Enti, previa apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.
 - 9) Gli organi di gestione E.BI.A.S.P. saranno composti su base paritetica tra l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori e dei datori di lavoro.
 - 10) La costituzione degli E.BI.A.S.P. Regionali e Territoriali è deliberata dal Consiglio di Amministrazione dell'E.BI.A.S.P. nazionale che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

Art.92 - Enti Bilaterali Territoriali

- 1) E.BI.A.S.P. Territoriale costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro e a tal fine promuove:
 - a. la formazione e la qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento al lavoro dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;
 - b. il finanziamento di corsi di riqualificazione per il personale interessato in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato;
 - c. gli interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipano ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori;
 - d. il coordinamento, la vigilanza ed il monitoraggio dell'attività dei Centri di Servizio;
 - e. l'istituzione di una banca dati per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in collegamento con E.BI.A.S.P. Nazionale e con la rete degli E.BI.A.S.P. Territoriali e con i servizi locali per l'impiego;
 - f. le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;
 - g. i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
 - h. le funzioni in materia di riallineamento retributivo ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia.
 - i. per i dipendenti delle aziende che applicano il presente CCNL può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento del fondo di formazione continua da costituire;
 - j. per i dipendenti delle aziende che applicano il presente CCNL può svolgere attività di assistenza ai lavoratori stranieri ai fini del disbrigo delle pratiche utili al rinnovo del permesso di soggiorno.
- 2) E.BI.A.S.P. Territoriale, svolge inoltre, tutte le attività funzionali alla esecuzione a livello territoriale della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti di inserimento, contratti a tempo determinato, part-time e lavoro intermittente.
- 3) Per la certificazione dei contratti di lavoro, l'E.BI.A.S.P. Territoriale si avvale di apposite commissioni di certificazione presenti su tutto il territorio, sostituite all'uopo dalla Commissione Nazionale di Certificazione, in caso di ridotta presenza a livello locale.
- 4) E.BI.A.S.P. Territoriale, inoltre, promuove e gestisce iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e altri Enti competenti. In Particolare, svolge le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto.

Art.93 - Finanziamento Ente Bilaterale Autonomo del settore privato

- 1) Il contributo mensile da destinare in favore dell'E.B.I.A.S.P. Nazionale è stabilito nella misura di euro 7,50 (€ sette/50) suddivisi per € 6,50 mensile a carico dell'azienda (per 12 mensilità) e €1,00 a carico del dipendente (per 12 mensilità).
- 2) La quota relativa all'assistenza contrattuale a carico dell'azienda per ogni lavoratore all'atto dell'adesione al presente CCNL è di €10,00
- 3) L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. d'importo mensile pari ad € 40,00 lordi.
- 4) L' E.D.R. di cui al comma precedente, viene corrisposto per 13 mensilità e non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.
- 5) Le quote vanno versate o mediante F24 con codice "EBAP" o tramite bonifico bancario sul Conto corrente intestato a E.B.I.A.S.P. all'IBAN: IT 74 W 06230 03233 0000 4648 7433
- 6) L'azienda che non aderisce a CONFLAVORO PMI, e/o che ometta il versamento delle quote all'Ente Bilaterale - E.B.I.A.S.P. non può avvalersi del presente contratto.
- 7) Le quote riscosse dall' E.B.I.A.S.P. Nazionale e quelle attualmente accantonate, dedotto quanto di competenza dell'ente stesso, saranno trasferite agli Enti Bilaterali Territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal presente CCNL.
- 8) E.B.I.A.S.P. Nazionale potrà sospendere l'erogazione delle somme di cui al punto n. 7 qualora non venga posto in condizione di accertare e compensare i crediti vantati nei confronti degli E.B.I.A.S.P. Regionali e Territoriali in relazione alle quote riscosse direttamente dagli stessi.
- 9) Le parti concordano di rivedere i criteri di finanziamento dell'Ente Bilaterale Autonomo del settore privato - E.B.I.A.S.P. all'occorrenza.

Art.94 - Assistenza Sanitaria Integrativa

- 1) Le parti firmatarie del presente CCNL hanno deciso di affiancare alla Mutua Sanitaria MBA il fondo di assistenza sanitaria ON SALUTE. Le parti hanno di comune accordo preso tale decisione al fine di garantire a tutti i lavoratori maggiori prestazioni assistenziali integrative del servizio sanitario nazionale.
- 2) A decorrere dalla data di stipula del presente CCNL sono iscritti alla MUTUA MBA o al fondo ON SALUTE tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato o a tempo determinato, sia a tempo pieno che parziale, inclusi gli apprendisti ed i collaboratori.
- 3) Per il finanziamento della mutua MBA o del FONDO ON SALUTE è dovuto un contributo mensile obbligatorio per ciascun lavoratore in forza di euro 11,50 a carico dell'azienda ed euro 1,00 a carico del lavoratore. I contributi sono per 12 mensilità.
- 4) Il datore di lavoro, sentiti i lavoratori, deciderà di aderire o all'assistenza sanitaria MBA oppure FONDO ON SALUTE
- 5) All'atto dell'iscrizione è dovuta alla MUTUA MBA o al FONDO ON una quota una tantum a carico del datore di lavoro, come prevista dai rispettivi piani.
- 6) I contributi verranno versati con la periodicità e le modalità stabilite dai regolamenti emanati.
- 7) Il trattamento economico complessivo risulta comprensivo di tali quote e contributi, che sono considerati parte integrante del trattamento economico. Il contributo di cui al comma 3 del datore di lavoro e comma 5 sono sostitutivi di un equivalente aumento salariale contrattuale ed assumono valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente CCNL.
- 8) L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione pari ad euro 16,50 lordi da corrispondere per tutte le mensilità previste dal CCNL. Fermo restando il diritto del lavoratore al risarcimento del danno subito

Art.95 - Fondi

Fondo interprofessionale per la formazione continua

Per tutta la materia della formazione continua, le Parti hanno costituito apposito fondo in attuazione dell'art.118 della Legge n.388/2000 denominato FONDO FORMAZIONE ed in attesa di avvio dello stesso, le parti convengono di aderire ai fondi già esistenti di emanazione Confsal.

Fondo di Solidarietà

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

Art.96 - Osservatorio Nazionale

- 1) L'Osservatorio Nazionale è lo strumento che l'Ente Bilaterale Autonomo del settore privato - E.B.I.A.S.P. può istituire per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le Parti Sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.
- 2) A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa e, in particolare:
 - a. programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni;
 - b. riceve ed organizza le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'Ente Bilaterale Nazionale - E.B.I.A.S.P. inviando a quest'ultimo, con cadenza semestrale, i risultati trasmessigli dagli E.B.I.A.S.P. Territoriali;
 - c. elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie, e, in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
 - d. riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento e apprendistato nonché dei contratti a termine inviandone i risultati, di norma a cadenza annuale, all'E.B.I.A.S.P. Nazionale;
 - e. riceve dalle Organizzazioni Territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;

- f. predisporre i progetti formativi per singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti d'inserimento.

Art.97 - Organismo Paritetico Nazionale O.P.NA.S.P.

- 1) Le Parti concordano che l'Organismo Paritetico Nazionale Settore Privato, in sigla O.P.NA.S.P. costituisce lo strumento necessario al fine del rispetto delle norme in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro come previsto e disciplinato dal D.lgs. 81/08.
- 2) O.P.NA.S.P. è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali definite dal suo statuto ed ha competenza nazionale sui comparti disciplinati dai CCNL sottoscritti dalle OOS firmatarie.
- 3) A tal fine O.P.NA.S.P. attua ogni utile iniziativa e in particolare:
 - supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
 - svolge, promuove e collabora alle attività di formazione in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro, consentendo alle aziende e ai datori di lavoro di adempiere all'obbligo di collaborazione con gli organismi paritetici, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali, nonché, su richiesta delle imprese, rilascia una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30 del DLGS 81/2008, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività. A tale fine l'Organismo Paritetico istituirà specifica commissione paritetica, tecnicamente competente.
 - Dare comunicazione alle imprese e agli organi di vigilanza territorialmente competenti del nominativo del RLST ai sensi dell'art. 51 comma 8 del D.lgs. 81/2008.
 - Dare comunicazione all'INAIL dei nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema dell'organismo paritetico e il nominativo o i nominativi dei RLST.
 - Svolgere ogni altra funzione affidata dalla legge italiana o europea e quanto deliberato e regolamentato dall'Organismo costituito.

Art.98 - Commissione di Conciliazione 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 in Appendice3.
- 2) A tal fine, le Parti intendono costituire una Commissione di Conciliazione Nazionale, avente struttura paritetica, con il compito di verificare con attività di costante monitoraggio, la corretta attuazione dei doveri incombenti sulle Parti anche attraverso l'interpretazione autentica del CCNL ovvero delle singole clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o interventi diretti su problematiche e/o situazioni di rilievo.
- 3) In pendenza di un procedimento instaurato presso la Commissione di Conciliazione Nazionale, è precluso alle O.O.S.S. e alle parti interessate la facoltà di porre in atto ulteriori iniziative sindacali o legali fino alla conclusione del procedimento.

