



FMPI
FEDERAZIONE MEDIE E PICCOLE IMPRESE



**Lavoratori delle Associazioni
(F.M.P.I. – CONFINTESA)**

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER I**

DIPENDENTI E I SOCI LAVORATORI DELLE ASSOCIAZIONI fino a 50 dipendenti.

Roma, 06 dicembre 2024

Decorrenza: 01 gennaio 2025 - Scadenza: 31 dicembre 2027

Il giorno 06 dicembre 2024 in Roma presso la sede operativa di Confintesa sita in Roma, Via Boezio 14, a conclusione delle trattative avviate il 3 ottobre 2024 e dei successivi incontri, si sono riunite le sottoindicate Organizzazioni:

Le Organizzazioni Sindacali Datoriali:

F.M.P.I. Federazione medie e piccole imprese, rappresentata dal Presidente Antonina Terranova

e

Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori:

CONFINTESA, con sede legale in Roma, Corso Vittorio Emanuele II n. 326 codice fiscale 97323750584, rappresentata dal Segretario Generale Francesco Prudeniano.

CONFINTESA TUCS, Federazione Nazionale Turismo Commercio e Servizi con sede legale in Roma, Corso Vittorio Emanuele II n. 326, rappresentata dal Segretario generale Giuliano Giannetti.

è stato stipulato il presente C.C.N.L. per i dipendenti e i soci lavoratori delle associazioni.

L'allegato testo è stato inviato al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e al CNEL.

Letto, confermato e sottoscritto.


CONFINTESA



Sommario

<i>Art. 1 - Validità</i>	5
<i>Art. 2 - Sfera di applicazione</i>	5
<i>Art. 3 - Decorrenza e durata</i>	6
<i>Art. 4 - Disdetta</i>	6
<i>Art. 5 - Livelli di contrattazione nazionale e territoriale</i>	6
<i>Art. 6 - Materie delegate</i>	7
<i>Art. 7 - Informazione</i>	8
<i>Art. 8 - Diritti sindacali e di Associazione</i>	8
<i>Art. 9 - Preavviso in caso di sciopero</i>	9
<i>Art. 10 - Affissioni</i>	9
<i>Art. 11 - Rappresentanze sindacali unitarie</i>	9
<i>Art. 12 - Ambiente di lavoro</i>	10
<i>Art. 13 - Modalità di assunzione</i>	13
<i>Art. 14 - Documenti per l'assunzione</i>	14
<i>Art. 15 - Periodo di prova</i>	15
<i>Art. 16 - Telelavoro</i>	15
<i>Art. 17 - Lavoro Agile</i>	17
<i>Art. 18 - Modalità e percentuali di utilizzo delle forme flessibili di lavoro</i>	19
<i>Art. 19 - Lavoro a tempo determinato</i>	19
<i>Art. 20 - Lavoro parziale o part time</i>	23
<i>Art. 21 Collaborazioni continuative e coordinate e a progetto</i>	24
<i>Art. 22 - Disciplina dell'apprendistato</i>	25
<i>Art. 23 - Tirocini o stage</i>	31
<i>Art. 24 - Lavoro intermittente (Job on call - lavoro a chiamata)</i>	32
<i>Art. 25 - Contratto di reinserimento</i>	35
<i>Art. 26 Lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia</i>	36
<i>Art. 27 Banca delle ore</i>	37
<i>Art. 28 - Classificazione del personale</i>	39
<i>Art. 35 - Lavoro festivo</i>	44
<i>Art. 36 - Riposi settimanali, compensativi</i>	44
<i>Art. 37 - Permessi retribuiti e permessi non retribuiti</i>	45
<i>Art. 38 - Congedo per matrimonio</i>	46
<i>Art. 39 - Maternità e congedi parentali</i>	46



FMPI
FEDERAZIONE MEDIE E PICCOLE IMPRESE



<i>Art. 40 - Ferie</i>	47
<i>Art. 41 - Aspettativa</i>	47
<i>Art. 42 Periodo sabbatico</i>	48
<i>Art. 43 - Assenze</i>	48
<i>Art. 44 - Malattia e Infortuni</i>	48
<i>Art. 45 - Periodo di comporta</i>	49
<i>Art. 46 - Risoluzione del rapporto di lavoro - Preavviso</i>	50
<i>Art. 47 - Risarcimento danni</i>	50
<i>Art. 48 - Lavoratori Studenti</i>	51
<i>Art. 49 - Codice disciplinare</i>	52
<i>Art. 50 - Mobbing</i>	55
<i>Art. 51- Trattamento economico</i>	55
<i>Art. 52 - Tredicesima mensilità</i>	56
<i>Art. 53 - Indennità</i>	56
<i>Art. 54 - Missioni</i>	57
<i>Art. 55 - Corresponsione della retribuzione e reclami sulla busta paga</i>	58
<i>Art. 56 - Trattamento di fine rapporto</i>	58
<i>Art. 57 - Deleghe sindacali</i>	58
<i>Art. 58 - Ente Bilaterale</i>	59
<i>Art. 59 – Contributo in favore dell’E.BI.CONF.</i>	60
<i>Art. 60 – Contributo alla Bilateralità</i>	60
<i>Art. 61 – Fondo Sanitario</i>	61
<i>Art. 62 – Omissioni delle aziende</i>	62
<i>Art. 63 - Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione</i>	62
<i>Art. 64 - Composizione delle controversie</i>	63
<i>Art. 65 - Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali</i>	63
<i>Art. 66 - Verbale di conciliazione</i>	63
<i>Art. 67 - Organismi Paritetici</i>	63
<i>Art. 68 - Tutela della privacy</i>	64

Titolo I

PARTE GENERALE

Validità, sfera di applicazione, decorrenza e durata

Premessa

Negli ultimi anni il tradizionale sistema delle relazioni industriali non è riuscito ad arginare la crisi economica ed occupazionale che ha investito il mercato del lavoro.

Per la ripresa economica ed occupazionale è necessario introdurre una strategia per rilanciare le attività, sostenendo le piccole e medie imprese, valorizzando e tutelando il lavoro. Occorre, inoltre, dare vita ad un nuovo modello sociale e, quindi, anche sindacale che rafforzi la sinergia tra lavoratori ed imprese, vero motore produttivo e sociale della nostra Nazione.

Tale sinergia trova slancio nella partecipazione e nella cogestione dei lavoratori alle imprese prevista dall'articolo 46 della Costituzione che recita: *"Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende"*.

Partecipazione e cogestione, e, quindi, contratti di secondo livello e aziendali sono le nuove sfide che FMPI e CONFINTESA intendono raccogliere per rendere le imprese e il mondo del lavoro maggiormente competitivi ed aprire per la nostra Nazione un futuro strutturato in nome della socialità e dell'economia.

Alla luce di quanto sopra, con il presente CCNL vuole, inoltre, dare l'avvio ad una nuova stagione di relazioni sindacali che porti alla costituzione di un moderno sistema di contrattazione collettiva di qualità in grado di favorire azioni significative in materia di politiche attive per il lavoro, flessibilità, erogazioni salariali legate ad incrementi della produttività, dell'efficienza organizzativa, del costante adeguamento delle competenze e del welfare.

In particolare, data la complessità del settore rappresentato, caratterizzato da una miriade di imprese piccole e piccolissime operanti in un contesto economico disomogeneo, le Parti individuano nella bilateralità l'ambito nel quale far convergere, ai fini di un loro superamento, le molteplici esigenze di aziende e lavoratori, sia in forma singola che aggregata, fornendo così risposte immediate ai singoli contesti produttivi territoriali.

Occorre, pertanto, rendere operativa l'attuale disciplina legislativa in materia di agevolazioni fiscali a favore delle erogazioni salariali di II livello e favorire il raggiungimento di obiettivi di elevato valore sociale attraverso la bilateralità intersettoriale in materia di welfare ed ammortizzatori sociali. Si rende, contestualmente, prioritaria la piena applicazione ed effettività della contrattazione collettiva nazionale e decentrata e del sistema della bilateralità nei confronti di tutti i soggetti tenuti all'applicazione dei CCNL.

Nel rispetto delle reciproche prerogative, le Parti si impegnano a proseguire la loro azione congiunta a sostegno delle PMI e dei lavoratori del settore promuovendo un modello sindacale moderno e coerente con le concrete esigenze aziendali, ponendo continua attenzione alla salvaguardia dei livelli occupazionali e al miglioramento degli standard di vita e lavoro del relativo personale dipendente, puntando sul rafforzamento della sinergia tra lavoratori ed imprese e della partecipazione e della cogestione dei lavoratori alla gestione delle imprese.

Art. 1 - Validità

Il presente contratto Collettivo Nazionale di lavoro, disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio Nazionale, i rapporti di lavoro, posti in essere in tutte le associazioni sindacali, ONLUS, di volontariato, sportive, ricreative, culturali, sanitarie, assistenziali, ambientali, o comunque costituite sotto qualsiasi ragione o settore, per i lavoratori dipendenti non associati e non assoggettati a CCNL specifici di settore e per i soci lavoratori che instaurano un rapporto di lavoro dipendente.

Art. 2 - Sfera di applicazione

Il presente CCNL si applica alle Associazioni che hanno un numero massimo di 50 dipendenti.

A titolo esemplificativo e non esaustivo e da interpretarsi in via analogica, si elencano le associazioni a cui si applica il presente CCNL:

1. Associazioni sindacali di lavoratori e di datori di lavoro.
2. Associazioni di promozioni che svolgono indagini conoscitive sul territorio, e sulle popolazioni, e di indagini di mercato.
3. Associazioni create per la promozione del prodotto italiano all'estero.
4. Associazioni di promozione e ricerca tecnico/scientifica per imprenditori e professionisti.
5. Associazioni di promozione turistica, e di valorizzazione del territorio (Pro Loco).
6. Associazioni per la formazione ed aggiornamento alle nuove esigenze del lavoro degli operatori di primo impiego che di variazione di settore o categoria.
7. Associazioni per l'organizzazione di eventi culturali ed espositivi (fiere e manifestazioni per la presentazione di prodotti)
8. Associazioni per la gestione dei servizi postali in genere.
9. Associazioni per la gestione dei servizi di assistenza degli automobilisti, alle famiglie, ai commercianti e al territorio.
10. Associazioni ambientaliste e di tutela del territorio.
11. Associazioni culturali per la gestione di servizi ricreativi e culturali.
12. Associazioni per la gestione delle risorse umane.
13. Associazioni per il recupero risanamento ambientale, cittadino e territoriale.
14. Associazioni per la formazione dell'infanzia e degli utenti, per l'utilizzo viario relativamente ai trasporti.
15. Associazioni Nazionali Caritative e per l'assistenza ai diversamente abili.
16. Associazioni per il recupero delle persone disagiate, dissociate e dei carcerati.
17. Associazione per la protezione degli animali.
18. Associazioni per il recupero abilitativo dei diversamente abili.
19. Associazione per la salvaguardia dei brevetti e dei marchi di qualità
20. Associazioni etniche nazionali e internazionali.
21. Associazioni Filateliche e numismatiche.
22. Associazioni gestite da enti religiosi, da fondazioni costituite fra cittadini privati, Italiani, Comunitari, ed Extracomunitari, operanti nel campo educativo, sociale ed assistenziale. Inoltre, a tutte quelle attività similari che possono essere svolte tra associazioni di imprese o persone.

Le disposizioni del presente contratto sono correlate ed inscindibili tra loro, per tanto non è ammessa la loro parziale applicazione.

Le parti concordano che il presente CCNL sostituisce ed assorbe ad ogni effetto di legge, le norme di precedenti contratti di lavoro collettivi od individuali applicati, fatte salve le eventuali condizioni più favorevoli praticate al lavoratore in forza prima della data di stipula del presente CCNL, che restano a lui assegnate "ad personam" e suscettibili di futuri assorbimenti, fino ad un massimo del 50% dell'importo iniziale, esclusivamente nel caso di aumenti derivanti da avanzamenti di carriera.

Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, valgono le leggi vigenti in materia di lavoro.

Art. 3 - Decorrenza e durata

Salvo le decorrenze particolari stabilite dai singoli istituti, il presente contratto entra in vigore il 01.01.2025 ed ha validità fino al 31.12.2027 e per la parte normativa e per la parte economica. Esso intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato da alcuna delle parti stipulanti con lettera raccomandata A/R tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta resterà in vigore sino a che non verrà sostituito dal successivo.

Le parti si incontreranno con cadenza annuale entro febbraio di ogni anno, per verificare lo scostamento tra l'inflazione prevista e l'inflazione osservata relativamente l'anno precedente.

Il recupero degli eventuali scostamenti sarà effettuato entro la vigenza contrattuale.

Art. 4 – Disdetta

Per il rinnovo del presente C.C.N.L. è necessario che una delle Parti dia, almeno tre mesi prima della relativa scadenza, la disdetta presentando le proposte per un nuovo C.C.N.L. per consentire l'apertura delle trattative.

Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente C.C.N.L., e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla presentazione delle richieste di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette. Il contratto produce i suoi effetti, comunque, fino alla stipula del successivo.



Titolo II

DISCIPLINA DEI LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Art. 5 - Livelli di contrattazione nazionale e territoriale

Le relazioni sindacali hanno l'obiettivo di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro con quello di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati.

Le parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva Nazionale di lavoro come segue:

- Contrattazione di I livello: contratto collettivo nazionale di settore, con la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori di settore ovunque



impiegati sul territorio nazionale. In sede di contrattazione collettiva nazionale vengono disciplinate nei rinnovi contrattuali le seguenti materie:

- a) Relazioni sindacali;
- b) Diritti sindacali e prerogative delle OO.SS.;
- c) Sistema di classificazione del personale;
- d) Durata dell'orario di lavoro;
- e) Struttura della retribuzione e fissazione dei minimi retributivi;
- f) Definizione delle materie demandate alla contrattazione integrativa di secondo livello;
- g) Regolamentazione della parte sociale del rapporto di lavoro;
- h) Modalità e percentuali di utilizzo delle forme flessibili di lavoro.

- Contrattazione di II livello: contratto integrativo di Associazione, territoriale o associativo di settore, destinato ad introdurre impianti retributivi più avanzati, che permettono di muovere la trattativa in ragione del contesto socioeconomico, del settore di impiego e delle diverse situazioni delle associazioni. Una contrattazione locale, quindi, mirata a collegare incentivi economici al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico delle associazioni, concordati tra le parti, nonché a misurare le necessità e gli scopi delle associazioni, la dinamica del rapporto di lavoro, le esigenze di flessibilità e interpretare al meglio le esigenze di settore e territoriali.

La già menzionata contrattazione si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di settore o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati in altri livelli di contrattazione, secondo il principio del "*ne bis in idem*". La già menzionata contrattazione potrà svolgersi a livello aziendale o, alternativamente, a livello regionale o provinciale, ovvero in sede associativa di settore.

La contrattazione collettiva aziendale sarà svolta tra la rappresentanza dell'azienda, le RSU e le strutture territoriali competenti delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.

Art. 6 - Materie delegate

La contrattazione collettiva territoriale sarà svolta in sede regionale, provinciale o associativa di settore.

Alla contrattazione collettiva territoriale è demandato di provvedere sulle seguenti materie specificatamente individuate:

- a) possibilità di una diversa articolazione o modulazione dell'orario normale di lavoro che, può essere svolto in modo differenziato nel corso dell'anno;
- b) possibilità di diversa statuizione in ordine agli elementi della retribuzione accessoria in base al collegamento degli incentivi economici al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati tra le parti nel rispetto dei limiti base del presente CCNL;
- c) benefits connessi all'attività svolta e al settore d'impiego;
- d) premio assiduità/presenza;
- e) costituzione e funzionamento dell'organismo regionale o provinciale paritetico per la prevenzione infortuni, per l'attuazione delle norme per l'igiene e l'ambiente di lavoro, nonché tutto quanto previsto dalla legge in materia di sicurezza sul posto di lavoro;



FMPI
FEDERAZIONE MEDIE E PICCOLE IMPRESE



- f) concertazione, a livello regionale o provinciale o aziendale, fra le parti stipulanti il presente CCNL, per l'approvazione dei contratti di inserimento o reinserimento per realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento alle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, nel rispetto di quanto previsto all'art. 55 co. 2 del d.lgs. 10/9/03 n. 276;
- g) attuazione della disciplina della formazione professionale;
- h) disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione regionale o provinciale o associativa dal presente C.C.N.L., mediante specifiche clausole di rinvio.