Art.99 - Conciliazione delle controversie in sede sindacale

- 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 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 attivato 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 Legge n.604/1966.
- 3) Le suddette controversie potranno essere devolute alla Commissione di Conciliazione Territoriale dell'E.BI.A.S.P. Territoriale. In assenza di Enti Bilaterali Regionali, la parte interessata potrà ricorrere alla Commissione di Conciliazione Nazionale istituita presso l'Ente Bilaterale Autonomo settore privato - E.BI.A.S.P. 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 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) Le procedure sono contenute in **Appendice3**.

Art.100 - Controversie collettive

- 1) Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda, le Parti assumono l'impegno, anche in relazione agli accordi interconfederali, di favorire, in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione Aziendale e RSA assistite dalle rispettive Organizzazioni Sindacali.
- 2) Qualora la controversia collettiva abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali o di legge e del sistema di informazioni di cui al presente CCNL, le parti potranno avvalersi del supporto della Commissione di Conciliazione Paritetica Territoriale ovvero, qualora ancora non istituita, della Commissione di Conciliazione Paritetica Nazionale, di cui al precedente art.94.

Art.101 - Classificazione del personale

In relazione alle mansioni svolte, alle competenze e all'esperienza maturata il lavoratore è sono inquadrati in uno dei livelli di seguito elencati. La Classificazione avviene sulla base delle declaratorie generali, delle tipizzazioni dei profili professionali e degli esempi. Questi ultimi si riferiscono genericamente alla figura professionale e pertanto sono prevalentemente formulati in termini uniformi.

Quadro

Appartengono a questo livello i lavoratori con la responsabilità di gestione, anche come preposto, di un'attività, un ufficio o una struttura aziendale e/o di coordinamento e controllo di lavoratori di livello inferiore che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria di cui al I livello e a possedere esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, svolga attività di alta specializzazione e importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali.

Esemplificazione:

- a. lavoratori con specializzazione tecnica o amministrativa con facoltà di decisione e autonomia d'iniziativa, poteri di gestione, anche se limitate a determinate attività o servizi;
- b. lavoratori che svolgono compiti richiedenti una professionalità necessaria per il coordinamento e controllo di unità organizzative di fondamentale interesse e di alta specializzazione comportanti decisioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, in applicazione di tecniche specialistiche o gestionali molto complesse, nell'ambito di direttive generali impartite dai dirigenti;
- c. responsabile di sede, filiale o cantiere;
- d. capo commessa con coordinamento del gruppo di lavoro
- e. responsabile di laboratorio o di progetto di ricerca.

Primo livello

Appartengono al primo livello i lavoratori che sovrintendono e organizzano le unità produttive, con iniziativa e autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità delegate. Svolgono funzioni di indirizzo e controllo che richiedono una specifica preparazione e capacità professionale, con la necessaria autonomia nell'ambito delle materie di propria competenza, e che sono responsabili risultati conseguiti.

Esemplificazione:

- a. lavoratori con elevata competenza tecnica o amministrativa che opera in autonomia per il raggiungimento degli obiettivi assegnatigli;
- b. capo contabile;
- c. responsabile di reparto;
- d. responsabile del sistema della qualità;
- e. controller contabile, amministrativo o tecnico;
- f. progettista di sistemi
- g. responsabile delle vendite, capo dell'ufficio gare.

Secondo livello

Appartengono al secondo livello i lavoratori di concetto che svolgono funzioni operativamente autonome di controllo e di coordinamento inerenti attività complesse, che comportano elevata e consolidata preparazione, adeguata capacità professionale e gestionale ed esperienza. Svolgono mansioni che richiedono specifiche competenze, un elevato livello di qualificazione e/o requisiti professionali/abilitativi. Tali funzioni sono svolte con facoltà di decisione ed autonomia di iniziative nei limiti delle direttive generali loro impartite.

Esemplificazione:

- a. impiegato di concetto tecnico/amministrativo;
- b. specialista di controllo qualità, sicurezza ed ambiente;
- c. analista programmatore, tecnico programmatore;
- d. approvvigionatore;
- e. assistente di direzione;
- f. contabile;
- g. coordinatore di servizi;
- h. ispettore;
- i. operatore responsabile conduzione di impianti complessi;
- j. responsabile di gruppi operativi autonomi di medie dimensioni nei settori ambientale, pulizie, manutenzione e installazione, logistica.

Terzo livello

Appartengono al terzo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto che richiedono adeguata specializzazione e specifica capacità professionale nonché i lavoratori specializzati provetti che, in condizione di autonomia operativa, svolgono mansioni che comportano una specifica e adeguata capacità professionale acquisita mediante preparazione teorica o tecnico-pratica comunque acquisita.

Esemplificazione:

- a. tecnico responsabile di conduzione di impianti;
- b. responsabile gruppi operativi nei settori ambientale, pulizie, manutenzione e installazione, logistica;
- c. manutentore polivalente;
- d. addetti alla disinfestazione, derattizzazione e disinfezione, demuscazione anche con l'ausilio di apparecchiature per l'irrorazione di sostanze chimiche ai sensi delle disposizioni di legge in materia.
- e. impiegati che svolgono attività tecniche e amministrative caratterizzate da elevata autonomia operativa
- f. contabile e contabile cliente, preventivista;
- g. supervisore;
- h. programmatore.
- i. impiegato che svolgono mansioni di rapporto diretto con gli utenti con responsabilità di organizzazione e gestione di attività specifiche.
- j. responsabile delle attività di vendita biglietti e di controllo degli accessi;
- k. responsabile di attività di reception, accoglienza, accompagnamento, custodia.

Quarto livello

Appartengono al quarto livello i lavoratori che eseguono compiti operativi, comprese le operazioni di vendita e ausiliarie alla vendita, che eseguono mansioni che richiedono specifiche conoscenze tecniche o qualificate conoscenze tecniche, operative o funzionali. Esplicano attività tecnico-operative di adeguata complessità, attività amministrative, commerciali o tecniche evolute o per la cui attuazione sono richieste particolari capacità pratiche comunque acquisite, anche coordinando e sorvegliando attività svolte da altri lavoratori.

Esemplificazione:

- a. lavoratori che, in autonomia e avendo pratica dei processi, eseguono attività di natura complessa nella pulizia e manutenzione degli ambienti;
- b. laminatori, levigatori, verificatori di pavimenti in legno, lucidatori a piombo;
- c. capisquadra o capigruppo che, pur lavorando essi stessi manualmente, coordinano e sorvegliano l'attività dei lavoratori componenti la squadra, il gruppo o l'unità operativa;
- d. addetti alle bonifiche ambientali dei siti e/o serbatoi e cisterne;
- e. addetti alle potature, alle piantumazioni, alla messa in opera di palificazioni e staccionate, allo sfalcio con mezzi di potatura di potenza.
- f. addetti alla conduzione impianti civili ed industriali;
- g. operai specializzati addetti alle cabine e linee di verniciatura negli impianti industriali.
- h. lavoratori che eseguono attività di trasporto e movimentazione di materiali con mezzi complessi e pesanti.
- i. autisti e conducenti veicoli per i quali sia previsto il possesso della patente C o superiore;
- j. conducente di semoventi, pale caricatrici, autogrù, trattorista con patente C;
- k. magazziniere che opera anche con ausilio di supporti informatici.
- l. lavoratori che sulla base di indicazioni o schemi equivalenti procedono alla individuazione dei guasti, eseguono lavori di elevata precisione e di natura complessa per la riparazione, la manutenzione, la messa a punto e l'installazione di macchine e di impianti.
- m. operaio specializzato manutentore, meccanico, idraulico, elettrico, edile;
- n. operaio specializzato installatore di impianti, saldatore.
- o. contabile d'ordine;
- p. segretario, archivista;
- q. lavoratori che, in autonomia ed avendo pratica dei processi, eseguono attività di natura complessa nella disinfestazione, disinfezione, derattizzazione, diserbo, depolveratura, sanificazione e manutenzione degli ambienti sia interni che esterni

Quinto livello

Appartengono al quinto livello i lavoratori che eseguono mansioni per la cui esecuzione sono richieste semplici conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite e/o che richiedono il possesso di normali conoscenze pratiche. Sono di norma adibiti a operazioni di media complessità (amministrative, commerciali, tecniche) per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, anche coordinando lavoratori inquadrati in livelli inferiori od uguali.

Esemplificazione:

- a. lavoratori che eseguono attività di pulizia e manutenzione degli ambienti, con l'utilizzo di attrezzature e macchine operatrici complesse;
- b. addetti al risanamento ambientale;
- c. addetti al trattamento/pulitura delle facciate;
- d. conducente autospazzatrici e/o macchine operatrici per le quali è richiesto il possesso della patente B;
- e. pulitori finiti (che operano con l'uso di macchine industriali o scale e/o piattaforme aeree montate su semoventi) o polivalenti (caratterizzati da esperienza, flessibilità, più aree e servizi di intervento, utilizzo di tecniche innovative);
- f. addetti alla potatura ed al trattamento di alberi, di siepi, agli sfalci ed alla piantumazione;
- g. operai qualificati addetti alle cabine e linee di verniciatura;
- h. operai qualificati addetti alle operazioni di sterilizzazione.
- i. addetti alla conduzione impianti che effettuando manovre di normale difficoltà.
- j. addetti alle attività di base nella conduzione impianti civili ed industriali.
- k. conducenti di autoveicoli e motocarri inferiori ai 35 quintali (per i quali non è richiesta la patente c e d);
- l. conduttore di carrelli elevatori per il trasporto, smistamento e sistemazione di materiali, addetto ai carri-ponte;
- m. aiuto magazziniere;

- n. operatori che con l'ausilio di mezzi meccanici, anche gestiti mediante sistemi digitali, effettuano attività di movimentazione;
- o. addetti ai servizi alla ristorazione
- p. operaio qualificato manutentore meccanico - idraulico - elettrico - edile;
- q. operaio qualificato installatore di impianti, saldatore.
- r. lavoratori che svolgono attività d'ordine di natura tecnico o amministrativa richiedenti in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro;
- s. operatore addetto al video terminale e/o sistemi computerizzati non complessi;
- t. centralinista/assistenza telefonica;
- u. addetti al controllo dei documenti contabili relativi al controllo di materiali, addetti al controllo fatture;
- v. fattorino addetto a mansioni semplici di segreteria;
- w. addetto a compiti generici d'ufficio.

Sesto livello

Appartengono al sesto livello i lavoratori che eseguono mansioni per le quali sono richieste competenze non specialistiche, adeguate capacità tecnico-pratiche e che siano in possesso di normali conoscenze acquisite dopo un breve periodo di pratica/addestramento. Sono adibiti a operazioni per la cui esecuzione è richiesta l'attitudine a lavori manuali di precisione, alla conduzione di macchine e mezzi meccanici per la quale non è richiesta alcuna autorizzazione o a mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale e conoscenze elementari di prodotti chimici. Appartengono al sesto livello, per i primi 18 mesi di effettivo servizio, anche gli impiegati esecutivi che svolgono semplici attività amministrative o tecniche che non richiedono particolare preparazione.

Esemplificazione:

- a. pulitori con sistemi automatici o tradizionali;
- b. addetti ai lavori di pulizia dei vetri;
- c. addetti al riassetto e rigoverno di locali, foresterie e assimilabili;
- d. operai addetti alla manutenzione, falciatura, potatura, concimazione e pulizia aree verdi;
- e. conducente di piccoli mezzi di trasporto per i quali non è richiesta la patente;
- f. addetti alla rotazione trasporto sacchi;
- g. addetti alla selezione di residui di lavorazione e/o di materiale da raccolte differenziate;
- h. operai comuni addetti alla pulizia di sale operatorie, pronto soccorso, ecc.;
- i. operai comuni addetti alle cabine e linee di verniciatura;
- j. operai comuni addetti ad altre attività ausiliarie di supporto in ambito scolastico, sanitario.
- k. operai comuni addetti al controllo impianti automatici;
- l. portiere, custode, guardiano, sorveglianza non armata;
- m. operai comuni addetti alla reception;
- n. addetti ai lavori di facchinaggio e movimentazione interna;
- o. operai comuni addetti alle consegne di buste o piccoli pacchi;
- p. addetti al carico/scarico di aeromobili e altri mezzi di trasporto nell'area confinata.
- q. lavoratori che svolgono semplici attività di servizi alla ristorazione
- r. operai comuni addetti alle pulizie e servizi alla ristorazione.
- s. lavoratori che coadiuvano/assistono lavoratori di livello superiore,
- t. operaio comune manutentore, meccanico, idraulico, elettrico, edile;
- u. operaio comune manutentore e montatore.
- v. addetto alle attività di stampa, riproduzione e fascicolazione di documenti;
- w. addetto al controllo degli accessi ed alla verifica dei relativi documenti;
- x. addetto al controllo degli accessi ed alla custodia in edifici privati e pubblici;
- y. addetto alla custodia di parcheggi e aree di sosta non a pagamento.

Settimo livello

Appartengono al settimo livello i lavoratori che svolgono mansioni di base, che non necessitano di particolari conoscenze o professionalità tecnico-pratiche. Svolgono attività semplici, a contenuto manuale, anche con attrezzature per le quali non occorrono conoscenze professionali ma è sufficiente un periodo minimo di pratica.

Esemplificazione:

- a. manovale addetto alla ricarica dei contenitori di materiali di consumo (es. sapone);
- b. addetti ai lavori elementari di pulizia;
- c. guardiano.

APPENDICI

1. Settore Cooperative

Premessa

La cooperazione è caratterizzata dal rapporto mutualistico del socio che è regolato dalla legge 3 aprile 2001 n.142, la quale ha previsto che l'apporto lavorativo del socio possa andare oltre le semplici mansioni di amministrazione e gestione del soggetto giuridico di cui è parte, prevedendo per questi esplicitamente l'instaurazione di un rapporto di lavoro che potrà variare a seconda della previsione statutaria dal lavoro dipendente a quello autonomo.

In virtù di quanto sopra, pare necessario alle parti definire la materia che disciplina il rapporto di lavoro fra il socio e la cooperativa, in ottemperanza alla legge 142/2001 e senza porre vincoli contrattuali che ledano l'autonomia decisionale dell'assemblea dei soci.

Le parti si danno reciprocamente atto dell'opportunità della promozione di nuove cooperative nel comparto da avviarsi nell'ambito di quanto previsto dall'art.6 lettera f) della legge 142/2001.

Campo di applicazione

Le parti concordano che la presente sezione si applica, ai sensi della legge n.142/2001 e successive modifiche, a tutti gli organismi economici cooperativi che abbiano ad oggetto la prestazione di attività lavorative rientranti nel campo di applicazione del presente contratto.

Disposizioni generali

Tutta la materia (contrattuale) prevista dal presente CCNL può essere disciplinata dal regolamento interno approvato dall'assemblea dei soci della cooperativa ai sensi dell'art.6 della legge n.142/2001 e depositato all'Ispettorato del lavoro territorialmente competente entro 30 giorni dalla sua approvazione. La medesima materia, se non disciplinata dal regolamento interno o se regolata senza il rispetto della normativa italiana, diventa obbligatoria nei confronti di tutti i soci lavoratori con rapporto di lavoro dipendente.

Le società cooperative sono tenute a corrispondere al socio lavoratore un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato, ai sensi dell'art. 3 della Legge n.142/2001, che non può essere inferiore ai minimi previsti dal presente contratto.

L'art.6 lettera d) della legge n.142/2001 prevede l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, all'occorrenza, un piano di crisi aziendale, nel quale siano salvaguardati, per quanto possibile, i livelli occupazionali e siano altresì previsti: la possibilità di riduzione temporanea dei trattamenti economici integrativi di cui al comma 2, lettera b), dell'art.3; il divieto, per l'intera durata del piano, di distribuzione di eventuali utili. L'art. 6 lettera e) prevede l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, nell'ambito del piano di crisi aziendale di cui alla lettera d), forme di apporto anche economico, da parte dei soci lavoratori, alla soluzione della crisi, in proporzione alle disponibilità e capacità finanziarie.

Le parti definiscono di comune accordo che il periodo di tempo della durata del piano di crisi ai sensi dell'art.6 lettere d) ed e) della legge n.142/2001 sia stabilito nel numero massimo di due anni e che può essere rinnovato alla scadenza per un solo anno. Pertanto, nel caso in cui l'assemblea non preveda la durata del piano di crisi si da tacita la sua volontà di voler applicare quella individuata dal presente CCNL.

L'art.6 lettera f) della legge n.142/2001 stabilisce al fine di promuovere nuova imprenditorialità, nelle cooperative di nuova costituzione, la facoltà per l'assemblea della cooperativa di deliberare un piano d'avviamento alle condizioni e secondo le modalità stabilite in accordi collettivi tra le associazioni nazionali del movimento cooperativo e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. Anche in questo caso le Parti definiscono di comune accordo che il periodo di tempo della durata del piano di start up ai sensi dell'art.6 lettera f) della legge n.142/2001 sia stabilito nel numero massimo di due anni e che può essere rinnovato alla scadenza per un solo anno. Pertanto, nel caso in cui l'assemblea non preveda la durata del piano di start up si da tacita la sua volontà di voler applicare quella individuata dal presente CCNL.

Salvo quanto previsto dalla legge n.142/2001 alle lettere d), e) ed f) del c.1 nonché art.3, c.2 bis, il regolamento non può contenere disposizioni derogatorie in pejus rispetto al solo trattamento economico minimo di cui all'art.3, primo comma.

Nel caso in cui violi la disposizione di cui al primo periodo, la clausola è nulla.