Il contratto integrativo riguarda, altresì, le materie sottoindicate con i limiti specificatamente previsti:

- a) Previdenza ed assistenza integrativa;
- b) Buono pasto;
- c) Articolazione dell'orario di lavoro ed eventuale remunerazione di modalità specifiche (turni, flessibilità, o articolazioni gravose, notturno e festivi, etc.);
- d) Definizione del periodo di riferimento ai fini del calcolo, su base annua, della durata massima media dell'orario di lavoro;
- e) Criteri e modalità per la corresponsione del premio di produttività o premio di risultato;
- f) Definizione dei criteri generali per l'accesso ai corsi professionali;
- g) Regolamento per la concessione al personale di anticipazioni sul T.F.R.;
- h) Criteri e modalità per il distacco di personale da e per le società controllate, nel rispetto delle vigenti normative di legge;
- i) Altre ipotesi previste dal presente contratto collettivo o dalle leggi in materia di lavoro.

L'accordo di II livello ha durata triennale.

Art. 7 - Informazione

Annualmente, l'Associazione convoca un apposito incontro con le OO.SS. aziendali per informare sulla situazione dell'ente e sulle sue prospettive, relativamente a:

- a) Linee strategiche
- b) Andamento e previsione dei livelli occupazionali
- c) Indirizzi generali per il perseguimento degli obiettivi programmatici
- d) Gestione delle risorse umane
- e) Politiche formative
- f) Modifiche dell'organizzazione aziendale
- g) Chiusura degli uffici per ferie in determinati periodi dell'anno

Art. 8 - Diritti sindacali e di Associazione

Le parti riconoscono che ciascun lavoratore dipendente potrà usufruire nel corso dell'anno di permessi retribuiti nei limiti di 12 ore, per la partecipazione ad assemblee, che saranno indette, previa comunicazione, con richiesta al datore di lavoro per iscritto, con almeno 3 giorni in anticipo dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL.

Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro.



FMPI
FEDERAZIONE MEDIE E PICCOLE IMPRESE



L'assemblea si svolge in locali idonei, in applicazione a quanto disposto dalla Legge 20 maggio 1970, n. 300.

In applicazione della Legge 20 maggio 1970, n. 300, le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, possono, in presenza di più di 15 (quindici) lavoratori dipendenti, designare 1 (uno) o più rappresentanti sindacali.

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

I dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle organizzazioni sindacali stipulanti usufruiranno di permessi retribuiti, nel limite complessivo di 8 (otto) ore annue per dipendente in servizio da ripartire in ragione della rappresentatività nell'Associazione, detti permessi sindacali dovranno essere richiesti per iscritto, con almeno 2 (due) giorni in anticipo dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

Per i lavoratori dipendenti chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segreteria o dirigenti nazionali dei lavoratori, oppure a ricoprire cariche pubbliche elettive, si fa riferimento all'art. 31 della Legge 300/1970.

Per quanto riguarda i contributi sindacali, in ogni caso è assicurato alle OO.SS. stipulanti il presente CCNL il servizio gratuito di riscossione e versamento delle quote sindacali.

Il pagamento avverrà seguendo le modalità indicate nella delega firmata dal lavoratore dipendente.

Art. 9 - Preavviso in caso di sciopero

Fermo restando quanto disposto dalle vigenti disposizioni di legge in materia di sciopero, le OO.SS. sono tenute ad informare l'Associazione con un preavviso minimo di dieci giorni in ordine alla proclamazione dello sciopero. L'intervallo minimo di tempo intercorrente tra un'iniziativa di sciopero e quella successiva deve essere almeno di tre giorni lavorativi.

Art. 10 - Affissioni

I comunicati e le pubblicazioni di cui all'art. 25 della L. 20 maggio 1970 n. 300, nonché quelli dei sindacati nazionali di categoria, stipulanti il presente contratto, vengono affissi su bacheche messe a disposizione dall'Associazione. In presenza di una rete intranet dell'Associazione, la stessa assicurerà l'utilizzo nella rete di una bacheca elettronica. Tali comunicati dovranno riguardare materia di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 11 - Rappresentanze sindacali unitarie

In applicazione dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993 in ciascuna unità con più di 15 (quindici) dipendenti le OO.SS. firmatarie il presente CCNL assumono l'iniziativa per la costituzione delle RSU - Rappresentanze sindacali unitarie. Con separato accordo le parti concorderanno apposito protocollo di intesa per redigere il regolamento per la costituzione delle RSU entro il 31.12.2017 e, in via transitoria, si conferma la disciplina attualmente vigente anche per quanto concerne il ruolo negoziale delle rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 12 - Ambiente di lavoro

A) La tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, il rispetto dell'ambiente, lo sviluppo sostenibile delle attività produttive sono valori condivisi dalle parti a tutti i livelli e costituiscono obiettivi comuni dell'azienda e dei lavoratori, a partire dal rispetto degli obblighi previsti dalle disposizioni legislative vigenti.

Coerentemente con questi obiettivi, il datore di lavoro, i dirigenti e preposti, i lavoratori, il medico competente, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità, per eliminare o ridurre progressivamente i rischi alla fonte e migliorare le condizioni dei luoghi di lavoro, ergonomiche ed organizzative, i livelli di salute nei luoghi di lavoro e di tutela dell'ambiente.

B) Il datore di lavoro all'interno dell'associazione oltre ad osservare le misure generali di tutela per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori e tutte le prescrizioni di legge, è tenuto, consultando nei modi previsti dalle norme vigenti i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ad organizzare in modo efficace il servizio di prevenzione e protezione, ad effettuare la valutazione dei rischi ad informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti.

In particolare:

- provvede affinché gli RLS siano consultati preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva;
- provvede affinché i lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza siano adeguatamente formati consultando in merito all'organizzazione della formazione il rappresentante per la sicurezza;
- in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari;
- provvede affinché ciascun lavoratore, in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni e dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, sia adeguatamente informato sui rischi e sulle misure di prevenzione e di protezione adottate e riceva una formazione sufficiente e adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni.

La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi:

- informa periodicamente i lavoratori, di norma trimestralmente, previa consultazione con gli R.L.S. attraverso gli strumenti interni utilizzati (mail, comunicazioni cartacee, etc.), circa i temi della salute e sicurezza con particolare riferimento alle tipologie di infortunio e di quasi infortunio eventualmente ricorrenti e alle misure di prevenzione previste nonché alle problematiche emerse negli incontri periodici con gli R.L.S.

C) Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

In questo contesto di responsabilità e di ruolo attivo ai fini della prevenzione, i lavoratori hanno precisi doveri di rispetto delle normative in materia e sono altresì titolari di specifici diritti.

I lavoratori in particolare devono:

- osservare le disposizioni ed istruzioni loro impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dalle prescrizioni del medico competente in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;
- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione;
- segnalare immediatamente ai superiori le deficienze di macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese le altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, fermo restando l'obbligo di non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

I lavoratori, in particolare, hanno diritto di:

- eleggere i propri rappresentanti per la sicurezza;
- verificare, mediante il rappresentante per la sicurezza, l'applicazione delle misure di prevenzione e protezione;
- ricevere un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni;
- ricevere a loro richiesta copia della cartella sanitaria ivi compresi gli esiti degli accertamenti sanitari;
- ricevere informazioni dal medico competente sul significato e sui risultati degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti;
- non subire pregiudizio alcuno nel caso in cui, in presenza di pericolo grave ed immediato e che non può essere evitato, si allontanino dal posto di lavoro;
- non subire pregiudizio nel caso in cui adottino comportamenti atti ad evitare le conseguenze di un pericolo grave ed immediato essendo nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico.

Potranno essere sperimentate modalità di coinvolgimento attivo dei lavoratori nell'organizzazione dell'attività di prevenzione finalizzata al miglioramento della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro.

Potranno altresì essere sperimentati i cosiddetti break formativi consistenti in un aggiornamento del lavoratore sulla sicurezza attraverso brevi momenti formativi (15-20 minuti al max) da collocarsi durante l'orario di lavoro in organizzative nel corso dei quali, sotto la supervisione del docente/RSPP affiancato dal preposto e dal RLS, il lavoratore ripercorre le procedure operative di sicurezza dell'area di competenza.

D) In ogni unità produttiva sono istituiti:

- il documento di valutazione dei rischi contenente le misure di prevenzione e protezione adottate e quelle programmate per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza. Il documento sarà rielaborato in occasione di modifiche del processo produttivo e di innovazioni tecnologiche significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori;
- la cartella sanitaria e di rischio individuale del lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, tenuta ed aggiornata a cura del medico competente incaricato della sorveglianza sanitaria, con vincolo del segreto professionale e nel rispetto delle norme e procedure in materia di trattamento dei dati personali secondo quanto previsto dal D.lgs. 30/6/2003, n. 196. In tale cartella sono annotati i dati analitici riguardanti le visite mediche di assunzione e periodiche, visite di idoneità, nonché gli infortuni e le malattie professionali.

E) In tutte le associazioni, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza in applicazione dell'art. 18 del D.lgs. 19/9/1994, n. 626 (attuale art. 47, D.lgs. 9/4/2008, n. 81, come modificato dal D.lgs. 3/8/2009, n. 106).

Ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.l.s.) sono attribuiti, in particolare, diritti in materia di formazione, informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro, da esercitare secondo le modalità e nei limiti previste dalle norme vigenti e dalle procedure aziendali.

I R.l.s., in funzione del contesto organizzativo, dovranno essere dotati di adeguati elementi di identificazione (ad esempio cartellino, badge, spilla, ecc.).

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 18, 35 e 50, del D.lgs. 9/4/2008, n. 81, come modificato dal D.lgs. 3/8/2009, n. 106, il datore di lavoro è tenuto a dare informazioni ai R.l.s. sugli infortuni intervenuti, con indicazione delle cause e della prognosi e sull'andamento delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria e a consegnare al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta scritta dello stesso, copia del documento di valutazione dei rischi, previa sottoscrizione di apposito verbale di consegna. In presenza di appalti, il committente consegnerà ai R.l.s. copia del DUVRI per consentirne la consultazione all'interno dei locali aziendali, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

I R.l.s. sono tenuti a fare un uso strettamente riservato ed interno dei documenti ricevuti ed esclusivamente connesso all'espletamento delle proprie funzioni rispettando il segreto industriale anche in ordine ai processi lavorativi aziendali e il dovere di privacy sui dati sensibili di carattere sanitario riguardanti i lavoratori.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione di un'apposita riunione oltre che nei casi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda, anche qualora ritenga, come previsto dall'art. 50, lett. o) del D.lgs. 9/4/2008, n. 81 come modificato dal D.lgs. 3/8/2009, n. 106, che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro ed i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. In tale occasione, le parti qualora siano d'accordo sulla necessità di procedere a verifiche o accertamenti potranno valutare di affidare ad Istituti o Enti qualificati, scelti di comune accordo, le rilevazioni o le indagini che si ritenessero necessarie secondo le modalità concordemente individuate. Gli oneri derivanti da tali rilevazioni sono a carico delle aziende.

Le parti in sede aziendale ovvero gli organismi paritetici territoriali possono concordare progetti formativi per gli R.l.s. quantitativamente più ampi rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente.

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia a quanto disposto dalle vigenti disposizioni legislative.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali in materia.

F) Negli stabilimenti di cui all'art. 2, primo comma, D.lgs. 17/8/1999, n. 334 come modificato dal D.lgs. 21/9/2005, n. 238, su richiesta delle R.S.U., è istituito il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e l'Ambiente (R.I.s.a.) che, fermo restando il numero complessivo di rappresentanti già previsto dalle norme contrattuali, subentra nella titolarità dei diritti, del ruolo e delle attribuzioni previsti dalla legge e dalle norme contrattuali per il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Gli R.I.s.a. svolgono il loro ruolo anche in materia ambientale collaborando, nell'ambito delle proprie funzioni, al raggiungimento degli obiettivi di tutela della salute e dell'ambiente.

A tal fine, le aziende, fermo restando quanto previsto dal Decreto-legge 26/5/2009, n. 138, forniranno agli R.I.s.a., nel corso di specifici incontri annuali, informazioni finalizzate alla comprensione dei sistemi di gestione ambientali adottati nello stabilimento.

A seguito della istituzione degli R.I.s.a., le parti in sede aziendale ovvero gli organismi paritetici territoriali possono concordare specifiche iniziative di formazione sui temi ambientali per gli R.I.s.a. nell'ambito degli obblighi di formazione previsti dalle discipline vigenti.

G) "Quasi Infortuni"

Le parti, ritenendo utile la rilevazione dei quasi infortuni ai fini dello sviluppo della cultura della prevenzione e del miglioramento continuo della sicurezza sul lavoro, convengono che potranno essere sperimentati a livello aziendale, previa valutazione congiunta tra RSPP e RLS, sistemi e modalità per la segnalazione dei quasi infortuni nell'intento di individuare opportune misure gestionali.

La Commissione Nazionale raccoglierà le esperienze che verranno segnalate a cura di RLS e RSPP al fine di individuare le migliori pratiche ed agevolarne la diffusione.

Titolo III

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 13 - Modalità di assunzione

L'assunzione del lavoratore sarà effettuata secondo le leggi in vigore di norma a tempo indeterminato e al gradino economico iniziale di ogni area.

Con il presente contratto le parti intendono assecondare le occasioni di impiego conseguibili attraverso il ricorso a tutti gli strumenti previsti dall'attuale legislazione in materia di mercato del lavoro, facilitando così l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro anche al fine di rispondere meglio alle necessità organizzative. A tal fine, in base alle esigenze organizzative dell'Associazione, possono essere utilizzate altre forme di lavoro, quali: interinale, contratti di inserimento, part-time, a termine, apprendistato, telelavoro e lavoro agile, tirocini formativi (stages), contratti di Collaborazione Continuativi e Coordinate e a Progetto.

L'assunzione sia a tempo indeterminato che determinato dovrà risultare da atto scritto e contenente le seguenti indicazioni:

- la tipologia del contratto di assunzione;
- la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato;
- l'orario di lavoro e la sua distribuzione settimanale;
- il livello professionale cui viene assegnato;
- la durata del periodo di prova eventualmente pattuito;
- la qualifica di inquadramento;
- il trattamento economico;
- la sede di assegnazione.
- l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro;
- tutte le altre condizioni eventualmente concordate.

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

Contestualmente alla lettera di assunzione, l'Associazione dovrà consegnare al lavoratore copia del presente contratto.

Art. 14 - Documenti per l'assunzione

All'atto dell'assunzione, il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:

- codice fiscale;
- certificato di cittadinanza e, per i lavoratori extracomunitari, il permesso di soggiorno;
- titolo di studio ed eventuali specializzazioni;
- documentazione attestante servizio eventualmente prestato in precedenza e la formazione professionale acquisita;
- documenti e dichiarazioni necessari per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
- stato di famiglia;
- autorizzazione al trattamento dei dati sensibili per lo svolgimento degli adempimenti di legge.

L'assunzione è subordinata, laddove richiesto dall'Associazione, anche al fine di prevenire conseguenze dannose all'integrità psicofisica del lavoratore, dei suoi colleghi di lavoro o dell'utenza, all'accertamento dell'idoneità fisica dello stesso alle specifiche mansioni, da rilasciarsi da parte della competente autorità sanitaria.

All'atto della presentazione in servizio, il lavoratore presenta la certificazione o le dichiarazioni sostitutive sugli stati, qualità personali e fatti che l'Associazione chiederà di comprovare, ai fini dell'assunzione.

L'Associazione può decidere autonomamente che le documentazioni richieste possano essere sostituite, ai sensi della normativa vigente, da dichiarazioni scritte che il lavoratore neoassunto autocertifica.

Il lavoratore dipendente dovrà dichiarare al datore di lavoro la sua residenza e/o dimora e notificare i successivi mutamenti.



Art. 15 - Periodo di prova

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

- Area Quadri - 90 giorni di effettiva prestazione lavorativa.
- Area A - 60 giorni di effettiva prestazione lavorativa.
- Area B - 40 giorni di effettiva prestazione lavorativa.

I giorni indicati per i rispettivi livelli devono intendersi di effettivo lavoro.

Durante il periodo di prova la retribuzione non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.

Nel corso del periodo di prova ed al termine dello stesso, il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento, da entrambi le parti, senza preavviso, con diritto al T.F.R., ai ratei di tredicesima e alle ferie maturate.

Il periodo di prova rimane sospeso per ferie, permessi, malattia o infortunio del lavoratore.

Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta a mezzo mail aziendale o in assenza quella indicata dal lavoratore al momento dell'assunzione, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata ed il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.