Le cooperative di cui all'art.1, c.1, lettera b) della legge 8 novembre 1991 n.381, possono definire accordi territoriali con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative per rendere compatibile l'applicazione del contratto collettivo di lavoro nazionale di riferimento all'attività svolta. Tale accordo deve essere depositato presso l'Ispettorato territoriale del lavoro competente.

2. Apprendistato

Art.1 - Qualificazione del rapporto contrattuale

- 1) Il Contratto di apprendistato costituisce un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Fermo restando che, al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine.
- 2) Il rapporto di apprendistato professionalizzante in cicli stagionali così come previsto dall'art.43 c.8 D.Lgs.n.81/2015 e come compiutamente disciplinato nel successivo art.16, potrà essere articolato in più periodi attraverso più rapporti stagionali di durata non inferiore ai 4 mesi, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro quarantotto mesi consecutivi dalla data di prima assunzione.

Art.2 - Apprendistato professionalizzante.

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

Art.3 - Proporzione numerica

- 1) In aziende in cui il numero di dipendenti è inferiore a 10 unità, le Parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100 per cento dei lavoratori in servizio presso l'azienda stessa. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori o che ne abbia in numero uguale o inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.
- 2) In aziende in cui il numero di dipendenti è pari o superiore a 10 unità, le Parti convengono che il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto ai lavoratori in servizio.

Art.4 - Disciplina del rapporto

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

Art.5 - Parere di conformità

- 1) Il datore di lavoro dovrà richiedere, anche a mezzo PEC, entro 30 giorni dall'assunzione, l'assistenza dell'E.BI.A.S.P. per il rilascio del parere di conformità del percorso formativo secondo la modulistica predisposta dallo stesso.
- 2) Ove l'ente bilaterale non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà negata.

Art.6 - Periodo di prova

- 1) È previsto un periodo di prova, di durata non superiore a quanto stabilito per il lavoratore inquadrato nella stessa qualifica di "apprendista" dell'apprendista, durante il quale è reciproco il diritto tra le parti di risolvere il rapporto senza preavviso.
- 2) Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Art.7 - Obblighi del datore di lavoro

- 1) In virtù di quanto previsto dalla normativa vigente in tema di apprendistato, il datore di lavoro che proceda all'assunzione di lavoratori apprendisti ha l'obbligo:
 - a. di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista 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 contratto;
 - d. di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.
- 2) 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.

Art.8 - Doveri dell'apprendista

- 1) L'apprendista deve:

- a. seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona (tutor) 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.
- 2) L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi anche se in possesso di un titolo di studio.

Art.9 - Trattamento normativo

- 1) L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, al trattamento normativo previsto dal presente CCNL per la generalità dei lavoratori, salve specifiche disposizioni.
- 2) È vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Art.10 - Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico

- 1) Il livello di inquadramento professionale dell'apprendista sarà quello corrispondente alla qualifica di "approdo".
- 2) L'apprendista sarà inquadrate di 2 livelli sotto quello di destinazione finale al termine dell'apprendistato per la prima metà del periodo e 1 livello sotto quello di destinazione finale per la seconda metà. Gli apprendisti con destinazione finale al livello 6°, saranno inquadrati al 7° livello per tutto il periodo.
- 3) Resta inteso che qualora le parti intendano ridimensionare la durata dell'apprendistato il trattamento economico sarà commisurato alle percentuali di cui sopra nella misura più favorevole per l'apprendista.
- 4) Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica di cui sia stata conseguita la formazione, se non si da luogo al recesso.

Art.11 - Malattia

- 1) Durante il periodo di malattia l'apprendista non in prova avrà diritto per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a tre eventi morbosi in ragione d'anno di calendario (1° gennaio - 31 dicembre), ad un'indennità pari al 50% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto; rimane inteso che il numero massimo di giornate indennizzate al 50% dal datore di lavoro è pari a 45 giorni.
- 2) Nel caso di ricovero ospedaliero, e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti del periodo di comporto previsto dal presente CCNL, l'apprendista avrà diritto ad una integrazione, a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere il 50% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.
- 3) In caso di malattie di durata superiore al mese il periodo di apprendistato è corrispondentemente prolungato previa comunicazione agli istituti competenti e all'E.B.I.A.S.P.

Art.12 - Infortunio

- 1) Durante il periodo d'infortunio l'apprendista non in prova avrà diritto alla conservazione del posto di lavoro, per un periodo di 180 giorni, dal verificarsi dell'infortunio.
- 2) 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.
- 3) Nel caso di infortunio in itinere, laddove la responsabilità dovesse essere di terzi, l'azienda non dovrà corrispondere alcuna indennità integrativa.
- 4) In caso di infortuni di durata superiore al mese il periodo di apprendistato è corrispondentemente prolungato previa comunicazione agli istituti competenti e all'E.B.I.A.S.P.

Art.13 - Durata del contratto di apprendistato

La durata del contratto di apprendistato è commisurata al periodo di formazione, entro il quale è previsto che il lavoratore apprendista consegua la qualifica prevista dal piano formativo individuale, come indicato nel prospetto seguente.

Durata del contratto di apprendistato

Livello della qualifica da conseguire	Durata
1° livello	36 mesi
2° e 3° livello	36 mesi
4° e 5° livello	30 mesi
6° livello	24 mesi

Per i lavoratori in possesso di diploma di scuola media superiore attinente la professionalità da acquisire, la durata del contratto di apprendistato è ridotta:

- di 6 mesi, qualora il livello della qualifica da conseguire sia il 2° o il 3°;
- di 3 mesi, qualora il livello della qualifica da conseguire sia il 1°.

Per i lavoratori in possesso di diploma di una laurea attinente la professionalità da acquisire, la durata del contratto di apprendistato è ridotta:

- di 12 mesi, qualora il livello della qualifica da conseguire sia il 2° o il 3°;
- di 6 mesi, qualora il livello della qualifica da conseguire sia il 1°.

Art.14 - 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 di cui sia stata riconosciuta la qualificazione.
- 2) Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti, il cui il rapporto di lavoro sia cessato per qualunque motivo, entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

Art.15 - Formazione

A) Durata

- 1) 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 ogni anno di durata del rapporto di apprendistato.
- 2) 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.
- 3) È facoltà del datore di lavoro anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.
- 4) L'attività formativa potrà essere di tipo teorico, pratico e teorico/pratico anche tramite utilizzo di Formazione a distanza.

B) Contenuti

- 1) Per la formazione degli apprendisti le aziende in prima istanza dovranno fare riferimento ai Profili Formativi elaborati dall'Ente Bilaterale E.B.I.A.S.P., che terranno conto dei profili formativi predisposti e pubblicati dall'INAPP.
- 2) È prevista la presenza di un Tutor o referente aziendale, quale figura di riferimento dell'apprendista. Il tutor aziendale deve essere una persona, interna o esterna alla struttura ma specificamente delegata dalla Direzione e indicata nel piano formativo, che sia in possesso di qualificazione professionale e di competenze adeguate al percorso professionalizzante, nonché disponibile ad un approccio maieutico non soltanto dal lato tecnico-professionale, ma anche da quello umano-relazionale.
- 3) L'offerta formativa di tipo professionalizzante e di mestiere sarà integrata nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore nel triennio.
- 4) Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno essere effettuate, in coerenza con le previsioni normative regionali in cinque aree al fine di perseguire gli obiettivi formativi articolati nei seguenti ambiti:
 - a. 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.
- 5) I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definite sulla base dei seguenti obiettivi formativi:
 - a. conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;
 - b. conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
 - c. conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
 - d. conoscere e saper utilizzare strumenti 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;
- 6) Il recupero eventuale di conoscenze linguistiche/matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali di base e tecnico-professionali.
- 7) 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.
- 8) L'attività formativa potrà anche essere svolta con modalità FAD e/o e-learning.
- 9) Ogni altro tipo di attività formativa sarà invece compresa nel normale orario di lavoro.

Art.16 - Apprendistato in cicli stagionali

- 1) Per apprendistato in cicli stagionali s'intende quel contratto di apprendistato la cui durata è temporalmente legata al ciclo delle stagioni produttive.
- 2) 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.
- 3) In tali casi la durata del percorso formativo dell'apprendista stagionale, che il precedente art.72 lettera A regola con riferimento all'anno, dovrà essere proporzionato rispetto alla effettiva durata del rapporto contrattuale instaurato con l'apprendista.

- 4) 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.
- 5) 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.
- 6) Tale diritto non spetta ai lavoratori licenziati dall'azienda per giusta causa.

Art.17 - Finanziamento della formazione dell'apprendistato

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

Art.18 - Rinvio alla legge

- 1) 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.
- 2) Le parti convengono che, al fine di adeguare le regole del presente titolo ai futuri interventi normativi in materia, verranno definiti gli opportuni accordi a livello contrattuale o interconfederale.