Art. 16 – Telelavoro

Il Contratto di Telelavoro permette lo svolgimento totale o parziale dell'opera dall'abitazione del lavoratore o da sede esterna a quella ordinaria aziendale di lavoro e si presta particolarmente a conciliare i tempi di vita e lavoro delle lavoratrici dipendenti o dei genitori di minori di anni 12 (dodici) o di disabili o che siano impegnati nell'assistenza di familiari ammalati o anziani.

Il Telelavoro è 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 telelavoratore dipendente opera e la sede del datore di lavoro.

Il Telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non un particolare status legale. Il lavoratore fa quindi parte dell'organizzazione della struttura datoriale, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è all'esterno della stessa.

Il Telelavoratore dipendente ha gli stessi diritti dei lavoratori dipendenti che svolgono l'attività nei locali del datore e sono assoggettati al potere direttivo, organizzativo e di controllo del medesimo.

Il centro di Telelavoro o la singola postazione esterna alla struttura dell'Associazione non configurano una unità produttiva autonoma del datore.

Il Telelavoro ha carattere volontario sia per la parte datoriale che per il lavoratore dipendente. Se il Telelavoro non è previsto nel contratto di assunzione, il lavoratore dipendente è libero di accettare o respingere l'offerta, prospettata nel corso del rapporto di lavoro, di svolgere Telelavoro.

Qualora il lavoratore esprima il desiderio di voler lavorare come telelavoratore, il datore può accettare o respingere tale offerta.

I lavoratori dipendenti che passano al Telelavoro nel corso del rapporto conservano per intero il proprio status precedentemente acquisito.

Il compito di individuare le modalità per esercitare il diritto alla reversibilità sarà stabilito dalla contrattazione aziendale.

Al lavoratore dipendente sono riconosciuti gli stessi diritti legali e contrattuali previsti per il lavoratore dipendente comparabile che svolge attività nei locali del datore.

Il lavoratore dipendente comparabile è quello inquadrato allo stesso livello in forza dei criteri stabiliti dalla contrattazione collettiva.

I telelavoratori dovranno essere messi nella condizione di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per i lavoratori dipendenti comparabili.

I telelavoratori dovranno essere messi nella condizione di fruire degli stessi diritti di informazione e partecipazione sindacale degli altri lavoratori.

I telelavoratori hanno diritto ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.

Il datore di lavoro adotterà tutte le misure appropriate, in particolare per ciò che riguarda i software atti a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore dipendente per fini professionali e provvederà, altresì, ad informare il telelavoratore dipendente in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati.

È demandata alla contrattazione aziendale ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione.

Il datore, nello svolgimento dell'attività lavorativa del telelavorista, dovrà garantire la sicurezza sul luogo di lavoro del lavoratore dipendente in ottemperanza alle vigenti norme in materia. Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e di responsabilità dovrà essere definita con la contrattazione aziendale prima dell'inizio del contratto di Telelavoro.

In ogni caso il datore si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché i dati utilizzati dal telelavoratore.

Il telelavoratore avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via internet.

Il datore è tenuto a fornire al telelavoratore i supporti tecnici ed è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore, conforme alla direttiva 89/391/CEE, oltre che alle direttive particolari recepite dalla legislazione nazionale in quanto applicabili e a quelle previste nel presente contratto.

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

La contrattazione aziendale regolerà gli eventuali accessi al domicilio del telelavorista.

Alla contrattazione aziendale è demandato:

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

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

Con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili al telelavoratore le seguenti norme previste dal decreto legislativo 66/2003 smi:

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

Il telelavoratore ha gli stessi diritti collettivi dei lavoratori dipendenti che operano negli uffici del datore di lavoro.

La postazione del telelavoratore 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.

L'Associazione, previo Accordo sindacale, può instaurare strumenti di telecontrollo nel rispetto sia del D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, della Privacy che delle Leggi vigenti in materia, fermo restando che nessun dispositivo di controllo quantitativo o qualitativo potrà essere utilizzato all'insaputa dei telelavoratori.

Per tutto quanto non previsto dal presente CCNL, si rinvia alla legislazione vigente.

Art. 17 – Lavoro Agile

Il Lavoro Agile non è una forma contrattuale ma di una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, previo accordo tra il lavoratore e il datore di lavoro che prevede l'implementazione di una nuova modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, saltuariamente al di fuori degli uffici dell'Associazione e che determina solo un parziale e momentaneo mutamento del luogo di esecuzione della prestazione lavorativa e non pregiudica il normale esercizio dei poteri di direzione e controllo da parte del Datore di lavoro e prevede l'applicazione delle stesse normative di legge e di contratto dei lavoratori che prestano la loro attività lavorativa in ufficio.

La prestazione deve avvenire nel rispetto delle Leggi, del contratto collettivo nazionale applicato e delle policy aziendali.

Lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile non comporta:

- La modifica delle mansioni o degli elementi contrattuali
- La modifica della sede di lavoro di appartenenza
- La modifica del potere direttivo nonché del potere di controllo dell'Associazione
- La modifica dei doveri e dei diritti in capo al lavoratore

Può accedere al Lavoro Agile il personale con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato, anche a tempo parziale con mansioni compatibili con la modalità di Lavoro Agile stesso.

L'adesione è su base volontaria e la prestazione è disciplinata da un accordo scritto tra lavoratore e Associazione che dovrà contenere: data inizio, orario di lavoro, luoghi concordati della prestazione, strumenti informatici assegnati, inquadramento contrattuale, retribuzione e mansioni.



FMPI
FEDERAZIONE MEDIE E PICCOLE IMPRESE



Il lavoratore invia la richiesta al responsabile dell'Associazione che la approva o meno, a seguito delle opportune verifiche di operatività. L'esito della richiesta sarà comunicato al lavoratore entro 15 giorni.

Il lavoratore e il datore di lavoro possono recedere dall'accordo secondo i termini previsti dalla legge (L. 22 maggio 2017, n. 81 Art. 19. Comma 2. Forma e recesso). Inoltre, costituisce giustificato motivo di recesso senza preavviso, la sopravvenuta assegnazione del lavoratore a mansioni non smartizzabili nonché la riscontrata inoperatività del dipendente, fatto salvo, in quest'ultimo caso, dell'esercizio del potere disciplinare.

Per ragioni di riservatezza e di sicurezza, anche sotto il profilo dell'integrità fisica e della salubrità del dipendente, è fatto esplicito divieto di svolgere attività lavorativa in modalità agile in locali pubblici o aperti al pubblico. Le attività saranno pertanto consentite al domicilio/residenza privata o altra abitazione previamente comunicata.

La prestazione lavorativa in modalità agile potrà svolgersi di norma in tutti i giorni della settimana fino ad un massimo di tre volte a settimana, non frazionabili.

La pianificazione delle giornate in modalità Lavoro Agile dovranno essere concordate con il responsabile dell'Associazione o un suo delegato, di norma con cadenza mensile, anche tenendo conto delle necessità legate alle attività dell'unità organizzativa di appartenenza.

La programmazione sarà suscettibile di modifiche su richiesta sia dell'Associazione sia del dipendente, con un preavviso di almeno 48 ore, salvo casi eccezionali imputabili a ragioni tecnico-organizzative dell'Associazione. A fronte della mancata fruizione della giornata di Lavoro Agile non sarà possibile recuperarla o ripianificarla.

Durante le giornate di Lavoro Agile, in ragione della peculiarità della modalità di esecuzione del rapporto di lavoro e dei presupposti sui quali il ricorso della stessa si fonda, è escluso il ricorso al lavoro straordinario e, non ricorrendo i presupposti, non dà diritto ad eventuali indennità e accessori previsti dal presente contratto.

L'orario della giornata di Lavoro Agile è quello previsto dal contratto stipulato tra Associazione e dipendente e dalle successive disposizioni aziendali.

Durante l'orario di lavoro, il lavoratore dovrà:

- garantire la tempestiva reperibilità telematica, attraverso il supporto dei sistemi tecnologici in dotazione;
- garantire la tempestiva reperibilità tramite telefono aziendale o privato;
- segnalare tempestivamente eventuali indisponibilità.

Il dipendente provvederà autonomamente alla connessione dati, mentre l'Associazione metterà a disposizione gli strumenti informatici che il dipendente dovrà utilizzare con diligenza e nel rispetto delle disposizioni di legge e delle normative aziendali in materia di sicurezza e salute, tutela della privacy, proprietà intellettuale e sicurezza informatica.

In caso di difficoltà di connessione o malfunzionamento degli strumenti aziendali, il lavoratore ne darà tempestiva comunicazione al proprio responsabile e, in caso di persistenza del problema, il lavoratore rientrerà presso la sede dell'Associazione in cui lavora.

In caso di infortunio durante lo svolgimento del Lavoro Agile, il dipendente deve avvisare l'Associazione, fornendo la documentazione comprovante l'infortunio, rilasciata dalle strutture preposte.

Art. 18 - Modalità e percentuali di utilizzo delle forme flessibili di lavoro

Per la vigenza del presente CCNL, le percentuali massime di utilizzo di rapporti di lavoro a tempo non indeterminato sono fissate nel 25% del personale complessivo alla data del 31 dicembre dell'anno precedente con il minimo di un lavoratore.

Art. 19 - Lavoro a tempo determinato

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine.

Come stabilito dall'articolo 19 del d.lgs. n. 81/2015 a seguito del Decreto Lavoro 48 del 04/05/2023 convertito in Legge 85/2023 del 04.07.2023, fatte salve le specifiche disposizioni previste per le attività di carattere stagionale, 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, non può superare 24 mesi.

Oltre il limite dei 24 mesi, è possibile stipulare un ulteriore contratto a tempo determinato contratto assistito fra gli stessi soggetti, della durata massima di 12 mesi, presso l'Istituto Territoriale del Lavoro competente, solo in presenza delle seguenti condizioni:

- Esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- Esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria;

Qualora il limite dei 24 mesi sia superato in assenza delle condizioni suddette, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di superamento del suddetto limite.

E' previsto un termine massimo per prosecuzioni di fatto (cioè senza proroga o rinnovo del contratto) del rapporto pari a:

30 giorni, se il contratto a termine aveva una durata inferiore a 6 mesi,

50 giorni negli altri casi

Per queste prosecuzioni il lavoratore ha diritto ad una maggiorazione dello stipendio.

Qualora il rapporto di lavoro a tempo determinato continui dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore.

Qualora il rapporto prosegua 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 trasforma a tempo indeterminato dalla scadenza dei già menzionati termini.

Con esclusione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a tredici giorni, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia della quale



FMPI
FEDERAZIONE MEDIE E PICCOLE IMPRESE



deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

L'atto scritto di cui sopra conterrà, in caso di rinnovo per un periodo superiore ai 12 mesi, la specificazione delle esigenze in base alle quali è stato stipulato.

Tempo Determinato: divieti

Non è ammesso stipulare contratti di lavoro a tempo determinato nei seguenti casi:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, nei 6 (sei) mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (artt. 4 e 24 della L. n. 223/1991), che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per sostituire lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a 3 (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 interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
- d) da parte di Datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

A norma di legge, in caso di violazione dei divieti sopra elencati, il contratto si trasforma a tempo indeterminato.

Proroghe e rinnovi

Resta inteso che, qualora la Legge disponga condizioni inderogabili diverse da quanto contrattualmente indicato, il rapporto di lavoro dovrà essere regolato a norma di Legge.

Il contratto a tempo determinato, per non essere trasformato di diritto in contratto a tempo indeterminato, deve rispettare le condizioni inderogabili previste dalla Legge, in particolare, per le proroghe, i rinnovi, i termini di riassunzione, le interferenze con il lavoro somministrato e gli obblighi di comunicazione e informazione.

Salvo che per le attività stagionali, il contratto a tempo determinato, per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra la stessa Azienda e lo stesso Lavoratore, non potrà superare 24 mesi di lavoro, comprensivi di proroghe, rinnovi e di eventuale lavoro somministrato avente ad oggetto mansioni di pari livello e categoria.

Qualora il numero delle proroghe nell'arco di 24 mesi fosse superiore a 4 (quattro) il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

Si precisa per proroga si intende l'accordo di prosecuzione del contratto senza interruzioni del rapporto, mentre il rinnovo si verifica se un nuovo contratto è stipulato in data successiva alla fine del precedente.

La proroga inoltre deve riferirsi alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto a tempo determinato è stato stipulato e, come detto, l'indicazione della causale è necessaria solo quando il termine complessivo superi i dodici mesi.

Nelle ipotesi di rinnovo, è necessario che trascorra un lasso di tempo tra i due contratti a termine, stipulato tra le stesse parti contrattuali e con le stesse mansioni nella stessa azienda, il cd. Stop and Go, che si applica come segue:

INTERVALLO MINIMO FRA DUE CONTRATTI A TERMINE SUCCESSIVI

contratti di durata pari o inferiore a 6 mesi 10 giorni

contratti di durata superiore a 6 mesi 20 giorni

Il mancato rispetto dei predetti intervalli comporta la trasformazione del secondo contratto da tempo determinato a tempo indeterminato.

L'Azienda, a domanda, è tenuta ad informare, con cadenza annuale, le Rappresentanze Sindacali Territoriali o Aziendali o Rappresentanza Lavoratori Aziendale sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato.

Limiti quantitativi

Le Parti nell'ambito della propria autonomia contrattuale e nel rispetto della normativa vigente confermano nelle misure di seguito indicate il numero di lavoratori che può essere impiegato con contratto a tempo determinato in ciascuna unità produttiva il 20% dei lavoratori a tempo indeterminato

BASE DI COMPUTO a Tempo Indeterminato	CONTRATTI a Tempo Determinato
0 - 4	4
5 - 9	5
10 - 20	6
Oltre 20	30%

Gli accordi integrativi stipulati tra le parti aderenti alle organizzazioni nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti il presente CCNL, possono definire ulteriori ipotesi di esclusione, modificare le misure ed anche individuare ipotesi di stabilizzazione dei suddetti lavoratori. Restano ferme le esclusioni e le discipline specifiche previste dalla legge.

Intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno

Le Parti convengono che nei seguenti casi di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, quali:

- Periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere;
- Periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni;
- Periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali;
- Periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale.




il numero complessivo delle assunzioni effettuate con contratto a tempo determinato non potrà superare il 50% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, esclusivamente per le ipotesi per le quali è previsto il limite del 20%.

Trattamento economico

Al lavoratore assunto con contratto di lavoro a tempo determinato spetta il medesimo trattamento economico e normativo previsto per i lavoratori assunti a tempo indeterminato ed in proporzione al periodo di lavoro prestato.

Risoluzione del rapporto di lavoro e impugnazione

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima del termine, si rinvia alla normativa vigente in materia di impugnazione del licenziamento.

Tempo Determinato: estinzione del rapporto

Il rapporto di lavoro a tempo determinato si estingue con lo scadere del termine previsto, senza che sia necessaria alcuna particolare manifestazione delle Parti. La cessazione dovrà essere, quindi, comunicata agli Enti Competenti solo se avviene in data diversa da quella comunicata all'atto dell'assunzione.

Lo scadere del termine dà luogo alla cessazione, anche se intervenga nel periodo di conservazione del posto per gravidanza e puerperio, malattia e infortunio.

Il rapporto a tempo determinato potrà cessare prima della scadenza del termine per comune volontà delle Parti oppure per giusta causa o per cessazione dell'attività.

Tempo Determinato: diritto di precedenza

Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso lo stesso datore di lavoro, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione del rapporto a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

Per le lavoratrici, il congedo di maternità durante un contratto a tempo determinato può essere conteggiato per conseguire il diritto di precedenza;

Tempo Determinato: Attività stagionali e Ragioni Oggettive

Quando siano richiesti servizi per le attività stagionali, così come definite dal DPR 1525/1963 per cui occorra procedere all'assunzione a tempo determinato di Lavoratori da adibire a servizi correlati a dette attività, il ricorso a tale tipo di contratto dovrà essere contenuto nel tempo necessario al lavoro da effettuarsi, con possibilità di anticipare l'assunzione per un periodo di formazione, addestramento e/o aggiornamento della durata massima di un quarto del contratto e, comunque, non superiore a giorni 15 (quindici), e da un analogo periodo per le consegne finali.

L'inizio anticipato e l'eventuale proroga dovranno essere indicati nel contratto d'assunzione sottoscritto dall'Azienda e dal Lavoratore.

Nell'arco dello stesso ciclo d'attività stagionale, non è consentito per ogni singolo Lavoratore superare gli 8 (otto) mesi nell'anno solare di durata massima complessiva del rapporto di lavoro a tempo determinato per motivi stagionali, comprese le eventuali proroghe e i periodi di formazione, addestramento e consegne.

Tale limite non opererà per le assunzioni a Tempo Determinato effettuate per "Ragioni Oggettive".

Nei contratti stagionali non trova applicazione la disciplina relativa alla durata massima della successione di contratti a tempo determinato.

Il Lavoratore assunto a termine per lo svolgimento d'attività stagionali o per Ragioni Oggettive ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato effettuate dalla stessa Azienda e per le medesime attività, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto entro 3 (tre) mesi dalla data di cessazione.

La Contrattazione di secondo livello potrà prevedere una disciplina diversa delle assunzioni per lavoro stagionale, in funzione delle situazioni particolari, fermi restando i limiti inderogabili di Legge.

Tempo Determinato: Contrattazione di secondo livello

La disciplina del presente CCNL è cedevole rispetto a quella Aziendale di Secondo Livello sui seguenti punti:

- a) individuazione di periodi, attività e/o mansioni soggetti a stagionalità, ovvero che presentano significative rarefazioni o intensificazioni del lavoro;
- b) particolari previsioni per i lavoratori stagionali e definizione dell'Indennità di fine stagione;
- c) limiti quantitativi dei Lavoratori assunti a tempo determinato;
- d) definizione delle deroghe legalmente ammesse al fine di migliorare la competitività e la qualità dei servizi aziendali;
- e) riduzione, o motivato annullamento, dei periodi d'interruzione tra contratti a termine;
- f) definizione di eventuali trattamenti correlati al Contratto a tempo determinato quali, ad esempio, la contabilizzazione della gratifica natalizia o tredicesima mensilità in rate mensili e/o la definizione delle prestazioni rese a tali lavoratori dagli Organismi Bilaterali di riferimento.

Tempo Determinato: Certificazione o Parere di Conformità

L'Azienda e il/i Lavoratore/i, ai sensi dell'art. 76, D.lgs. 276/2003, potranno richiedere all'Ente Bilaterale o alle altre sedi di Certificazione previste, la Certificazione del Contratto a Tempo Determinato tra loro sottoscritto.

Il singolo Lavoratore potrà, inoltre, richiedere il Parere di Conformità sul proprio contratto a tempo determinato alla Commissione Bilaterale Nazionale di Certificazione.

Art. 20 - Lavoro parziale o part time

È prevista la possibilità di stipulare contratti a tempo parziale in linea con quanto previsto dal D.lgs. 81/2015.

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

Il rapporto a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro ed ha la funzione di consentire la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno e allo stesso tempo una risposta valida ad esigenze individuali dei lavoratori.

Questo contratto può essere esteso anche ai dipendenti assunti a tempo determinato o con contratto di inserimento.



Il rapporto di lavoro part-time può essere di tipo:

- Orizzontale: quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale di lavoro giornaliero;
- Verticale: quello in relazione al quale l'attività lavorativa viene svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- Misto: che si svolge secondo una combinazione delle due modalità sopra descritte.

Il contratto a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta e ai fini della prova valgono i periodi di cui agli eguali livelli a tempo pieno previsti dal presente CCNL. Nel contratto individuale deve essere indicata la collocazione oraria della prestazione riferita al giorno, alla settimana e al mese. Possono essere previste clausole flessibili o elastiche.

Nel contratto a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato, il datore ha facoltà di richiedere al dipendente lo svolgimento di prestazioni supplementari (lavoro reso oltre l'orario concordato nel contratto individuale) nei limiti dell'orario a tempo pieno.

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

Il lavoro supplementare è il lavoro reso oltre l'orario concordato nel contratto individuale ma entro il limite del tempo pieno.

La retribuzione per il lavoro straordinario è regolata con le stesse modalità con cui il presente contratto disciplina il lavoro straordinario nel rapporto di lavoro a tempo pieno.

È possibile, previo accordo tra le parti, per necessità lavorative o su richiesta del lavoratore, modificare la collocazione temporanea per ogni forma di contratto a tempo parziale (clausola flessibile), nonché incrementare la prestazione lavorativa (clausola elastica).

Con l'accordo tra il datore di lavoro ed il lavoratore, il rapporto può trasformarsi da tempo pieno a tempo parziale o viceversa.

I lavoratori dipendenti, genitori di portatori di handicap o di tossico dipendenti, riconosciuti dal servizio sanitario competente per territorio, che chiedano il passaggio a tempo parziale, hanno il diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori dipendenti.

I dipendenti affetti da patologie gravi riconosciute dall'AS.L., hanno il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e la possibilità di passare nuovamente a tempo pieno.

La retribuzione, nonché i vari istituti contrattuali vengono calcolati proporzionalmente alle ore effettivamente lavorate. Nel caso di lavoro a tempo parziale orizzontale, le ferie competono in misura intera.

Per quanto non previsto nel presente contratto si rinvia alle norme vigenti in materia.

Art. 21 Collaborazioni continuative e coordinate e a progetto

A seguito delle modifiche normative apportate, ed in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative proprie delle aziende aderenti alle Associazioni firmatarie del presente accordo, le parti in epigrafe sottoscrivono il seguente regolamento contrattuale al fine di individuare gli specifici profili professionali con i quali è possibile stipulare contratti di collaborazione coordinata e

continuativa, definendone altresì il relativo trattamento economico e normativo, ai sensi e per gli effetti dell'Articolo 2, comma 2, D.lgs. 81/2015.

Il presente accordo, si applica esclusivamente alle aziende aderenti alle Associazioni/Federazioni firmatarie del presente accordo.

Profili professionali

Le figure professionali dei Collaboratori non subordinati cui si applica il presente accordo sono quelle adibite a:

- attività di controllo e coordinamento;
- attività specializzate;
- attività amministrative;
- attività d'ordine.

Nello specifico dei settori e ~~Federazioni~~ verranno sinteticamente individuate le singole mansioni.

Le attività dinanzi elencate potranno svilupparsi con rapporto di lavoro eseguibile quindi per mezzo di collaborazioni coordinate e continuative ex Articolo 409, punto 3, c.p.c.

In sede Aziendale, a seguito di confronto tra le parti sociali saranno individuate in modo articolato le specifiche competenze che le singole figure professionali individuate e denominati "collaboratori" dovranno avere per svolgere autonomamente l'attività e le relative fasce retributive

Parte economica

(Corrispettivo minimo) – Salvo quanto previsto da eventuali accordi individuali il corrispettivo per le attività disciplinate dal presente accordo nazionale, è proporzionale ai compensi definiti da legge o dai contratti collettivi di settore applicabili per prestazioni analoghe ed è articolato in un costo predefinito per una prestazione minima base riconosciuta al collaboratore, salvo eventuali elementi accessori – fissi o variabili, concordato in sede di contrattazione aziendale o individualmente.

La natura autonoma del rapporto impedisce che maturino a favore del Collaboratore compensi straordinari, mensilità aggiuntive, ferie, indennità di fine rapporto o qualsivoglia altro istituto, se non previsto dalla normativa vigente, dal presente accordo collettivo nazionale, dalla eventuale contrattazione di secondo livello o dal contratto individuale, ovvero che trovi comunque applicazione la vigente normativa in materia di orario di lavoro

Tutti gli importi indicati nel presente accordo collettivo nazionale si intendono al lordo delle ritenute fiscali, previdenziali e assistenziali previste dalla normativa vigente.

Art. 22 - Disciplina dell'apprendistato.

Le parti, constatata la revisione della disciplina legale dell'apprendistato, che ha l'obiettivo di dare un forte contenuto formativo a tutta la riforma dell'intero istituto, riconoscono in tale istituto un importante strumento per l'acquisizione delle competenze necessarie per lo svolgimento del lavoro e un canale privilegiato per il collegamento tra il sistema scolastico e quello del mondo del lavoro per agevolare e incrementare l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

Le Parti assegnano all'Ente Bilaterale il ruolo fondamentale per il monitoraggio delle attività formative, dei contenuti e delle relative competenze, in particolare è rimessa all'Ente Bilaterale l'approvazione del piano formativo del giovane apprendista che si intende assumere.



Tipologie

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

- a) contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
- b) contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione
- c) attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;
- d) contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

Durata

- 1) Il contratto avrà una durata minima di 6 mesi e una durata massima di 3 anni del contratto di apprendistato.
- 2) Il limite di durata minima non si applica agli apprendisti stagionali, per i quali -unico caso- è possibile frammentare il contratto sulla base di tanti micro- rapporti di durata anche inferiore, in un arco temporale molto ampio che viene stabilito in 36 mesi.
- 3) Il contratto di apprendistato potrà essere stipulato per acquisire la professionalità propria dei livelli dal 2° al 5°.

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

INQUADRAMENTO FINALE	DURATA - MESI
LIVELLO 2	36
LIVELLO 3	36
LIVELLO 4	36
LIVELLO 5	24

Nel caso in cui l'azienda non abbia dipendenti qualificati o specializzati o ne abbia meno di tre il datore di lavoro può assumere fino a 3 apprendisti.

Per le imprese tra 3 e 9 dipendenti il datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato, non più del 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso l'impresa.

Per le imprese con più di 9 dipendenti, il rapporto diventa 3 apprendisti ogni 2 maestranze qualificate.

Limite all'assunzione.

Per le associazioni che occupano oltre 10 dipendenti la possibilità di assumere nuovi apprendisti è subordinata al mantenimento in servizio di almeno il 20% degli apprendisti assunti nei 36 mesi precedenti.

Non si computano i rapporti cessati per mancato superamento della prova, per dimissioni o licenziamento per giusta causa.

Rientrano, invece, nel computo gli apprendisti licenziati per giustificato motivo soggettivo oppure oggettivo.

In caso di mancato rispetto della suddetta percentuale è possibile comunque assumere un solo altro apprendista.

In caso di violazione del suddetto obbligo i nuovi apprendisti considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato fin assunzione.

L'obbligo di conferma del 20% degli apprendisti non si estende alle associazioni con meno di 10 dipendenti.

Procedure di applicabilità.

- a) apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere. I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, debbono presentare domanda, corredata dal piano formativo, predisposto anche sulla base di progetti standard, alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale, previste dalle norme contrattuali nazionali del terziario, competente per territorio, la quale esprimerà il proprio parere di conformità il rapporto alle norme previste dalla predetta disciplina in materia di apprendistato, ai programmi di formazione indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.
- b) apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale apprendistato di alta formazione e ricerca.

Con riferimento alle tipologie di apprendistato previste alle lettere a) ed e) dell'art. 1, D.lgs. n. 167/2011, l'inoltro del piano formativo previsto al punto a) del presente articolo sarà effettuato al fine di verificare tramite l'osservatorio territoriale la diffusione e l'utilizzo di tali tipologie contrattuali.

Periodo di prova

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

Può essere convenuto un periodo di prova, di durata non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

A tal fine vengono riportate di seguito le durate del periodo di prova per ciascun livello.

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

- Quadri e Primo Livello calendario	- 6 mesi di lavoro effettivo
- Secondo e Terzo Livello	- 60 giorni di lavoro effettivo
- Quarto e Quinto Livello	- 60 giorni di lavoro effettivo

Trattamento retributivo

Il trattamento economico per gli apprendisti è il seguente:

- Due livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;
- Un livello inferiore a quella in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.

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

Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese nel 6 livello di inquadramento, l'inquadramento e il conseguente trattamento economico sono al 7 livello per la prima metà della durata del rapporto di apprendistato.

È vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Trattamento normativo.

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto per i lavoratori appartenenti alla qualifica per la quale egli è stato assunto. Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60% della prestazione a tempo pieno, fermo restando l'apprendistato professionalizzante le ore di formazione e le durate indicate

Malattia

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto, oltre a quanto previsto dalla legislazione vigente:

- a) per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a quattro eventi morbosi in ragione d'anno, ad un'indennità pari al 60% fino a un massimo di 6 volte all'anno, della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
- b) in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso ad un'indennità a carico del datore di lavoro, pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Le disposizioni di cui alle lettere a) e b) si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Referente per l'apprendistato

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, lett. d), D. Lgs. n. 167/2011, l'attuazione del programma formativo, (nel rispetto dei parametri previsti dagli allegati 1 e 2 (cancellato) e dalle previsioni contenute nel presente accordo, è seguita dal referente per l'apprendistato, interno od esterno, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa.

Il referente interno per l'apprendistato, ove diverso dal titolare dell'impresa stessa, da un socio ovvero da un familiare coadiuvante, è il soggetto che ricopre la funzione aziendale individuata dall'impresa nel piano formativo e che dovrà possedere un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato e competenze adeguate.

Per l'apprendistato professionalizzante in caso l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze.

Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende, le ore di formazione per l'acquisizione di competenze base e trasversali e le ore di formazione professionalizzante saranno computate presso il nuovo datore, anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché per la formazione professionalizzante, l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno.

Obblighi del datore di lavoro.

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- a) di impartire o far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità di diventare lavoratore qualificato;
- b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottomi né in genere a quelle a incentivo;
- c) di non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- d) di consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, lo svolgimento della formazione prevista nel piano formativo individuale, computando le ore di formazione all'interno dell'orario di lavoro;
- e) di accordare all'apprendista i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con il massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) prestare la sua con la massima diligenza;
- c) partecipare attivamente con assiduità e previste nel proprio piano formativo modalità ivi previste;
- d) osservare le norme disciplinari previste dal presente contratto collettivo e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali di legge.

L'apprendista è tenuto a svolgere la formazione di cui al presente accordo, anche se in possesso di un titolo di studio.

Sfera di applicazione

L'apprendistato professionalizzante, quale contratto a contenuto formativo volto all'acquisizione di specifiche competenze professionali, è ammesso nell'ambito della presente disciplina contrattuale per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel secondo, terzo, quarto, quinto e sesto livello della classificazione del personale.

Sono escluse, inoltre, le seguenti ipotesi:

- a) lavori di scrittura, archivio e protocollo (corrispondenti alle qualifiche di "archivista" e "protocollista");
- b) lavori di dattilografia (corrispondenti alla qualifica di "dattilografo") purché il relativo personale risulti in possesso di specifico diploma di scuola professionale di dattilografia, legalmente riconosciuta.

Ai sensi ed alle condizioni previste dalla legislazione vigente è possibile instaurare rapporti di apprendistato anche con giovani in possesso di titolo di studio post - obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere.

Attività formativa: durata e contenuti.

Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, in affiancamento, o esterna finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.

Il percorso formativo dell'apprendista è definito in relazione alla qualifica professionale ed al livello d'inquadramento che l'apprendista dovrà raggiungere entro i limiti di durata massima che può avere il contratto di apprendistato. Durata e contenuti saranno individuati nel progetto formativo individuale

La registrazione della formazione erogata, in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà avvenire anche attraverso supporti informatici e fogli firma.

Modalità di erogazione della formazione

La formazione a carattere professionalizzante può essere svolta in aula, on the job, nonché tramite lo strumento della formazione a distanza (FAD) e strumenti e-learning ed in tal caso l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtuale e attraverso strumenti di tele affiancamento o video- comunicazione da server remoto.

Qualora l'attività formativa venga svolta esclusivamente all'interno dell'azienda, l'azienda dovrà essere in condizione di erogare formazione ed avere risorse umane idonee a trasferire conoscenze e competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in idonei ambienti, come indicato nel piano formativo.

Riconoscimento della qualifica professionale e registrazione nel libretto formativo

Al termine del rapporto di apprendistato il datore di lavoro attesterà l'avvenuta formazione e darà comunicazione per iscritto all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo formativo dell'eventuale acquisizione della qualifica professionale.

Il datore di lavoro, inoltre, è tenuto a comunicare entro cinque giorni all'ente bilaterale i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

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

In assenza del libretto formativo del cittadino, la già menzionata attestazione della formazione svolta, varrà anche ai fini dell'attestazione sul percorso formativo.

Conformità al contratto

Al fine di prevenire l'alimentarsi del contenzioso, il datore dell'apprendista, con l'assistenza delle Organizzazioni di rappresentanza aderiscono o conferiscono mandato, possono richiedere all'Ente Nazionale il parere di conformità sul contratto di apprendistato.

Le parti che sottoscrivono il presente accordo, d'intesa con le competenti amministrazioni regionali, possono altresì concordare di affidare all'ente bilaterale la verifica della conformità dell'addestramento degli apprendisti al quadro formativo connesso alla qualifica da ottenere; a condizione che questo non abbia natura di autorizzazione e non sia in contrasto con i principi costituzionali di libertà sindacale.

Apprendistato in cicli stagionali

In attesa della definizione a livello territoriale della disciplina dell'apprendistato in cicli stagionali, è comunque consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni, a condizione che lo

svolgimento dei diversi rapporti di lavoro sia comunque compreso in un periodo complessivo di 36 mesi consecutivi di calendario.