3. Commissioni Paritetiche di Conciliazione

Art.1 - Composizione e sede della Commissione Nazionale

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

Art.2 - Convocazione della Commissione Nazionale

- 1) Per tutte le attività inerenti la convocazione, l'organizzazione delle riunioni e la verbalizzazione delle decisioni assunte in sede di Commissione di Conciliazione Nazionale, viene istituita una Segreteria tra le Parti Sociali stipulanti.
- 2) La convocazione della Commissione di Conciliazione Nazionale viene disposta a seguito della presentazione di un'apposita istanza presentata alla Segreteria da parte dalle Organizzazioni stipulanti il presente contratto ovvero da parte dei loro Rappresentanti a livello locale, autonomamente o per conto di un lavoratore o di un datore di lavoro a loro aderente, tramite le Associazioni locali o nazionali di categoria.
- 3) L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di PEC, lettera raccomandata con avviso di ricevimento ovvero consegna a mano in duplice copia o ogni altro mezzo equipollente idoneo.
- 4) La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale che rappresenta l'istante in caso di domanda presentata su interesse di una parte.
- 5) Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.

Art.3 - Istruttoria e decisione della Commissione Nazionale

- 1) Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per l'esame e per la definizione della controversia, la Commissione può convocare le parti prima di concludere la fase istruttoria.
- 2) La decisione assunta dalla Commissione di Conciliazione Nazionale, sottoscritta dai suoi componenti, viene trasmessa per mezzo della sua Segreteria in copia alle parti interessate.
- 3) Queste sono tenute ad 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.
- 4) Qualora la controversia verta su questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali e dalla deliberazione assunta dalla Commissione risulti lesa un diritto di organizzazione sindacale di parte, previo confronto tra le Organizzazioni stipulate da esaurirsi entro il termine di 30 giorni, la parte interessata, sulla base di riscontri oggettivi, può decidere di non attenersi a quanto disposto dalla Commissione ovvero di non avviare le procedure prescritte dalla Commissione stessa. Tale facoltà della parte interessata le è riconosciuta anche qualora non vi sia stata alcuna deliberazione da parte della Commissione.

Art.4 - Commissione di Conciliazione Regionale e/o territoriale

La Commissione di Conciliazione Regionale interviene, per risolvere tutte le problematiche inerenti la contrattazione decentrata per le quali non si debba ricorrere all'intervento della Commissione di Conciliazione Nazionale.

Art.5 - Composizione e sede della Commissione Regionale e/o Territoriale

- 1) Ciascuna Commissione di Conciliazione Regionale e/o territoriale è composta da un numero pari di membri scelti in egual numero tra le organizzazioni datoriali e quelle sindacali dei lavoratori fino ad un massimo di 4 per organizzazione.
- 2) La Commissione si riunisce presso la sede dei Rappresentanti dei datori di lavoro regionali ogni semestre al fine di ottemperare al suo mandato ovvero su richiesta di una delle parti, a fronte di esigenze di natura specificamente territoriale ovvero aziendale.

Art.6 - Convocazione della Commissione Regionale e/o Territoriale

- 1) La convocazione della Commissione di Conciliazione Regionale viene disposta a seguito di formale richiesta presentata alla Segreteria della Commissione da parte dell'Organizzazione sindacale ovvero dell'Associazione imprenditoriale a livello locale, autonomamente o in rappresentanza dei propri assistiti.
- 2) L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di PEC, lettera raccomandata con avviso di ricevimento ovvero consegna a mano in duplice copia od ogni altro mezzo equipollente idoneo.
- 3) La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale che rappresenta l'istante in caso di domanda presentata su interesse di una parte.
- 4) Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.

Art.7 - Istruttoria e decisione della Commissione Regionale e/o Territoriale

- 1) Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per l'esame e per la definizione della controversia, la Commissione può convocare le parti prima di concludere la fase istruttoria.
- 2) La Commissione, acquisiti gli elementi del caso, procede alla deliberazione e redige il verbale che sarà sottoscritto dai suoi membri.
- 3) In caso di mancato accordo, su istanza di entrambe le parti, la controversia verrà inoltrata alla Segreteria della Commissione Nazionale per un secondo tentativo di conciliazione.

Art.8 - Composizione e sede delle Commissioni di Conciliazione

La Commissione di Conciliazione Territoriale è istituita presso l'Ente Bilaterale - E.B.I.A.S.P. territorialmente competente ed è composta da rappresentanti delle OO.SS. stipulanti. La composizione è la medesima della Commissione di Conciliazione Nazionale istituita presso E.B.I.A.S.P. Nazionale.

Art.9 - Attivazione della procedura di conciliazione

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

Art.10 - Richiesta del tentativo di conciliazione

La richiesta deve contenere l'indicazione delle parti (se in caso di persona giuridica, associazione non riconosciuta o comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede), l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale firmataria del presente CCNL che rappresenta l'istante, il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto, l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa, l'elenco degli eventuali documenti allegati, il luogo in cui devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura.

Art.11 - Convocazioni delle parti

- 1) 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.
- 2) In caso di mancata e ingiustificata comparizione di una delle parti, la Segreteria rilascerà alla parte interessata la relativa attestazione.

Art.12 - Istruttoria

- 1) La Commissione di Conciliazione dovrà esperire il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e, laddove fosse necessario, anche con più riunioni.
- 2) All'esito della convocazione delle parti e dell'istruttoria, il procedimento si conclude con la definizione di un accordo tra le parti, anche parziale, ovvero con la constatazione da parte della Commissione di Conciliazione del mancato raggiungimento in tale sede di un accordo ovvero di un rinvio qualora le parti necessitino di ulteriori riflessioni.

Art.13 - Processo verbale di conciliazione o mancato accordo

- 1) Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, ovvero di mancato accordo deve contenere:
 - a. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia considerata;
 - b. il richiamo alla presenza delle parti, di persona ovvero attraverso i loro rappresentanti.
- 2) La sottoscrizione del verbale di avvenuta conciliazione ad opera delle parti e di tutti i componenti della Commissione, rende inoppugnabile la conciliazione che acquista efficacia di titolo esecutivo, ai sensi dell'art.411 c.p.c.

- 3) Se il tentativo di conciliazione riesce, la Commissione forma un verbale di conciliazione che, debitamente sottoscritto, verrà depositato, a cura delle parti o per il tramite dell'Organizzazione sindacale di rappresentanza, presso la Direzione Territoriale del Lavoro territorialmente competente.
- 4) Su istanza di parte, l'esecutività di tale accordo sarà sancita con decreto emesso dal giudice del lavoro presso il suddetto Tribunale, previo accertamento della regolarità formale del verbale di conciliazione.
- 5) Nel caso di mancata conciliazione, le parti sono tenute a riportare nell'apposito verbale le rispettive ragioni circa il mancato accordo. Resta salva la facoltà della Commissione di Conciliazione adita di formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia.

Art.14 - Risoluzione bonaria della controversia

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

Art.15 - Decisioni

Le decisioni assunte dalla Commissione di Conciliazione Regionale e/o Territoriale non costituiscono interpretazione autentica del presente CCNL che resta demandata alla commissione di conciliazione paritetica nazionale di cui al precedente art.2.

Art.16 - Il tentativo obbligatorio di conciliazione

- 1) Le Parti ricordano che il tentativo di conciliazione è obbligatorio e pertanto preclusivo all'ammissibilità del ricorso in via giudiziale per le controversie relative a contratti di lavoro certificati dalle apposite Commissioni di Certificazione di cui all'art.80 c.4 del D.Lgs.n.276/2003 e successive modifiche.
- 2) Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà avere ad oggetto l'erronea qualificazione del contratto ovvero il vizio del consenso o la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.
- 3) Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà essere esperito dinnanzi alla medesima Commissione che ha emesso l'atto di certificazione.

Art.17 - Risoluzione della lite in via arbitrale

- 1) Ai sensi dell'art.412 c.p.c. così come modificato dalla Legge n.183/2010, in qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine, in caso di mancato accordo, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore e possono rimettere volontariamente alla Commissione di Conciliazione adita il mandato per la risoluzione della lite in via arbitrale, indicando:
 - a. il termine per l'emanazione del lodo che, in ogni caso, non potrà superare i 60 giorni, trascorsi i quali l'incarico s'intende revocato, salvo accordo delle parti a concedere un ulteriore termine;
 - b. le norme invocate a sostegno delle rispettive posizioni;
 - c. l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, pur nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento, anche derivanti da obblighi comunitari. Le parti possono inoltre indicare le forme e i modi per l'espletamento dell'attività istruttoria.
- 2) Tale mandato comporta l'instaurazione di un arbitrato irrituale, con forza di contratto tra le parti, e pertanto non impugnabile, anche qualora deroghi a disposizioni di legge o contratti collettivi.
- 3) Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, ha forza di legge tra le parti (ai sensi dell'art.1372 cod. civ.), è inoppugnabile (ai sensi art.2113 c.4 cod. civ.) salvo quanto disposto dall'art.808ter c.p.c. e ha efficacia di titolo esecutivo (ai sensi dell'art.474 c.p.c.), su istanza della parte presso il Giudice del Lavoro del Tribunale nella cui circoscrizione si è svolto l'arbitrato. Il giudice, accertata la regolarità formale del lodo, lo dichiara esecutivo, con proprio decreto.

4. Regolamento Collaborazioni Coordinate Continuitive Call Center

Il Regolamento seguente attiene ai trattamenti economici e normativi dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa ex art.2 D.lgs. n.81/2015 nell'attività di call center in modalità outbound.

Premesso che:

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

Le Parti,

considerato che l'applicazione dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa all'attività di call center in modalità outbound per la promozione e vendita di servizi di qualunque genere (e servizi ausiliari e/o accessori) con la modalità telefonica, in nome e per conto dell'azienda committente, hanno reso possibile un significativo sviluppo della occupazione, con l'impiego di fasce di popolazione altrimenti disoccupate, in particolare tra le donne e i giovani,

con forte ricaduta anche sociale, ma che tale meccanismo deve essere regolato al fine di creare le premesse per uno sviluppo industriale del settore sostenibile nel tempo;

concordano:

- di prevedere, ai sensi del D.lgs. 12 giugno 2015 n. 81 art.2 c.2 lett. a), discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del settore multiservizi;
- che quanto previsto per le collaborazioni oggetto del presente accordo si basa sulla non riconducibilità alle fattispecie disciplinate dal c.1 dell'art.2 del citato D.lgs. n.81/2015;
- di prevedere e stabilire una disciplina contrattuale specifica ed uniforme per i Collaboratori che operano nell'attività di call center in modalità outbound e per l'attività di promozione e vendita indiretta di servizi di qualunque genere (e servizi ausiliari e/o accessori) con la modalità telefonica, in nome e per conto dell'azienda committente, della fornitura di detti servizi ed attività accessorie di presa in incarico di agenda appuntamenti, visite presso i clienti, illustrazione servizi commerciati ed offerti, il rilascio informazioni in ordine a tali servizi, promozione e conclusione con i potenziali utenti dei contratti di fornitura in favore dell'azienda committente di tali servizi e/o beni;
- di regolamentare tali attività come appresso, al fine di: a) evitare abusi che possano mascherare rapporti di lavoro subordinato; b) definire il corrispettivo in ottemperanza all'art.2 c.2 lett. a) D.lgs. n.81/2015; c) garantire un insieme di tutele ai Collaboratori.

Titolo I - parte normativa

Articolo 1 - Ambito di applicazione

La presente regolamentazione si applica ai lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa che svolgano attività di call center in modalità outbound per la promozione e vendita di servizi di qualunque genere (e servizi ausiliari e/o accessori) con la modalità telefonica, in nome e per conto dell'azienda committente, della fornitura di detti servizi ed attività accessorie, attività svolte dal collaboratore per conto di imprese che applichino il presente CCNL. La figura professionale alla quale si potrà applicare la presente regolamentazione è unicamente quella degli operatori/collaboratori impiegati nelle attività sopra indicate.

Articolo 2 - Definizioni

Agli effetti della presente regolamentazione valgono le seguenti definizioni:

- **Committente:** soggetto che riceve l'incarico da aziende di ogni genere di svolgere un servizio outbound;
- **Collaboratore:** soggetto che svolge il predetto servizio nelle modalità stabilite dal cliente del committente;
- **Cliente:** soggetto che conferisce al Committente l'incarico di svolgere un servizio outbound;
- **Elenco nominativi:** elenco dei nominativi scelti dal Cliente rispetto ai quali svolgere il servizio;
- **Utente o acquirente:** nominativo dell'elenco o soggetto che utilizza o acquista il prodotto o il servizio fornito dal Cliente;
- **Campagna:** tipologia del servizio e periodo entro il quale deve essere svolto;
- **Contatto utile:** il nominativo che mostra disponibilità ad ascoltare la proposta commerciale;
- **Contatto inutile:** il nominativo che mostra indisponibilità ad ascoltare la proposta commerciale;
- **Contatto positivo:** il nominativo che accetta la proposta commerciale con successiva intesa contrattuale con il Cliente;
- **Rilevazione consumi:** la eventuale rilevazione/registrazione dei consumi di prodotto/servizio;
- **Tentativo di rilevazione consumo:** l'impossibilità di rilevazione dei consumi di prodotto/servizio;
- **Gestione morosità:** interventi effettuati presso gli utenti o acquirenti del prodotto/servizio finalizzati al pagamento dello stesso, con la possibile/avvenuta sospensione dell'erogazione del servizio o per la riattivazione dello stesso, a seguito di una regolarizzazione;
- **Provigione:** compenso da corrispondere a ciascun collaboratore incaricato dell'attività di raccolta di proposte di contratto (c.d. vendita indiretta);
- **Contratto approvato:** proposta di contratto di fornitura che il collaboratore dovrà sottoporre e fare accettare dal consumatore/utente interessato all'acquisto dei prodotti/servizi del Cliente, da trasmettere al Cliente stesso ad opera della Committente;
- **Contratto ordinato:** ogni proposta di contratto accettato dal consumatore/utente (trasmessa dal collaboratore al Committente e da questa al Cliente) in ordine alla quale il consumatore/utente abbia confermato in un secondo momento direttamente al Cliente la volontà di contrarre (e dunque stipulare il contratto di fornitura dei beni/servizi forniti dal Cliente);
- **Ripensamento:** revoca e/o recesso da parte dell'utente dal contratto precedentemente accettato;
- **Periodo di produzione:** il periodo relativo all'attività svolta dal collaboratore, decorrente dalla data di sottoscrizione del contratto di collaborazione.

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

- 1) Il contratto di collaborazione coordinata e continuativa ex art.2 c.2 lett. a) di cui al D.lgs. n.81/2015 deve essere redatto in forma scritta e deve contenere le seguenti informazioni:
 - a. l'identità delle parti;
 - b. l'individuazione analitica delle tipologie di attività richieste al collaboratore, nonché gli eventuali obiettivi professionali individuati di comune accordo;
 - c. la durata del contratto di collaborazione, l'individuazione delle forme e delle modalità di coordinamento tra il collaboratore e il committente, definendone anche le eventuali caratteristiche temporali;

- d. la modalità di determinazione dei compensi, eventuali rimborsi spese e rispettivi tempi e modalità di erogazione;
 - e. le modalità di accesso alle informazioni sulla prevenzione degli infortuni e la sicurezza sul lavoro;
 - f. le modalità di sospensione della prestazione per malattia, infortunio, recupero psicofisico, maternità e congedi parentali;
 - g. le modalità di cessazione o recesso del rapporto, il preavviso e l'eventuale composizione delle controversie;
 - h. le modalità di rinnovo del contratto di collaborazione;
 - i. le forme assicurative eventualmente previste;
 - j. l) le modalità di utilizzo delle strumentazioni e dei mezzi in dotazione al Committente;
 - k. m) le clausole di salvaguardia della proprietà intellettuale di materiale eventualmente prodotto dal collaboratore.
- 2) Il Committente è tenuto, al momento della definizione del rapporto di collaborazione e comunque non oltre la data dell'inizio della prestazione, a fornire al Collaboratore, anche con modalità telematiche (link o @book), il testo del presente CCNL insieme al contratto individuale. Le parti concordano che ove il contratto individuale non dovesse contenere le informazioni di cui alle lettere e, f, g, h, i, l, m ed n, al rapporto troveranno applicazione le disposizioni contrattuali generali.

Articolo 4 - Natura della prestazione

- 1) L'attività è prestata dal collaboratore senza vincolo di subordinazione.
- 2) Nel rispetto dell'autonomia del Collaboratore, le prestazioni saranno rese:
 - a. personalmente, senza possibilità di farsi sostituire;
 - b. adottando criteri organizzativi propri;
 - c. senza obbligo di sottostare a specifiche direttive, salvo quelle impartite dal Committente ai fini del coordinamento della prestazione con l'attività del Committente medesimo e sempre che tali direttive siano compatibili con l'autonomia professionale dello stesso;
 - d. senza obbligo di assoggettamento a qualsivoglia potere gerarchico;
 - e. senza vincoli di localizzazione spaziale;
 - f. senza vincolo di orario;
 - g. con carattere di continuità, anche sul piano della connettività, ma senza vincolo di esclusività;
 - h. con modalità che consentano al Collaboratore il recupero delle energie psico-fisiche.
- 3) Il collaboratore sarà libero di prestare la propria attività, sia in forma autonoma che subordinata, anche a favore di terzi, con il solo vincolo di comunicare al committente, fornendo dettagliate indicazioni in merito, lo svolgimento di attività compatibili con gli impegni assunti ed in particolare gli obblighi di riservatezza, oltre a non svolgersi in concorrenza.
- 4) Il collaboratore è tenuto ad osservare le regole della riservatezza e/o segretezza, a proposito di fatti, informazioni, notizie od altro di cui avrà comunicazione o prenderà conoscenza nello svolgimento delle attività oggetto del contratto. Tali informazioni non potranno in alcun modo essere cedute a terzi.
- 5) Le predette regole rivestono per il Committente carattere essenziale e irrinunciabile e la loro violazione potrà dar luogo alla risoluzione di diritto del contratto ai sensi e per gli effetti dell'art.1456 del codice civile.