Sono utili ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale anche le prestazioni di breve durata eventualmente rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

L'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione può esercitare il diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva, con le medesime modalità che la legge e la contrattazione riconoscono ai lavoratori qualificati.

Iscrizione assistenza sanitaria apprendista

Salvo diversa previsione contrattuale, si applicano all'apprendista i medesimi trattamenti normativi previsti per i lavoratori qualificati.

L'obbligo di iscrivere tutti gli apprendisti ai Fondi di assistenza sanitaria integrativa.

Risoluzione del rapporto

Il rapporto di apprendistato si estingue:

- al compimento del periodo di formazione così come stabilito da contratto;
- per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo;
- per avvenuto conseguimento della qualifica; nel corso del rapporto l'apprendista ha diritto alla valutazione delle competenze acquisite e dei crediti formativi maturati.

Rimando alla normativa

Per tutto quanto qui non previsto, le Parti demandano alla legislazione vigente, agli orientamenti ministeriali che dovessero emergere e stabiliscono di delegare la gestione corrente per l'attuale vigenza triennale all'Ente Bilaterale.

Art. 23 – Tirocini o stage

Il Tirocinio o Stage non costituisce un rapporto di lavoro subordinato ma è una forma d'inserimento temporaneo all'interno dell'Azienda al fine di realizzare alternanza tra studio e lavoro o con obiettivo formativo per agevolare le scelte professionali attraverso la conoscenza diretta del mondo del lavoro, favorire l'inserimento di lavoratori CCNL svantaggiati (inoccupati, disoccupati, invalidi ecc.) o preparatorio all'assunzione. I tirocinanti dovranno essere assicurati contro gli infortuni sul lavoro presso l'INAIL oltre che, con idonea compagnia assicuratrice, per responsabilità civile verso terzi, per tutte le attività, interne o esterne all'Azienda, svolte dal tirocinante. Il tirocinio si può svolgere, nel rispetto delle previsioni legislative in materia, mediante Convenzione tra Ospitante e Soggetti Promotori. La durata massima, comprensiva di proroghe e rinnovi, dei tirocini extracurricolari, non potrà superare:

- 6 mesi per i soggetti in stato di disoccupazione, i lavoratori beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro, i lavoratori a rischio di disoccupazione, i soggetti già occupati che siano in cerca di altra occupazione;
- 12 mesi per i soggetti disabili e svantaggiati (per i soggetti disabili la durata complessiva può arrivare fino a 24 mesi).

La durata minima del tirocinio non può essere inferiore a due mesi, ad eccezione del tirocinio svolto presso Soggetti ospitanti che operano stagionalmente, per i quali la durata minima è ridotta ad un

me. Nel caso di Tirocinio a tempo pieno, l'Azienda Ospitante riconoscerà al tirocinante un rimborso spese mensile di almeno 400,00 € (quattrocento/00 euro) lorde, soggette alle sole ritenute fiscali, fatta salva diversa e più favorevole previsione della legislazione regionale applicabile o degli accordi tra Ospitante e Tirocinante. Per ospitare tirocinanti sono previsti le seguenti quote di contingentamento, dal cui calcolo sono esclusi gli apprendisti:

- le unità operative fino a 5 dipendenti a tempo indeterminato o determinato, purché la data di inizio del contratto sia anteriore alla data di avvio del tirocinio e la scadenza posteriore alla data di fine del tirocinio: 1 tirocinante;
- le unità operative tra 6 e 20 dipendenti a tempo indeterminato o determinato, purché la data di inizio del contratto sia anteriore alla data di avvio del tirocinio e la scadenza posteriore alla data di fine del tirocinio: non più di 2 tirocinanti contemporaneamente;
- le unità operative con più di 20 dipendenti a tempo indeterminato o determinato, purché la data di inizio del contratto sia anteriore alla data di avvio del tirocinio e la scadenza posteriore alla data di fine del tirocinio: tirocinanti in misura non superiore al 10% dei suddetti dipendenti contemporaneamente, con arrotondamento all'unità superiore.

Oltre tale contingentamento, l'attivazione di nuovi tirocini è subordinata alla stipula con lo stagista di un contratto di lavoro subordinato della durata di almeno 6 mesi (nel caso di part-time, esso deve essere almeno pari al 50% delle ore settimanali previste dal CCNL applicato dal soggetto ospitante). CCNL per i dipendenti dei settori del Commercio. Tali soggetti ospitanti possono, quindi, attivare, in deroga ai limiti di cui sopra:

- 1 tirocinio, se hanno assunto almeno 20% dei tirocinanti attivati nei 24 mesi precedenti;
- 2 tirocini, se hanno assunto almeno il 50% dei tirocinanti attivati nei 24 mesi precedenti;
- 3 tirocini, se hanno assunto almeno il 75% dei tirocinanti attivati nei 24 mesi precedenti;
- 4 tirocini, se hanno assunto il 100% dei tirocinanti attivati nei 24 mesi precedenti.

Per tutto quanto non precisato, si rinvia all'Accordo Stato - Regioni - Provincie Autonome in materia di Tirocini del 25 maggio 2017 e alla normativa regionale di riferimento.

Art. 24 - Lavoro intermittente (Job on call - lavoro a chiamata).

Il contratto di lavoro intermittente, introdotto dal D.lgs. n. 276/2003, così come modificato dalla Legge n. 92/2012, è conosciuto anche come "job on call" o "lavoro a chiamata".

Nel contratto di lavoro intermittente, il dipendente non effettua la prestazione lavorativa con continuità, ma si pone a disposizione del datore di lavoro, che può utilizzarlo quando ne ha effettivamente bisogno (lavoro a chiamata), nel rispetto di un periodo minimo di preavviso di 48 ore.

Si tratta di un lavoro intermittente che si verifica a determinate condizioni espressamente contrattualizzate.

Dette condizioni prevedono requisiti oggettivi e soggettivi, tra cui:

- ai sensi dell'art. 1, lettera a), della Legge n. 92/2012, il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso 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.
- il ricorso al contratto a chiamata è consentito, indipendentemente dall'età, nei seguenti casi:



- fine settimana (da intendersi dalle ore 8:00 del giorno di venerdì alle ore 24:00 del giorno della domenica), ferie estive, vacanze natalizie e pasquali, festività nazionali.
- per sostituire lavoratori assenti per cause impreviste;
- nelle ipotesi di commesse straordinarie, eventi e fattispecie di natura analoga di breve durata e anche ricorrenti;
- attività promozionali, sorveglianza, servizi a congressi, riunioni e manifestazioni;
- per altre fattispecie previste e concordate a livello aziendale;

Il lavoro intermittente è una speciale tipologia di "*contratto di lavoro*" che può essere stipulato:

- 1) con obbligo di risposta alla chiamata (con riconoscimento di un'indennità di disponibilità): in questo caso il lavoratore avrà diritto ad una specifica indennità, oltre al normale compenso per le attività realmente espletate. Tale indennità viene stabilita nella misura dell' 1% della paga oraria.
- 4) Qualora il lavoratore sia temporaneamente impossibilitato a rispondere alla chiamata del datore di lavoro, è tenuto a darne tempestiva notizia, specificando, altresì, la durata dell'impedimento. In difetto, il lavoratore decadrà dal diritto all'indennità di cui sopra. Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare anche la risoluzione del contratto, la restituzione della quota di indennità di disponibilità relativa al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, e non da ultimo, il risarcimento del danno eventualmente subito (da quantificarsi in base a quanto sancito nel contratto individuale);
- 3) senza obbligo di risposta (nessuna indennità).
- 4) In tutti i casi il contratto può essere stipulato anche a termine.

- L'art 13, co.1 del decreto sulle tipologie contrattuali del 2015 prevede inoltre "in mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ", ricalcando quanto già previsto dalla procedura individuata dal soppresso articolo 40 del D.lgs. n. 276/2003.

Non si applicano le macro-causali previste dalla disciplina del contratto a termine (non si applicano le disposizioni che disciplinano la proroga, né quelle relative al rinnovo del contratto o alla successione nei tempi di più contratti a termine).

Lo stesso lavoratore può stipulare:

- più contratti di lavoro intermittente con più imprese
- un contratto di lavoro intermittente in contemporanea con altre tipologie contrattuali.

Il contratto intermittente o a chiamata fa sempre riferimento alla disciplina del presente contratto particolarmente in merito al rispetto dell'orario di lavoro e alla disponibilità.

Divieti

Il ricorso al lavoro a chiamata è vietato:

- per sostituire dipendenti in sciopero;
- da parte di imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi;
- proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 27 della Legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario con diritto al

trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;

Forma e Comunicazione

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato *"ad substantiam"* e *"ad probationem"* dei seguenti elementi:

- indicazione delle ipotesi oggettive o soggettive che consentono la stipulazione del contratto;
- indicazione della durata;
- luogo e modalità della disponibilità;
- preavviso di chiamata, che non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita;
- indennità di disponibilità, ove prevista;
- indicazione delle modalità di rilevazione della prestazione;
- indicazione delle forme e modalità in base alle quali il datore di lavoro è legittimato a richiedere la prestazione, specificando nel contratto sia le modalità con cui avverrà la chiamata da parte del datore di lavoro sia le modalità di conferma da parte del lavoratore;
- tempi e modalità di pagamento della retribuzione e delle indennità di disponibilità;
- le eventuali misure di sicurezza necessarie per il tipo di attività svolta.

Non è necessario specificare nel contratto, né l'orario né la collocazione temporale della prestazione lavorativa né, ancora, le modalità con cui si devono alternare i periodi di lavoro e i periodi di non lavoro.

La comunicazione dell'assunzione - comunicazione obbligatoria - CO - deve avvenire entro il giorno precedente l'instaurazione del rapporto, l'iscrizione nel libro unico - LUL - deve avvenire come per la generalità dei lavoratori.

Indennità di Disponibilità

Il lavoratore ha diritto all'indennità di disponibilità solo per i periodi in cui rimane a casa ad attendere la chiamata del datore di lavoro.

L'indennità viene corrisposta a consuntivo a fine mese l'indennità di disponibilità è esplicitata nel contratto e determinata in misura mensile ed è divisibile per quote orarie. Per la determinazione dell'importo orario occorre utilizzare il divisore fisso di 173 ore. Nella contrattazione aziendale si fa rinvio per l'articolazione di dettaglio.

Impossibilità temporanea

Nel caso in cui il lavoratore sia temporaneamente impossibilitato a rispondere alla chiamata a causa di malattia o altro evento, dovrà informare tempestivamente il datore di lavoro specificando la durata dell'impedimento.

La comunicazione deve avvenire in base alla prassi seguita da altri lavoratori dipendenti (es: certificato medico). Per tutto il periodo in cui dura l'impedimento il lavoratore non matura alcuna indennità di disponibilità.

Se il lavoratore non provvede ad informare tempestivamente il datore di lavoro perde il diritto all'indennità di disponibilità per un periodo di 15 giorni.

Risarcimento

Il lavoratore, che si è obbligato contrattualmente e percepisce l'indennità di disponibilità, se oppone un rifiuto ingiustificato alla chiamata del datore di lavoro rischia:

- la risoluzione del contratto;
- la restituzione della eventuale quota di indennità di disponibilità già ricevuta in anticipo relativa al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto;
- il pagamento di un congruo risarcimento del danno nella misura del 50% dell'importo dell'indennità di disponibilità.

Nel caso di lavoro intermittente per predeterminati periodi della settimana, del mese o dell'anno l'indennità è corrisposta solo in caso di effettiva chiamata.

Art. 25 - Contratto di reinserimento

Il contratto di inserimento è lo strumento giuridico e negoziale, ai sensi degli artt. 54 e ss. del D. Lgs. n. 276/2003 e successive modifiche, mediante il quale si facilita l'inserimento di persone svantaggiate nel mondo del lavoro.

Possono essere assunti con contratto di inserimento le seguenti categorie:

- a) soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni non compiuti;
- b) disoccupati di lunga durata, con età compresa tra 29 e 32 anni, come definiti dall'art. 1, comma 1, lett. c) del D. Lgs. n. 297/2002 e, pertanto, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi;
- c) lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, determinato con apposito Decreto del Ministro del lavoro, sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile;
- f) persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico, persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico, accertato a norma della L. 104/1992, del DPCM 13-1-2000 e della L. 68/1999 (non sono previste limitazioni di età).

Sono autorizzate ad assumere con contratti di inserimento tutte le associazioni, applicanti il presente contratto collettivo, che corrispondano al requisito di legge di avere mantenuto in servizio, con trasformazione del contratto di inserimento in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, almeno il 60% dei contratti scaduti nei 18 mesi precedenti (salvo che, nei 18 mesi precedenti alla assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento).

Per le finalità di cui al precedente punto non si computano:

- i lavoratori che si siano dimessi;
- i lavoratori deceduti;
- i lavoratori licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova;
- i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro contratti.

Condizione essenziale al perfezionamento del contratto di inserimento è la definizione, con il consenso del lavoratore di un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo;

Il piano individuale di inserimento dovrà prevedere:

- il profilo professionale da conseguire;
- la durata del progetto stesso;
- il livello di inquadramento contrattuale, iniziale e finale;
- l'orario settimanale di lavoro (a tempo pieno o parziale) e la sua distribuzione;
- l'iter formativo.

È demandata alla contrattazione regionale o provinciale o aziendale, la modalità di definizione dei piani individuali di reinserimento, nel rispetto di quanto previsto all'art. 55 co. 2 del d.lgs. 10/9/03 n. 276

Al contratto di inserimento, stipulato in forma scritta, deve essere allegato il progetto individuale di inserimento. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

La durata del contratto di inserimento è, a seconda dei progetti e dei livelli professionali di approdo, ricompresa tra un minimo di 9 mesi ed uno massimo di 18.

In caso di assunzione di persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata massima può essere estesa fino a 36 mesi.

Nel computo del limite massimo di durata non si tiene conto di astensione per maternità. Il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti. Eventuali proroghe sono ammesse entro i limiti massimi di durata di cui sopra.

È demandata alla contrattazione regionale o provinciale o aziendale, la definizione della durata dei contratti di inserimento anche in relazione ai piani individuali concordati.

Ai contratti di inserimento si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni sul lavoro a tempo determinato nonché gli accordi contrattuali.

Durante la vigenza del contratto di inserimento la categoria di inquadramento del lavoratore non può essere inferiore, per più di due gradini economici all'iniziale dell'Area spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni, che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento laddove le stesse siano riferibili all'Area Quadri e Area A. Nel caso di inserimento nell'Area B il gradino economico di inserimento è quello iniziale dell'Area stessa.

Il contratto di inserimento non viene considerato nell'anzianità di servizio per la maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

I lavoratori assunti con contratto di inserimento, per l'intera durata del contratto, sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e dal presente C.C.N.L. per l'applicazione di particolari normative ed istituti.

Art.26 Lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia.

L'orario settimanale per i lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia è di 48 ore.

Sono considerati lavoratori discontinui le seguenti figure professionali:

- interpreti addetti al ricevimento;
- custodi;
- guardiani diurni e notturni;
- personale addetto a mansioni di semplice attesa;
- portieri;
- autisti;
- uscieri ed inservienti;
- addetti ai centralini telefonici.

Art. 27 Banca delle ore

Le parti possono decidere di avvalersi dell'istituto della Banca Ore. In tale caso, per ciascun dipendente è istituita la banca individuale delle ore, di norma ma non tassativamente, quadrimestrale (di seguito "*Banca ore*") e l'azienda, mediante diretto inserimento di apposita clausola nel contratto individuale o successivamente mediante apposita comunicazione, ne dà comunicazione ai lavoratori almeno 30 giorni prima.

L'istituto della "*Banca Ore*" è uno strumento di flessibilità oraria funzionale ad un'organizzazione più efficiente ed efficace dell'orario di lavoro, nonché della gestione del tempo, per i lavoratori e per l'azienda.

La banca individuale delle ore funzionerà attraverso il meccanismo degli accrediti, per le ore lavorate oltre l'orario normale settimanale, e degli addebiti nel caso in cui, a causa di maltempo o altro impedimento non riconducibile a responsabilità dell'azienda, i lavoratori non riescano a lavorare in numero di ore sufficiente al raggiungimento dell'orario normale di lavoro settimanale.

Le ore lavorate oltre l'orario di lavoro normale settimanale confluiranno nella "*banca individuale delle ore*" come ore "*a credito*". Le relative maggiorazioni non verranno corrisposte, eccezion fatta per quella relativa alla prestazione di lavoro straordinario (eccedente la 40 ore settimanale) in un giorno festivo (esclusa la domenica), la quale verrà erogata con la busta paga del mese di competenza della relativa festività.