Articolo 5 - Autonomia e coordinamento

- 1) Le modalità del coordinamento della prestazione del Collaboratore sono stabilite di comune accordo dalle parti nel contratto nei limiti del fondamentale requisito dell'autonomia, ma tenendo conto delle esigenze dell'organizzazione del Committente.
- 2) È facoltà del Committente predisporre indicazioni di carattere organizzativo, senza che da ciò derivino specifiche direttive, fatte salve quelle di cui l'art.4, punto 2 lett.c).
- 3) Il Collaboratore individuerà la fascia di presenza relativa allo svolgimento della propria attività concordando questa scelta con il Committente e con gli eventuali altri collaboratori, in base alle caratteristiche della prestazione ed in funzione degli obiettivi correlati all'incarico ricevuto.
- 4) Il Collaboratore pattuisce con la Committente le modalità di accesso ai luoghi di svolgimento dell'incarico e le fasce orarie in cui tale accesso verrà effettuato, nonché le modalità di utilizzo delle strumentazioni necessarie e/o utili al più proficuo assolvimento dell'incarico, eventualmente messe a disposizione dalla Committente.
- 5) Il collaboratore potrà altresì modificare periodicamente la propria disponibilità con l'osservanza degli stessi criteri. Il committente ha facoltà di richiedere al collaboratore relazioni periodiche sull'attività svolta.
- 6) Nello svolgimento dell'attività il Collaboratore dovrà preventivamente sottoscrivere ed accettare espressamente, in forma scritta, eventuali codici etici e/o comportamentali imposti dai Clienti, in particolare con riferimento all'attività di promozione e raccolta di ordinativi e/o proposte di conclusione di contratti di fornitura di beni e servizi, con l'impegno di osservare una condotta rispettosa dei precetti contenuti nei predetti codici etici, fatta comunque salva l'autonomia.

Articolo 6 - Assenza del potere gerarchico

Fatto salvo quanto disposto dal precedente art.5 (Autonomia e coordinamento), il Collaboratore esegue la propria prestazione senza obbligo di assoggettamento a qualsivoglia potere gerarchico, mentre il Committente non può esercitare il potere di variare unilateralmente le condizioni contrattuali originariamente convenute.

Articolo 7 - Assenza del potere disciplinare

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

Articolo 8 - Modalità di esecuzione della prestazione

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

Articolo 9 - Informazione e verifiche periodiche

Le Parti concordano di instaurare una relazione informativa biunivoca e convengono sulla necessità di effettuare momenti di verifica, con la periodicità concordata, per esaminare e discutere le eventuali problematiche insorte nell'ambito della collaborazione, anche al fine di introdurre eventuali modifiche.

Articolo 10 - Durata del contratto di collaborazione

La durata del contratto di collaborazione sarà quella concordata tra le parti e sarà eventualmente rinnovabile sulla base delle condizioni condivise tra le parti.

Articolo 11 - Strumenti a disposizione del Collaboratore

- 1) Il contratto stipulato tra Committente e Collaboratore, tenendo conto delle specifiche proposte del Collaboratore e delle indicazioni fornite dal Committente, potrà prevedere la sede che, in relazione alla natura dell'attività da svolgere, potrà anche occasionalmente essere situata nell'ambito degli uffici del Committente.
- 2) Fermo restando quanto previsto nel presente Regolamento in materia di coordinamento e di organizzazione della prestazione, le parti definiranno congiuntamente le modalità secondo le quali il Collaboratore potrà svolgere la propria prestazione, e il Committente provvederà a mettere a disposizione - ove occorra - una postazione informatica, un indirizzo mail, un telefono, eventuali appositi software ed ogni altro strumento tecnico dedicato, necessario o utile all'espletamento della prestazione medesima.
- 3) In base agli accordi tra le parti la sede in cui il Collaboratore svolge la sua opera potrà anche essere il domicilio privato o altro luogo a disposizione del Collaboratore stesso.
- 4) Il Collaboratore, nell'ambito del necessario coordinamento con il Committente, potrà utilizzare le eventuali dotazioni messe a disposizione dal Committente stesso per lo svolgimento dell'attività, ma dovrà utilizzare ed esibire eventuali tesserini personali di riconoscimento ove previsto dalla natura dell'incarico conferitogli ovvero dal codice etico eventualmente imposto al Committente dal Cliente.

Articolo 12 - Maternità e paternità, malattia e infortunio

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

- 6) In caso di malattia, ai sensi dell'art.51 c.1 Legge n.488/1999, il rapporto rimane sospeso, senza erogazione di corrispettivi e non comporta proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza, salvo diversi accordi.
- 7) Il Committente può comunque recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita in contratto, quando essa sia determinata, ovvero superiore a trenta giorni per i contratti di durata determinabile, nei casi in cui l'assenza pregiudichi la proficua esecuzione del contratto.
- 8) In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre alle stesse assimilabili secondo le indicazioni dell'ufficio medico legale dell'azienda sanitaria competente per territorio, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda Sanitaria Locale o struttura convenzionata. In tal caso, sarà possibile la proroga del contratto per un periodo di durata pari all'assenza dovuta ai suddetti ricoveri/day hospital/terapie, salvo che, sulla base delle richieste del Cliente o delle necessità legate all'esecuzione dell'attività oggetto del contratto tra Committente e Cliente sia previsto un termine inderogabile per l'esecuzione dell'attività stessa.

Articolo 13 - Doveri del Collaboratore

- 1) Il Collaboratore conforma la propria condotta al rispetto dei principi di correttezza e buona fede e di ogni altro dovere e/o obbligo derivante dal rapporto contrattuale e al codice etico o deontologico del Committente, qualora istituito e portato a conoscenza del Collaboratore medesimo.
- 2) Il comportamento del Collaboratore deve essere improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia nel raggiungimento dei fini propri del Committente, secondo le condizioni concordate nel contratto di collaborazione. In tale specifico contesto, nel rispetto della propria autonomia professionale, il Collaboratore ha, tra l'altro, l'obbligo di:
 - a. collaborare con diligenza, osservando le disposizioni del presente Regolamento, nonché quelle previste dal contratto individuale ovvero in codici etici e/o deontologici portati a sua conoscenza e accettazione, nonché le vigenti in materia di sicurezza, ambiente di lavoro e riservatezza;
 - b. nei rapporti con l'utenza, fornire tutte le informazioni di cui abbia conoscenza, nel rispetto delle indicazioni fornite;
 - c. mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti una condotta informata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
 - d. attenersi, nell'ambito di professionalità e criteri organizzativi propri, alle indicazioni contenute nel contratto di collaborazione o in codici etici e/o deontologici portati a sua conoscenza e accettati;
 - e. avere cura dei beni eventualmente affidati;
 - f. non utilizzare beni e strumenti preordinati all'espletamento del servizio per finalità diverse da quelle del contratto;
 - g. astenersi da un uso improprio delle attrezzature informatiche e dei relativi programmi messi eventualmente a disposizione dal Committente per lo svolgimento della collaborazione.
- 3) Il Collaboratore nell'esecuzione della prestazione tutela gli interessi del Committente ed agisce con lealtà e buona fede, fornendo ogni informazione utile per valutare l'andamento dell'attività.

Articolo 14 - Profili fiscali e contributivi

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

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

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

Articolo 16 - Assicurazione obbligatoria

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

Articolo 17 - Cessazione del rapporto

- 1) Il rapporto cessa per scadenza del termine e non è rinnovabile tacitamente.
- 2) Il rapporto contrattuale potrà essere unilateralmente risolto dal Committente prima della scadenza del termine pattuito o, se antecedente, della realizzazione delle attività previste in contratto in ogni caso ammesso dalla legge e, comunque:
 - a. per giusta causa, per tale dovendosi intendere ogni violazione grave delle obbligazioni contrattuali da parte del Collaboratore, ivi compresa la violazione dei codici etici che il Collaboratore abbia espressamente sottoscritto e accettato;
 - b. per oggettiva inidoneità sopravvenuta del Collaboratore che pregiudichi l'esecuzione del contratto;
 - c. per i casi previsti nel precedente art.13 c.2 del presente Regolamento;
 - d. in caso di interruzione della campagna e/o risoluzione del contratto tra Committente e Cliente;

- e. in caso di recesso unilaterale del Cliente dal contratto o chiusura della campagna;
 - f. in caso di sopravvenuta impossibilità di eseguire l'oggetto del contratto individuale tra Committente e Collaboratore;
 - g. in caso sospensione inspiegata della prestazione da parte del Collaboratore, quando tale sospensione possa pregiudicare i rapporti tra Committente e Cliente ovvero l'esecuzione del contratto;
 - h. in caso di commissione di reati da parte del collaboratore tra quelli previsti dall'art.15 Legge n.55/1990 e successive modifiche;
 - i. in caso di danneggiamento e/o furto di beni aziendali.
- 3) Nei casi di cui alla lettera d) ed e) del punto precedente il Committente comunicherà il recesso al Collaboratore con un preavviso almeno pari a 15 giorni di calendario. In mancanza di preavviso, il Committente è tenuto verso al Collaboratore un'indennità pari al compenso medio giornaliero corrisposto fino al momento della comunicazione del recesso al collaboratore moltiplicato per quindici giorni.
- 4) Nei casi di cui alle lettere a), b), c), f), g), h) ed i) del punto precedente il Committente potrà risolvere il rapporto di collaborazione con effetto immediato, essendo suo unico obbligo quello di comunicare tale risoluzione con comunicazione scritta indicante la ragione giustificatrice del recesso.
- 5) Il Collaboratore può recedere anticipatamente dal contratto per giusta causa, e cioè, a titolo esemplificativo e non esaustivo, in caso di ritardi nella corresponsione del compenso per più di trenta giorni o di notevole inadempimento da parte del Committente di quanto previsto nel presente Regolamento o nel contratto individuale. In caso di recesso per giusta causa il Collaboratore ha diritto al rimborso delle spese sostenute e al compenso per l'opera svolta fino al momento del recesso.

Articolo 18 - Diritti sindacali

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

Articolo 19 - Commissione nazionale paritetica di conciliazione e raffreddamento

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

Articolo 20 - Certificazione del contratto

Ai sensi e per gli effetti dell'art.2 c.3 del D.lgs. n. 81/2015 e 76 del D.lgs. n. 276/2003 le parti rinviando alla commissione di certificazione prevista dal presente CCNL.

Articolo 21 - Disposizioni finali

- 1) Le Parti si impegnano, qualora intervenissero modifiche di carattere legislativo, ad incontrarsi in tempi brevissimi per armonizzare il contenuto del presente accordo con la nuova normativa entrata in vigore.
- 2) Per quanto non disciplinato dal presente Regolamento e dall'eventuale contrattazione di secondo livello, le parti rinviando alla disciplina di legge.

Titolo II - Parte Economica

Articolo 22 - Compensi

Il corrispettivo del Collaboratore è composto dalla somma tra:

- 1) **indennità economiche obbligatorie:**
- a. **"Indennità Mensile di Garanzia"** parametrata al raggiungimento di un numero di **"contatti utili"**;
 - b. **"Indennità Variabile di Progetto"** matura sui **"contatti positivi"** effettivamente realizzati nel periodo della campagna, ed il cui valore economico è parametrato alla tipologia di beni e servizi da vendere ed alle attività ad esse connesse ed accessorie.

Nello specifico:

le indennità economiche obbligatorie sono così determinate:

- a. **"Indennità Mensile di Garanzia"**: è stabilita nella misura minima mensile di **450,00** al Collaboratore che realizzi, nel medesimo periodo di tempo, un numero di contatti utili non inferiore a 900 (novecento). Nel caso in cui il **numero di contatti utili** sia inferiore al numero minimo predetto, il corrispettivo dell'indennità mensile di garanzia sarà determinato applicando la seguente formula:
- b. (indennità mensile di garanzia) x (numero contatti utili
- c. (contatti utili minimi mensili realizzati nel periodo)

L'indennità mensile di garanzia dovrà essere tassativamente indicata nel contratto individuale.

La stessa sarà erogata entro il termine massimo del ventesimo giorno del mese successivo a quello dell'avvenuta maturazione.

- a. **"Indennità Variabile di Progetto"**: è riconosciuta su tutti i "contatti positivi" realizzati dal Collaboratore, nel periodo di vigenza del contratto stipulato tra le parti. La quantificazione economica della presente parte variabile dovrà essere obbligatoriamente determinata nel contratto individuale;

Indennità Economiche Suppletive:

- **Bonus** eventualmente concordati a livello individuale e/o collettivo.

Nello specifico:

- **le indennità economiche suppletive**: sono le indennità integrative (quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: l'indennità di frequenza, indennità di impegno minimo, bonus volume, ecc.) di quelle obbligatorie, di cui alle lettere sub a) e b) che precedono, che le parti potranno stabilire all'atto della sottoscrizione del contratto individuale, parametrare a criteri oggettivi condivisi.

Tutti gli importi indicati nel presente Contratto Collettivo Nazionale, si intendono al lordo delle ritenute fiscali, previdenziali e assistenziali previste dalla normativa vigente, escluse quelle a carico del Committente.

5. Appalto

Rilevato che il settore è caratterizzato dalla produzione dei servizi tramite contratto d'appalto che implica un forte impiego di manodopera (labour intensive), ex art. 1655 del codice civile, e che da questo conseguono periodici cambi di gestione, le parti convengono la seguente disciplina.

- 1) In caso di cambio appalto, ossia di subentro di un imprenditore ad un altro nell'esecuzione di un'opera o un servizio in base ad un contratto d'appalto, l'imprenditore (datore di lavoro) cessante deve darne comunicazione alle organizzazioni sindacali aziendali e territoriali competenti, ove possibile 20 giorni prima della cessazione del contratto di appalto, fornendo informazioni sulla consistenza numerica dei lavoratori interessati e sul rispettivo orario settimanale;
- 2) l'imprenditore subentrante deve incontrare le organizzazioni sindacali aziendali e territoriali competenti, al fine di stabilire il mantenimento del livello occupazionale dei lavoratori subordinati impiegati nell'appalto;
- 3) In caso di cambio di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante si impegna a garantire l'assunzione degli addetti esistenti in organico risultanti da documentazione probante che lo determini almeno 8 mesi prima della cessazione.
- 4) In caso di cambio di appalto con modificazioni di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante - ancorché sia la stessa che già gestiva il servizio - sarà convocata presso l'Associazione territoriale cui conferisce mandato e le Organizzazioni sindacali stipulanti territorialmente competenti per un esame della situazione, al fine di armonizzare le mutate esigenze tecnico-organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali, tenuto conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato, anche facendo ricorso a processi di mobilità da posto di lavoro a posto di lavoro nell'ambito dell'attività dell'impresa ovvero a strumenti quali part-time, riduzione orario di lavoro, flessibilità delle giornate lavorative, mobilità.
- 5) nelle procedure di cambio di appalto, inoltre, l'imprenditore subentrante è tenuto a garantire l'assunzione dei soci-lavoratori con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, trasferiti dall'imprenditore cessante. Nell'ipotesi in cui siano in atto, al momento della cessazione, sospensioni dal lavoro che comportino la conservazione del rapporto di lavoro, lo stesso continua con l'imprenditore cessante e il lavoratore è assunto dal subentrante nel momento in cui venga meno la causa sospensiva;
- 6) I lavoratori in aspettativa ai sensi dell'art.31 Legge n.300/1970 saranno assunti dall'azienda subentrante con passaggio diretto e immediato.
- 7) il rapporto di lavoro con i lavoratori assunti a tempo determinato prosegue con l'imprenditore subentrante, fino alla data di scadenza del contratto individuale di lavoro, purché stipulato almeno 8 (otto) mesi prima della data di cessazione del contratto di appalto;
- 8) Il mantenimento del livello occupazionale e il passaggio di tutti i lavoratori, non è obbligatorio nel caso in cui il contratto di appalto sia stato rescisso dall'appaltante a causa di manifesta inadeguatezza dell'appaltatore a svolgere le attività oggetto del contratto.
- 9) l'imprenditore (datore di lavoro) cessante consegna al subentrante i documenti in materia di lavoro e, in particolare: (i) nominativo, codice fiscale ed eventuale permesso di soggiorno dei lavoratori subordinati impiegati nell'appalto, (ii) contratti individuali di lavoro (lettere di assunzione), (iii) ultimi tre cedolini paga, (iv) situazione individuale delle malattie e degli infortuni sul lavoro, (v) prospetti delle ferie, dei permessi, e delle retribuzioni differite e del trattamento di fine rapporto, (vi) elenco del personale assunto obbligatoriamente ai sensi della Legge n.68/1999, (vii) elenco delle misure adottate in materia di salute e sicurezza sul lavoro, relativamente alla sorveglianza sanitaria e al medico competente; (viii) situazione della iniziative di formazione e/o addestramento, ivi comprese quelle relative agli eventuali contratti di apprendistato professionalizzante e (ix) prospetto dei lavoratori iscritti ai fondi di previdenza complementare e al fondo di assistenza sanitaria integrativa;
- 10) Per il personale coinvolto nel passaggio di appalto di cui al presente articolo l'azienda cessante è esonerata dal dover corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso.

TABELLA A

Paga base di cui all'art. 24 del CCNL

Inquadramento Retributivo	Retribuzione
Quadri	€ 1863**
Primo Livello	€ 1748*
Secondo Livello	€ 1578*
Terzo Livello	€ 1366*
Quarto Livello	€ 1292*
Quinto Livello	€ 1230*
Sesto Livello	€ 1174*
Settimo Livello	€ 1118*

** Funzione Quadro un elemento di euro 27

*A tutti i lavoratori dovrà essere sommato alla paga base un EDR pari a euro 10,33 e un elemento regionale di importo variabile

CCNL MULTISERVIZI

Riproduzione vietata
Tutti i diritti riservati

© Copyright 2019

CCNL

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

MULTISERVIZI