Le ore "*a credito*" accumulate nella banca, verranno recuperate sotto forma di riposi compensativi, entro i 12 mesi successivi a quello di effettuazione della prestazione, secondo il "*piano di fruizione*" stabilito dall'azienda, che sarà definito entro il giorno 15 del mese precedente a quello di prevista fruizione. Ogni ora di riposo compensativo è da considerarsi come "*ora a debito*" che, pertanto, va a scalare corrispondenti "*ore a credito*" presenti nella banca ore individuale.

È fatta salva la possibilità dei lavoratori, di presentare richiesta di fruizione dei riposi compensativi, in giorni diversi da quelli individuati nel "*piano di fruizione*" a condizione che la persona interessata ne faccia richiesta per comprovate esigenze e con un preavviso di almeno sette giorni. Tale richiesta sarà subordinata all'autorizzazione da parte del responsabile aziendale, e sarà de plano negata la fruizione qualora ostino obiettive necessità inerenti al servizio pubblico essenziale svolto.

Le ore ordinarie non lavorate per intemperie o cause di forza maggiore (eccezion fatta, dunque, per le assenze per ferie, permessi, malattia, infortunio, congedo) quindi necessarie al raggiungimento

dell'orario normale di lavoro settimanale (40 ore per i lavoratori full time, riproporzionate per i lavoratori part-time secondo la percentuale contrattualmente prevista), verranno egualmente retribuite dall'azienda e contestualmente inserite "*a debito*" nella "*banca individuale delle ore*".

Ogni ora iscritta nella banca ore "*a debito*" produrrà la riduzione pari ad un'ora delle ore iscritte "*a credito*" (cd. compensazione). Viceversa, ogni ora "*a credito*" produrrà la riduzione pari ad un'ora delle ore accumulate "*a debito*".

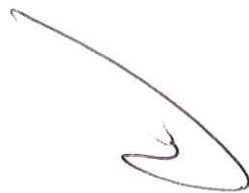
Nei periodi in cui è necessario far fronte alla mancanza di lavoratori collocati nell'organico dell'azienda, in quanto assenti per malattia, infortunio, ferie, ecc. il lavoratore si impegna a sopperire alle suddette assenze lavorando oltre l'orario normale di lavoro settimanale e ogni ora eccedente tale orario normale di lavoro viene accumulata nella "*banca individuale delle ore*".

Il saldo della "*banca individuale delle ore*", con indicazione delle ore confluite nella banca individuale delle ore come ore "*a credito*" e ore "*a debito*", verrà fornito al lavoratore con estratto conto mensile.

Quadrimestralmente, o secondo la diversa tempistica scelta dall'azienda, a partire dal 4° mese successivo a quello di entrata in vigore della Banca Ore, l'Azienda effettuerà, per ciascun dipendente, la liquidazione delle ore risultanti "*a credito*" nella banca ore individuale. Nel caso in cui in, al quadrimestre, il saldo della banca ore fosse negativo (presenti "*ore a debito*"), tali ore andranno a decurtazione di corrispondenti ore di lavoro ordinarie prestate nell'ultimo mese.

Il lavoratore, pertanto, con la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro presta automaticamente il consenso e la disponibilità alla prestazione dell'orario di lavoro in regime di clausola flessibile. L'orario di lavoro part-time, pertanto, potrà estendersi sino al raggiungimento dell'orario normale di lavoro, senza alcuna maggiorazione in considerazione delle ore di recupero in banca ore. Le ore risultanti in eccesso dal conteggio della banca ore saranno liquidate su base quadrimestrale con la maggiorazione del supplementare, a seguire, completate quest'ultime, con le maggiorazioni del lavoro straordinario.

Eventuali deroghe all'accettazione da parte del lavoratore rispetto al prolungamento dell'ordinario orario di lavoro part time, saranno tassativamente ed esclusivamente: comprovata instaurazione di altra attività lavorativa, esigenze di tutela della salute, esigenze legate alla maternità e alla paternità, esigenze personali legate a gravi situazioni familiari di cui alla legge 53/2000. Tali deroghe, da reclamarsi in forma scritta a cura del lavoratore, potranno essere eseguite soltanto quando siano decorsi almeno sei mesi dalla stipulazione del contratto individuale di lavoro ed osservando un preavviso di almeno mese.



Titolo IV

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 28 - Classificazione del personale

La classificazione e l'inquadramento del personale sono determinati a livello nazionale con la metodologia ispirata all'armonizzazione della flessibilità organizzativa per consentire l'adozione di modelli organizzativi rispondenti alle esigenze delle associazioni, e il riconoscimento delle professionalità dei lavoratori.

Il personale dirigente è classificato in un'unica area.

Il personale non dirigente è classificato in un'unica qualifica di quadro e in due aree un funzionali denominate A e B ciascuna articolata in sei gradini economici.

L'inquadramento del personale nelle diverse aree è effettuato tenendo conto del contenuto professionale delle mansioni.

Al dipendente può essere assegnato lo svolgimento di tutte o in parte le mansioni rientranti nell'area di appartenenza, attesa l'interscambiabilità delle mansioni stesse.

L'affidamento di mansioni diverse da quelle normalmente svolte ma rientranti, comunque, nell'area di appartenenza non determina alcuna modifica né sotto l'aspetto retributivo né sotto l'aspetto dell'inquadramento.

AREA DIRIGENTI – I Fascia

Sono considerati dirigenti, ai sensi dell'articolo 2095 c.c. quei prestatori di lavoro subordinato i quali ricoprono nell'Associazione un elevato grado di autonomia e potere decisionale nonché di professionalità.

L'elevato grado di autonomia e di potere decisionale nell'ambito delle competenze demandate è subordinato solo alle direttive generali e di coordinamento di tipo strategico attribuite dal Consiglio Direttivo, dal Presidente o dal Direttore Generale a seconda dello statuto dell'Associazione.

Il potere gerarchico su tutto il personale, o parte di esso, il potere di rappresentanza anche al di fuori dell'Associazione, il potere decisionale in materia di spesa nella misura eventualmente delegatagli, sono ulteriori elementi che contribuiscono a definire la figura del dirigente.

Il contratto trova applicazione anche per coloro che sono chiamati a ricoprire cariche associative, che svolgono la loro attività prevalente nell'Associazione stessa. Essi nell'ambito dell'effettivo riconoscimento della funzione, promuovono, coordinano e gestiscono la realizzazione degli obiettivi.

Nel caso di stipula di contratto di lavoro per il Presidente dell'Associazione è presupposto necessario la delibera del Consiglio Direttivo o organo analogo previsto dallo statuto dell'Associazione.

Pertanto, giusto quanto precede, la durata della prestazione è improntata a criteri di onnicomprensività, flessibilità, discrezionalità, trasparenza e reperibilità e non è quantificabile. Tuttavia, essa tende a correlarsi, pur con ampia discrezionalità, all'orario di lavoro vigente per i collaboratori, specie per quanto riguarda il riposo settimanale nel quadro delle leggi vigenti. In questo senso l'indennità di cui al successivo articolo 46 si ritiene onnicomprensiva relativamente ogni prestazione di lavoro ad esclusione di quanto previsto per il trattamento di missione e trasferimento.

AREA DIRIGENTI – II Fascia

Appartengono alla II fascia i Dirigenti che hanno competenze e responsabilità specifiche. Ecco un elenco delle principali competenze:

Sono responsabili della direzione e del coordinamento di strutture sindacali complesse; gestiscono le attività amministrative, comprese le funzioni di organizzazione e gestione del personale; svolgono funzioni di consulenza, studio e ricerca; possono svolgere funzioni ispettive per controllare e monitorare l'attività sindacale; gestiscono i rapporti sindacali e di lavoro; sono incaricati di specifici progetti e gestioni.

In considerazione delle funzioni e delle responsabilità proprie del dirigente nell'ambito dell'assetto operativo e gestionale dell'Associazione, questi articola il proprio tempo di lavoro e la propria presenza sulla base delle esigenze connesse all'espletamento dell'incarico affidatogli, assicurando ogni azione necessaria in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare, comunque diretta ad assicurare l'ordinato svolgimento del lavoro da parte dei collaboratori.

AREA QUADRI

Appartengono all'area quadri i dipendenti che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive a loro attribuite, di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'Ente, nell'ambito di strategie e programmi definiti. Il personale inquadrato nell'area quadri esercita poteri di discrezionalità e responsabilità personale, anche nel coordinamento e nell'ottimizzazione delle risorse umane, in attività di particolare complessità operativa, nell'ambito di strategie e programmi definiti. Il quadro è preposto, in condizioni di autonomia decisionale, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca e definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi, verificandone la fattibilità economico-tecnica, garantendo un adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati. I dipendenti appartenenti alla qualifica di quadro sono responsabili della gestione e del coordinamento dei settori cui sono preposti e dei risultati conseguiti; dispongono quanto necessario per l'organizzazione del lavoro e per l'utilizzo del personale assegnato.

La prestazione lavorativa dei quadri si effettua di massima, in stretta correlazione temporale con il normale orario di lavoro, fermo restando che il quadro opera secondo il principio di flessibilità temporale e con criteri di autogestione individuale che tenga conto delle esigenze operative. Pertanto, le eventuali prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro si intendono compensate con la corresponsione dell'indennità quadro.

Nel caso che le prestazioni lavorative siano effettuate di domenica e nei giorni festivi si darà luogo al riposo compensativo.

AREA "A"

Appartengono all'area A i dipendenti in possesso di specializzazione e preparazione professionale adeguata alle attribuzioni del settore di appartenenza dimostrando capacità di valutazione nel perseguimento degli obiettivi; nell'ambito dei compiti ad essi assegnati, svolgono funzioni organizzative e/o operative con caratteristiche di iniziativa, di autonomia e/o con compiti di responsabilità, coordinamento e supervisione. Rispondono del proprio operato e dell'organizzazione e dei risultati dell'unità e/o settore cui eventualmente sono preposti.

Curano la predisposizione e l'esame di atti e provvedimenti tecnici e/o amministrativi che richiedono capacità di analisi descrittiva e di iniziativa per la corretta applicazione delle procedure; si possono avvalere della collaborazione di personale d'area B.

L'area A prevede sei gradini economici denominati A-1, A-2, A-3, A-4, A-5 e A-6.

I dipendenti appartenenti all'area A acquisiscono il diritto di accesso al gradino economico superiore dopo i seguenti periodi di permanenza nel gradino di appartenenza:

- A1: due anni;
- A2: due anni;
- A3: tre anni;
- A4: tre anni;
- A5: cinque anni.

AREA "B"

Appartengono all'area B i dipendenti che eseguono compiti operativi articolati, anche in interazione con le attività collegate; posseggono specifiche conoscenze tecniche legate alla natura dei compiti affidati.

Hanno responsabilità circoscritta alle modalità di svolgimento del lavoro affidato. L'area B prevede sei gradini economici denominati B-1, B-2, B-3, B-4, B-5, e B-6.

I dipendenti appartenenti all'area B acquisiscono il diritto di accesso al gradino economico superiore dopo i seguenti periodi di permanenza nel gradino di appartenenza:

- B1: due anni;
- B2: due anni;
- B3: tre anni;
- B4: tre anni;
- B5: tre anni.

L'Associazione può attribuire al dipendente il gradino economico superiore anticipatamente rispetto ai tempi di cui ai commi precedenti. Ai fini della maturazione del gradino economico superiore, non saranno considerati utili i periodi di aspettativa non retribuiti.

Per il personale dipendente assunto in data successiva l'anzianità utile per lo sviluppo professionale decorre dalla data di assunzione e l'attribuzione del gradino economico superiore decorre dal mese successivo a quello di maturazione.

Art. 29 - Passaggio di Area

Il passaggio di area avviene di norma dal livello apicale dell'area inferiore e comporta l'attribuzione del gradino economico della nuova area al trattamento economico in godimento, nonché l'eventuale assegno ad personam che fa salvo il maturato economico.

Il passaggio ad area superiore da quella di appartenenza si consegue con provvedimento dell'Associazione, che adotterà le proprie determinazioni valutando il curriculum professionale ed il potenziale del dipendente rispetto all'assunzione di incarichi di maggiore responsabilità, nonché l'anzianità di permanenza nell'area di appartenenza.

Le valutazioni avverranno, di norma, a cadenza annuale.

Titolo V ORARIO DI LAVORO

Art. 30 - Orario di lavoro

La durata normale del lavoro contrattuale effettivo per la generalità dei Lavoratori è fissata in 40 (quaranta) ore (ordinarie) settimanali, distribuite su 5 (cinque) giorni, seguiti da due giorni, uno di riposo ed una festività o 6 (sei) giornate lavorative consecutive, seguite da una festività.

L'orario di lavoro si misura con gli strumenti a tale scopo predisposti dall'Associazione: orologi, marcatempo, badge magnetici, rilievi biometrici, firma di accesso, ecc. Non si computano nell'orario di lavoro, come previsto dall'art. 5 del R.D. 1955/1923, richiamato dal comma 3, art. 8 del D. Lgs. 66/2003:

- gli eventuali riposi giornalieri intermedi (c.d. "*pausa caffè*"), quando aziendali (concordata), della durata massima di 10 minuti presi sia all'interno che all'esterno dell'Associazione, ad eccezione della pausa di refezione di almeno 15 (quindici) minuti prevista nei turni con orario di lavoro continuato.
- le soste calendarizzate per pausa pranzo di durata non inferiore a 30 (trenta) minuti e complessivamente non superiori a 2 (due) ore, comprese tra l'inizio e la fine della giornata di lavoro, durante le quali non sia richiesta alcuna prestazione al dipendente;
- il tempo impiegato per recarsi dall'abitazione del lavoratore alla sede abituale di lavoro o per rientrare dal lavoro all'abitazione.

Le eventuali modifiche all'orario individuale di lavoro pattuito nella lettera di assunzione dovranno essere giustificate da proporzionate ragioni tecniche, produttive, organizzative o da esigenze di servizio e dovranno essere portate a conoscenza del lavoratore, con un preavviso normalmente superiore a una settimana.

Il lavoratore non potrà rifiutarsi di rendere la prestazione nell'orario e nei turni di lavoro richiesti dall'Associazione (diurni, notturni, festivi), salvo sopraggiunta inidoneità, oppure documentata forza maggiore o proporzionato evento impreveduto.

Le articolazioni degli orari di lavoro praticati nell'Associazione dovranno essere esposti in modo facile e visibile a tutti i dipendenti e devono essere comunicati, da parte dell'Associazione, all'Ispettorato del Lavoro.


La durata massima dell'orario di lavoro è soggetta alla disciplina legislativa vigente.

Art. 31 - Lavoro straordinario

Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario settimanale sono considerate lavoro straordinario.

È facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni lavorative straordinarie solo nei casi di effettiva necessità o situazioni di comprovata emergenza e/o urgenza e, comunque, nel limite massimo di 250 ore annue per ogni lavoratore.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia stato espressamente autorizzato dal datore di lavoro.



Il lavoro straordinario compiuto in giorni feriali deve essere retribuito con la corresponsione di un compenso pari alla paga oraria aumentata del 15%.

Il lavoro straordinario compiuto in un giorno festivo infrasettimanale deve essere retribuito con un compenso pari alla paga oraria, aumentata del 25%.

Il lavoro straordinario compiuto di domenica, dà diritto ad un compenso aumentato del 25% della paga oraria, nonché al riposo compensativo di un altro giorno lavorativo della settimana.

Il lavoro straordinario compiuto tra le ore 22,00 e le 6,00 è considerato straordinario notturno e dà diritto ad un compenso aumentato del 30% della paga oraria.

Il compenso per lavoro straordinario deve essere corrisposto entro il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato.

In alternativa alla corresponsione dello straordinario, a richiesta del dipendente, è possibile fruire del riposo compensativo orario entro il mese successivo a quello in cui è stata effettuata la prestazione; in ogni caso viene corrisposto il differenziale della maggiorazione.

Il lavoro straordinario prestato in modo fisso e continuativo nei limiti previsti dal presente CCNL e dalla legge non può in nessun caso considerarsi un prolungamento ordinario dell'orario di lavoro né può trasformare la relativa retribuzione per straordinario in retribuzione ordinaria.

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

Art. 32 Indennità forfetaria mensile

Per i Lavoratori dell'area A e B è possibile prevedere un'indennità (mensile) di forfetizzazione del lavoro straordinario prestato, in alternativa alla retribuzione analitica del lavoro straordinario effettivamente svolto o dell'accredito in Banca delle Ore pur essendo tali Lavoratori soggetti alla disciplina sull'orario di lavoro.

L'importo di forfetizzazione del lavoro straordinario dovrà essere formalizzato in atto sottoscritto dal datore di lavoro e dal lavoratore (nella lettera di assunzione, in quella di concessione dell'indennità sostitutiva od in successivo accordo assistito), il quale dovrà indicare il limite orario medio mensile di straordinario forfetizzato.

La forfetizzazione dello straordinario non può in nessun caso considerarsi retribuzione ordinaria e, pertanto, non dà origine al c.d. "consolidamento". Essa è ininfluente nella determinazione delle retribuzioni differite (tredicesima mensilità), per festività, per ferie nonché per T.F.R. e non concorre a formare la Retribuzione Mensile Lorda Normale.

Per quanto precede, il datore di lavoro non riconoscerà, pro quota, l'indennità di forfetizzazione del lavoro straordinario in caso di ferie, e in tutti i casi di assenza dal lavoro a qualsiasi titolo dovuta, purché superiore ai 14 giorni nel mese di calendario.

Art. 33-Lavoro "a recupero"

È il lavoro richiesto, autorizzato e svolto, oltre l'orario giornaliero contrattualmente predeterminato per recupero di ritardi o arresti dovuti a cause di forza maggiore, ma entro i limiti settimanali di lavoro effettivo previsti dall'orario contrattuale.

Normativamente è equiparato allo “*straordinario con riposo compensativo*”, ma al lavoratore non dovrà essere riconosciuta alcuna maggiorazione.

Art. 34 - Lavoro notturno

È considerato lavoro notturno quello prestato tra le 22.00 e le 6.00 del giorno successivo.

Il lavoro notturno è compensato con una maggiorazione pari al 20% sulla retribuzione ordinaria.

Art. 35 - Lavoro festivo

È considerato lavoro festivo quello prestato nei giorni:

- 1° gennaio (Capodanno);
- 6 gennaio (Epifania);
- lunedì di Pasqua;
- 25 aprile (Festa della Liberazione);
- 1° maggio (Festa del Lavoro);
- 2 giugno (Festa della Repubblica);
- 15 agosto (Assunzione);
- 1° novembre (Ognissanti)
- 8 dicembre (Immacolata Concezione);
- 25 dicembre (Natale);
- 26 dicembre (S. Stefano);
- giorno del S. Patrono della città in cui ha sede l'Associazione

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi elencati nel punto precedente, saranno compensate come lavoro straordinario festivo con una maggiorazione del 25%.

A tutto il personale assente nella giornata di festività per infortunio o per assenza obbligatoria per maternità dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione di fatto senza alcuna maggiorazione del 25%.

Art. 36 - Riposi settimanali, compensativi

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale, normalmente coincidente con la domenica.

Il lavoratore straniero ovvero con esigenze religiose diverse – compatibilmente con le esigenze organizzative- 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.

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla L. n. 370/1934, dovranno essere retribuite con una maggiorazione pari al 25% sulla quota oraria della normale retribuzione, fermo restando il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni legislative vigenti in materia.

Il lavoratore che nei casi consentiti dalla legge lavori di domenica godrà, oltre che delle percentuali di maggiorazione salariale previste dal punto precedente, anche del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana da concordare.

Qualora una delle citate festività elencate nel precedente art. 28 dovesse cadere di domenica - ovvero nel giorno concordato con il lavoratore straniero in relazione al punto 2 del presente articolo, è dovuta al lavoratore una giornata di retribuzione.

Art. 37 - Permessi retribuiti e permessi non retribuiti

Ai lavoratori dipendenti potranno essere concessi permessi retribuiti da chiedere, di norma, relativamente la prima o ultima ora di lavoro per un totale di 36 ore annue.

Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto o in parte usufruite entro il 30 giugno dell'anno successivo, il lavoratore dipendente ha diritto, comunque, alla corresponsione della relativa retribuzione.

In casi speciali e giustificati nonché previa autorizzazione del datore di lavoro, il lavoratore dipendente potrà usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di un'ora al giorno.

Ai sensi dell'articolo 11 della legge n. 3 del 21 marzo 1990, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica, coloro che adempiano funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, nonché, in occasione di referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo disposto dalla legge suddetta.

I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma precedente sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa senza diritto alla maggiorazione.

Le parti convengono che, il lavoratore dipendente - che ne fornirà documentazione preventiva o successiva - ha diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sottoelencati:

Eventi - Giorni

- a) matrimonio di un figlio - 1 giorno;
- b) nascita o adozione di un figlio - 3 giorni, salvo diverse disposizioni legislative;
- c) decesso del padre, della madre, di un fratello, una sorella, di un coniuge, del convivente, di figli - 3 giorni;
- d) decesso di un suocero, di un nonno - 2 giorni;
- e) al lavoratore dipendente chiamato a rendere testimonianza in tribunale - 1 giorno;
- f) al lavoratore dipendente donatore di sangue, saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura di un giorno per donazione certificata;
- g) al lavoratore dipendente donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria alla effettuazione del ciclo di analisi, rivolte ad accertare l'idoneità alla donazione.

In caso di comprovata disgrazia familiare, con legami di stretto vincolo di parentela (parentela di 1° grado ed eccezionalmente di 2° grado), o nei casi di grave calamità naturale, il datore di lavoro e il lavoratore dipendente concorderanno un congedo straordinario retribuito, nel limite massimo di 5 (cinque) giorni di calendario, che sarà strettamente rapportato alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura della disgrazia o dall'evento calamitoso.

In altri casi di forza maggiore il lavoratore dipendente potrà usufruire di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti o dalle ferie annuali.

Al lavoratore dipendente, che ne faccia richiesta, possono essere concessi permessi non retribuiti per un massimo di 48 (quarantotto) ore all'anno. Si applica il disposto della l. 300/70 in materia.

Titolo VI SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 38- Congedo per matrimonio

Al lavoratore dipendente non in prova sarà concesso in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 (quindici) giorni consecutivi di calendario.

Durante tale periodo, decorrerà la normale retribuzione mensile.

Per i lavoratori dipendenti il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dal datore di lavoro in via anticipata ed è comprensivo dell'assegno dell'INPS.

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

Entro i 30 (trenta) giorni successivi al termine di congedo matrimoniale, dovrà essere prodotto il certificato di matrimonio.

Art. 39 - Maternità e congedi parentali

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

In caso di gravidanza e puerperio, prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro, la Lavoratrice dipendente ha l'obbligo di esibire all'Associazione, all'INPS e al gestore dell'Assistenza Sanitaria Integrativa, il certificato medico rilasciato dall'ufficiale sanitario o dal medico del S.S.N. indicante la data presunta del parto, fermo restando che per usufruire dei benefici connessi al parto e al puerperio, la Lavoratrice dipendente è tenuta ad inviare all'INPS, entro 30 (trenta) giorni dal parto, il certificato di nascita del figlio, ovvero la Dichiarazione sostitutiva prevista dalla Legge.

Durante i periodi di gravidanza e puerperio, la Lavoratrice dipendente ha diritto di astenersi dal lavoro secondo i modi stabiliti dalle norme di Legge vigenti.

Le lavoratrici hanno diritto a un'indennità pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità, in linea con quanto previsto dagli artt. 22 e seguenti del D.lgs. 151/2000.

L'Associazione è esonerata da qualsiasi integrazione dell'indennità economica a carico dell'INPS, ad eccezione dell'indennità del 20% (venti per cento) per la tredicesima mensilità.

L'indennità di maternità è anticipata dal datore di lavoro e il relativo importo sarà posto a conguaglio con i contributi e le altre somme dovute all'INPS.

Per le lavoratrici dipendenti assunte con contratto a termine o stagionale, l'INPS, a domanda, provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità.



I periodi di congedo di maternità obbligatoria devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e alle ferie.

La Lavoratrice dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gravidanza, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino. In tale periodo opera, quindi, il divieto di licenziamento, salvo in caso di:

- a) esito negativo della prova;
- b) licenziamento per giusta causa;
- c) cessazione dell'attività dell'Associazione;
- d) nel tempo determinato, ultimazione della prestazione per la quale la Lavoratrice è stata assunta, o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine.

Le condizioni, le modalità di fruizione e l'indennità economica del Congedo di maternità, Congedo di paternità, Congedo parentale giornaliero, Congedo parentale orario, Permessi e Riposi giornalieri, Permessi per Malattia del bambino e madre gestante, sono stabilite espressamente dal decreto legislativo n. 151/2001 e s.m.i. (T.U. maternità/paternità) in materia di congedo parentale, dal Decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015 in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9 della legge delega n. 183 del 2014 (Jobs Act) alle quali espressamente si riporta.

Art. 40 - Ferie

Il lavoratore dipendente di cui al presente contratto ha diritto a 28 giorni di ferie annuali.

Compatibilmente con le esigenze del datore di lavoro e quelle dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie, pari a due settimane, nei periodi di minor lavoro.

Le ferie di cui sopra sono normalmente godute, a richiesta da produrre almeno tre giorni prima della loro decorrenza, nel corso dell'anno di maturazione.

Il datore di lavoro può rifiutare o differire le ferie per esigenze dell'Associazione ai sensi dell'art. 2109 c.c.

La fruizione delle ferie deve comunque avvenire entro i 18 mesi successivi all'anno cui si riferiscono. Nel caso di ferie maturate e non godute alla cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro ne corrisponderà il corrispettivo economico.

Durante il periodo di ferie decorre la normale retribuzione.

Per ragioni di servizio, il datore di lavoro può richiamare il lavoratore dalle ferie fermo restando il diritto del lavoratore a completare successivamente il periodo di ferie nonché ad ottenere il rimborso delle spese a qualsiasi titolo sostenute compreso anche per il rientro e per il ritorno nel luogo dove trascorre le ferie.

Art. 41 - Aspettativa

Al lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che abbia almeno quattro anni di anzianità, che ne faccia motivata richiesta, per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari, l'Associazione può concedere, oltre a quelli già previsti dalla normativa vigente, un periodo di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, continuativo o frazionato per un periodo massimo di sei mesi.

Qualora accerti che durante il periodo di aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, l'Associazione può richiedere al lavoratore dipendente di riprendere il lavoro nel termine di 7 (sette) giorni.

Art. 42 Periodo sabbatico

Il lavoratore che ha maturato 20 anni di servizio potrà chiedere, per una sola volta, un periodo di aspettativa fino a tre mesi, non frazionabili, retribuito al 50%.

Art. 43 - Assenze

L'eventuale assenza per grave impedimento va tempestivamente comunicata all'Associazione al fine di consentire l'eventuale sostituzione del lavoratore assente e per permettere il normale svolgimento dell'attività e della programmazione aziendale.

L'assenza va comunque documentata entro il giorno successivo l'evento.

L'inosservanza delle prescrizioni sancite dai precedenti commi 1. e 2. sarà sanzionata nei modi e nelle forme di cui al successivo art. 49 (provvedimenti disciplinari).

Art. 44 - Malattia e Infortuni

Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

- a) ad una indennità pari al trenta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal primo al terzo, cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi.

L'assenza per malattia deve essere immediatamente comunicata nel normale orario di lavoro, tramite chiamata telefonica o a mezzo mail, salvo i casi di giustificato impedimento.

Il lavoratore è tenuto a fornire il numero di protocollo identificativo della certificazione medica rilasciata. Per tutti i casi in cui non è possibile il ricorso alla certificazione online, il dipendente è tenuto ad inviare all'Associazione, a mezzo posta raccomandata o posta elettronica il certificato medico di giustificazione entro 48 ore successive al giorno di inizio dell'assenza o della eventuale prosecuzione della stessa o il giorno successivo qualora trattasi di assenza limitata ad un solo giorno. Qualora tale termine scada in giorno festivo, esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

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

Al fine di consentire le visite mediche di controllo domiciliari secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, il lavoratore deve rendersi reperibile, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 15.00 alle ore 19.00. Restano salve diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative e/o amministrative locali o nazionali. Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti alla malattia o per gravi



eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicati all'Associazione e successivamente documentati.

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 l'intero trattamento economico, parziale o totale a carico dell'Associazione, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo. Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in Associazione. Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere preventivamente comunicato all'Associazione. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all'Associazione, la quale ha diritto di recuperare presso il terzo responsabile le retribuzioni da essa corrisposte durante il periodo di assenza ai sensi del comma 9, compresi gli oneri riflessi inerenti.

Art. 45 - Periodo di comporta

In caso di assenza per malattia o infortunio accertati del dipendente che abbia superato il periodo di prova, l'Associazione conserva allo stesso il posto e l'intero trattamento economico per diciotto (18) mesi, avendo a riferimento i 48 (quarantotto) mesi precedenti l'ultimo giorno di assenza considerato. Il periodo è aumentato del 50% in caso di ricovero in sanatorio o di accertata necessità di cura, in ambedue le circostanze per TBC, nonché nel caso di malattie di carattere oncologico e di sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS), con un minimo di 12 mesi ed un massimo di 30 mesi complessivi.

Ai fini di quanto previsto dal comma che precede non si terrà conto delle assenze per il tempo strettamente necessario al dipendente per sottoporsi al trattamento di dialisi.

Il termine finale del trattamento di cui ai precedenti commi non può comunque scadere oltre il sesto mese dalla data in cui il dipendente sia entrato in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia, se la malattia sia iniziata prima di tale data: se la malattia inizia successivamente, il trattamento in parola viene riconosciuto per sei mesi. I periodi di assenza per malattia o infortunio accertati, entro i limiti suindicati, sono computati a tutti gli effetti come servizio prestato, salvo quanto disposto in tema di ferie. In caso di assenza conseguente ad infortunio sul lavoro, il trattamento economico di cui al presente articolo è corrisposto dalla società con deduzione di tutte le somme che il dipendente ha diritto di riscuotere da parte dell'Istituto assicuratore. Se la malattia o l'infortunio proseguono oltre i termini suindicati il dipendente, prima della scadenza di detti termini, può chiedere di essere collocato in aspettativa non retribuita per la durata massima di otto mesi e senza alcun effetto sul decorso dell'anzianità. La durata di più periodi di aspettativa di cui al comma precedente non può tuttavia superare i 12 mesi in un quinquennio. Il collocamento in aspettativa non può venire richiesto dal dipendente che sia entrato in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia; in ogni caso il periodo di aspettativa non può durare oltre la data in cui l'interessato ultrasessantenne abbia maturato i requisiti in parola.

Decorso il periodo di conservazione del posto, la società ha facoltà di risolvere il rapporto di lavoro, corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

In fase di prima applicazione del presente CCNL ai fini del calcolo dei periodi di comporta di cui al comma 1 si tiene conto delle assenze per malattia e/o infortunio verificatesi antecedentemente alla sottoscrizione del presente CCNL, fermo restando che l'Associazione non potrà risolvere il rapporto

di lavoro ai sensi del presente articolo che a far data dai diciotto (18) mesi successivi. A regime di applicazione del contratto ai fini della determinazione della durata massima delle assenze previste nel precedente comma, si considera il triennio che viene a scadere nell'ultimo giorno del nuovo periodo di malattia o di aspettativa richiesta dal dipendente.

Art. 46 - Risoluzione del rapporto di lavoro - Preavviso

Fatte salve le leggi vigenti in materia di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando motivato preavviso scritto con raccomandata A.R. od altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento per le cause sottoelencate:

- a) comportamento oltraggioso o grave insubordinazione verso il datore di lavoro o superiori;
- b) appropriazione di beni del datore di lavoro o di terzi sul luogo di lavoro;
- c) danneggiamento volontario di beni del datore;
- d) concorrenza con il datore in cui presta la propria opera;
- e) esecuzioni di lavori senza permesso, nei locali del datore sia per proprio conto che per terzi;
- f) falsificazione di documentazione del datore;
- g) assenze non giustificate di oltre tre giornate consecutive o di 6 (sei) giornate nel biennio anche non consecutive;
- h) il rientro dopo l'assenza per malattia o per infortunio oltre il secondo giorno dalla data di guarigione;
- i) cessazione dell'attività.

I termini di preavviso di rescissione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato dovranno rispettare i seguenti tempi:

Se la rescissione del rapporto di lavoro è richiesta dal datore, i tempi di preavviso sono:

- AREA QUADRI: tre mesi.
- AREA A: due mesi.
- AREA B: due mesi.

Se la rescissione del rapporto di lavoro è richiesta dal lavoratore, i tempi di preavviso sono dimezzati.

Il lavoratore deve presentare le sue dimissioni a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e trasmessi al datore di lavoro e all'Ispettorato Territoriale del lavoro competente con le modalità individuate dal D.lgs. 151/2015

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente CCNL, o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato o insufficiente preavviso. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del T.F.R.

Art. 47 - Risarcimento danni

I danni che, per la normativa in vigore, danno origine alle trattenute per il risarcimento debbono essere contestati formalmente al lavoratore dipendente non appena il datore di lavoro ne sia a conoscenza.

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

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

Art. 48 - Lavoratori Studenti

Viste le norme dettate dalla legge 300/70, dalla Legge 245/1978 e dalla legge n. 53/2000 in materia di formazione professionale, vengono riconosciuti permessi per la frequenza a corsi di studio e di formazione nella presente percentuale.

DIRITTO ALLO STUDIO

150 ore di permessi retribuiti nel triennio utilizzabili anche in un solo anno.

Le condizioni per poter fruire di tali permessi sono:

- a) il corso deve essere svolto presso istituti pubblici o paritari;
- b) il rapporto tra ore di permesso retribuito e ore di frequenza dei corsi deve essere almeno pari al doppio del numero delle ore di permesso richiesto; si riduce di 2/3 in caso di corsi con durata minima di 250 ore.

FORMAZIONE PROFESSIONALE

I corsi di formazione professionale devono avere le seguenti caratteristiche:

- a) devono essere correlati all'attività aziendale e destinati al miglioramento della preparazione professionale specifica;
- b) devono essere svolti presso sedi pubbliche o private accreditate dalla regione;
- a) devono prevedere un numero di ore almeno pari al doppio delle ore richieste come permesso retribuito.

Il massimo di fruizione di ore retribuite è di 150 per il triennio, usufruibili anche in un solo anno.

Nell'arco di ogni anno potrà usufruire dei permessi retribuiti il 2% dei lavoratori occupati, compatibilmente con le esigenze legate allo svolgimento dell'attività del datore di lavoro.

Le richieste devono essere presentate rispettivamente entro il 30/06 e il 31/12.

Il datore di lavoro dovrà pertanto valutare considerando il monte ore disponibile, il rispetto dei limiti numerici, e soprattutto le caratteristiche del corso di studio/professionale oggetto delle richieste.

Il lavoratore è tenuto a fornire all'Associazione in aggiunta al certificato di iscrizione, ogni due mesi, un certificato di frequenza.

PERMESSI PER SOSTENERE GLI ESAMI

Oltre al monte ore triennale i lavoratori studenti compresi gli universitari, hanno diritto ad usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame, previa presentazione al datore di lavoro di idonea certificazione rilasciata dalla scuola/università.

I permessi non saranno retribuiti in caso di ripetizione dell'esame nello stesso anno accademico.

CONGEDI PER FORMAZIONE PERMANENTE

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

- al fine di completare la scuola dell'obbligo;
- al fine di conseguire il titolo di Il grado;

- al fine di conseguire il diploma universitario o di laurea;
- per partecipare ad attività formative.

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

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

Il monte ore triennale per i permessi sopra esposti è l'ammontare dell'orario annuale di effettivo lavoro (con esclusione di ferie, festività soppresse ecc.) moltiplicato per 3 (tre).

Art. 49 - Codice disciplinare

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

- 1) Osservare l'orario di lavoro stabilito e adempiere a tutte le formalità che il datore di lavoro ha attuato per il controllo delle presenze;
- 2) Svolgere tutti i compiti assegnati, nel rispetto delle norme del presente CCNL applicato e delle disposizioni attuative con la massima diligenza ed assiduità;
- 3) Conservare la più assoluta segretezza sui dati sensibili trattati direttamente o indirettamente nell'esercizio del proprio lavoro;
- 4) Il lavoratore dipendente deve evitare di trarre in qualsiasi modo, in ragione della propria attività lavorativa profitti da terzi o a danno del datore di lavoro, evitando altresì di assumere impegni ed incarichi, nonché svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro;
- 5) Usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di relazione con il pubblico;
- 6) Evitare di permanere nei locali dell'Associazione e trattenersi oltre l'orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia autorizzazione, ovvero, che sia previsto dal presente CCNL o da disposizione legislative;
- 7) Rispettare tutte le disposizioni in uso e dettate dai titolari e/o superiori se non contrastanti con il presente CCNL e con le leggi vigenti;
- 8) Osservare il codice etico e le disposizioni previste da un eventuale Modello Organizzativo e Gestionale ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Disposizioni disciplinari

I lavoratori dipendenti, che si renderanno inadempienti dei doveri di cui sopra, saranno sanzionati, in base alla gravità dell'infrazione commessa, con:

- 1) rimprovero verbale;
- 2) rimprovero scritto;
- 3) multa non superiore all'importo di 6 (sei) ore della retribuzione base;
- 4) sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 7 (sette) giorni;
- 5) sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 30 (trenta) giorni;
- 6) licenziamento.

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

Mancanze punibili con il rimprovero verbale o scritto

Il rimprovero verbale o scritto viene comminato per irregolarità di lieve entità nell'adempimento della prestazione lavorativa e per violazioni di basso rilievo del dovere di corretto comportamento.

Mancanze punibili con la multa

- per recidività, entro un anno dall'applicazione, sulle stesse mancanze, del rimprovero scritto;
- per ripetuta inosservanza dell'orario di lavoro;
- per provata negligenza nello svolgimento del proprio lavoro;
- per mancato rispetto del divieto di fumare laddove ne sia prescritto il divieto;
- per contegno scorretto verso i propri superiori, i colleghi, i dipendenti e la clientela;
- in genere per negligenza o inosservanza di leggi, disposizioni, regolamenti o obblighi di servizio che non comportino pregiudizio economico agli interessi all' Associazione.

Mancanze punibili con la sospensione da/lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a sette giorni

- per recidività, entro un anno dall'applicazione, sulle stesse mancanze, della multa;
- per simulazione di malattia o di altri impedimenti ad assolvere gli obblighi di lavoro;
- per aver rivolto ingiurie o accuse infondate verso altri dipendenti;
- per inosservanza delle leggi, regolamenti o disposizioni inerenti alla prevenzione infortuni e la sicurezza sul lavoro;
- per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe in servizio;
- per assenza ingiustificata non superiore a tre giorni;
- per rifiuto di eseguire disposizioni concernenti il proprio lavoro;
- per aver commesso, in servizio, atti ai quali sia derivato un vantaggio per sé a danno del datore (sempre che la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile);
- in genere, per negligenza o inosservanza di leggi, disposizioni, regolamenti o obblighi di servizio che rechino pregiudizio agli interessi agli interessi dell'Associazione. inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'Associazione, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone.

Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo da otto a trenta giorni

- per particolare gravità o recidiva, entro un anno dall'applicazione della sanzione, della multa nelle stesse mancanze previste per la sospensione sino a un periodo non superiore a sette giorni;
- per assenza ingiustificata superiore a tre giorni ma inferiore ai cinque;
- per abituale negligenza nell'osservanza degli obblighi di servizio o per ingiustificato abbandono del posto di lavoro;
- in genere, per negligenza o inosservanza di leggi, disposizioni, regolamenti o obblighi di servizio che rechino pregiudizio agli interessi dell'Associazione o che procurino vantaggi a sé o a terzi (sempreché la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile);
- per atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce.

Mancanze punibili con il licenziamento

- per particolare gravità o recidiva, entro un anno dall'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste per la sospensione sino a un periodo compreso tra otto e dieci giorni;
- per assenza ingiustificata oltre i quattro giorni lavorativi;

- per essere sotto l'effetto di sostanze alcoliche o droghe durante il disimpegno delle proprie specifiche attribuzioni attinenti alla sicurezza dell'Associazione o, per il personale viaggiante, stradale;
- per furto o danneggiamento volontario al materiale dell'Associazione;
- per abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti, comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- per grave insubordinazione verso i superiori;
- per diverbio litigioso seguito da vie di fatto;
- per gravi offese verso i colleghi di lavoro.

Il datore di lavoro deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro pena la sua inefficacia.

Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa. L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro.

Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extra-giudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso. Il termine di cui al comma precedente decorre dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento.

Il prestatore di lavoro può promuovere, entro venti giorni dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento, il tentativo di conciliazione presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro

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

Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni.

L'indennità di anzianità è dovuta al prestatore di lavoro in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Il licenziamento, come sopra motivato, ovvero per casi di analoga gravità, esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva di preavviso.

Il licenziamento per motivi disciplinari può essere preceduto dalla sospensione cautelativa che non potrà superare un massimo di dieci giorni. Nel periodo di sospensione cautelativa al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione stabilita dal presente CCNL.

Procedura disciplinare

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

La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa, e comunque entro e non oltre 30 (trenta) giorni dal momento in cui l'Amministrazione viene a conoscenza dei fatti oggetto della contestazione.

Al lavoratore sarà fornita tutta l'eventuale documentazione su cui si fonda l'addebito.

Il lavoratore dipendente avrà la possibilità di presentare le contro deduzioni a sua difesa entro 5 (cinque) giorni.

In alternativa, il lavoratore potrà chiedere di essere ascoltato, con l'assistenza del proprio legale o di dirigente sindacale cui dia mandato, per presentare le proprie controdeduzioni oralmente.

L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere presa, a pena di decadenza, entro 30 (trenta) giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore dipendente per presentare le sue giustificazioni.

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

Art. 50 - Mobbing

Per le parti è fondamentale avere in Associazione un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità ed inviolabilità della persona e alla correttezza nei rapporti interpersonali.

Con apposita sequenza negoziale, le parti definiranno gli strumenti comuni per la repressione delle condotte di mobbing e molestie anche di natura sessuale.

Titolo VII

RETRIBUZIONE

Art. 51- Trattamento economico

La normale retribuzione spettante al lavoratore dipendente è costituita dalle seguenti voci:

- a) paga base nazionale conglobata di cui al presente CCNL;
- b) eventuali scatti di anzianità, di cui al presente CCNL;
- c) eventuali altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva di I e II livello.

La quota giornaliera della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile delle voci di cui ai punti a) e b) per il divisore convenzionale 26.

Valore della paga base mensile

Classificazione	€
Area Dirigenti – I Fascia	3580
Area Dirigenti – II Fascia	3060
Area Quadri	2560



Area A1	1520
Area A2	1620
Area A3	1820
Area A4	1920
Area A5	2040
Area A6	2160
Area B1	1320
Area B2	1400
Area B3	1520
Area B4	1600
Area B5	1675
Area B6	1790

Art. 52 - Tredicesima mensilità

In occasione delle feste natalizie, di norma entro il 15 dicembre, il datore di lavoro dovrà corrispondere al lavoratore dipendente la tredicesima mensilità, di un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore dipendente ha diritto a tanti dodicesimi della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di lavoro prestato. Per tali fini il periodo iniziale o finale superiore a 15 (quindici) giorni è computato come mese intero secondo il criterio della prevalenza.

Art. 53 - Indennità

Il presente CCNL prevede le seguenti indennità:

Indennità Area Dirigenza

In relazione alle funzioni esercitate, ed in collegamento al grado ed all'importanza degli obiettivi strategici assegnati, ai dirigenti viene attribuita una specifica indennità mensile di funzione pari ad almeno il 20% della retribuzione tabellare.

Detta indennità assorbe ogni e qualsiasi prestazione lavorativa connessa alla qualifica, comprese le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, anche se svolte in giorni festivi e/o in orari particolari.

Indennità di incarico

Ai dipendenti, destinatari di un incarico specifico individuato dall'Associazione, è corrisposta un'indennità lorda mensile della durata di 12 mensilità, di importo pari a euro 700,00 lorde.

L'indennità è legata alla durata dell'incarico, è proporzionale alla presenza in servizio, può essere confermata e revocata anche anticipatamente rispetto alla scadenza dell'incarico.

Premio di produttività o premio di risultato

Le parti, al fine di favorire l'incremento compatibile del reddito dei lavoratori, dichiarano il reciproco interesse ad ampliare le forme di retribuzione premiante, attraverso la contrattazione aziendale di secondo livello, concordando porzioni di retribuzione commisurate agli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza organizzativa e innovazione, oltre ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

In particolare, per permettere l'applicazione della fiscalità ridotta, anche attraverso previsioni di welfare, le parti intendono promuovere la contrattazione aziendale di secondo livello sottoscritta tra Associazione e R.S.A.

In merito agli indicatori di misurazione dei premi incentivanti le parti confermano che gli stessi devono determinare un effettivo incremento della produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, ed essere oggettivi e verificabili.

Resta inteso che tutte le indennità previste dal presente art. 53 s'intendono onnicomprensive di tutti gli istituti contrattuali, ivi compresi il T.F.R. e la mensilità aggiuntiva e non vengono corrisposte in caso di Telelavoro o di Lavoro Agile.

Art. 54 - Missioni

L'Associazione ha facoltà di inviare il personale dipendente in missione temporanea fuori della sede di lavoro in Italia o all'estero.

All'invio in missione è assegnata la partecipazione, autorizzata dall'Associazione, a seminari, corsi di formazione, convegni e manifestazioni analoghe fuori dalla sede di lavoro.

Al personale inviato in missione competono:

- a. Il rimborso delle spese effettive dei mezzi di trasporto pubblici;
- b. Il rimborso delle spese postali, telefoniche ed altre, sostenute in esecuzione del mandato e debitamente documentate;
- c. Il rimborso delle spese a piè di lista comprovate da documentazione valida ai fini fiscali per pasti e pernottamenti fuori sede entro i seguenti massimali:
 - per ciascun pasto euro 30;



FMPI
FEDERAZIONE MEDIE E PICCOLE IMPRESE



- per il pernottamento è riconosciuto l'albergo a tre stelle. Previa autorizzazione del Tesoriere dell'Associazione, o incarico equivalente, può essere riconosciuto l'albergo di categoria superiore.
- d. diaria giornaliera per ogni giorno di missione, considerando a tal fine come giorni interi quello di partenza e quello di rientro in sede:
 - Area Dirigenti e Area Quadri: euro 45,00
 - Area A e Area B: euro 30,00

In caso di missione all'estero per periodi superiori a due mesi è comunque prevista una maggiorazione della paga giornaliera pari al 30%.

In caso di missioni in zone di guerra ovvero interventi in caso di emergenza umanitaria la contrattazione integrativa fisserà le ulteriori condizioni di salvaguardia del lavoratore anche con la stipula di adeguate coperture assicurative nel caso di invalidità permanenti o morte.

Art. 55 - Corresponsione della retribuzione e reclami sulla busta paga

La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore dipendente con cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore dipendente la busta paga o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione della Associazione, il nome ed il cognome e livello di inquadramento del lavoratore dipendente, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e corrispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e la elencazione delle trattenute. Resta fermo, comunque, il disposto dell'art. 2113 del Codice civile, come modificato dalla legge 2 agosto 1973, n. 533.

Art. 56 - Trattamento di fine rapporto

Al lavoratore dipendente licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento previsto dall'art. 2120 Cod. Civ. e dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

L'anticipazione sul TFR può essere richiesta in presenza delle condizioni previste dalla legge, oltre che per spese sanitarie e per costruzione e/o ristrutturazione della prima casa di abitazione per sé o per i figli anche per l'assegnazione della prima casa costruita in cooperativa.

Art. 57 - Deleghe sindacali

I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore di una delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statuari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'Associazione a cura del dipendente o dell'organizzazione sindacale interessata.

La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio ed ha validità di un anno dalla data di sottoscrizione e si intende tacitamente rinnovata laddove non ci sia stata disdetta nei termini di seguito indicati.

Decorso il periodo di cui al comma 2 il dipendente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1 inoltrando la relativa comunicazione all'Associazione di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata.

Le trattenute devono essere operate dall'Associazione sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con l'Associazione.

L'Associazione è tenuta, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali

Titolo VIII

BILATERALITA'

Art. 58 - Ente Bilaterale

Le Parti stipulanti, per migliorare la gestione partecipativa del presente CCNL, hanno costituito l'Ente Bilaterale Confederale E.BI.CONF. formato esclusivamente da rappresentanti di FMPI e CONFINTESA che avrà le seguenti finalità:

- a) Programmare e organizzare relazioni sul quadro economico, assistenziale e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato, sulle forme associative, sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini, rilevazioni sullo sviluppo del settore, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro a fornire alle parti il supporto tecnico necessario, sia attraverso l'azione moralizzatrice del settore, sia alla realizzazione degli incontri di informazione;
- b) Provvedere al monitoraggio e rilevazione permanente delle informazioni, e necessità professionali formative dei vari settori rappresentati, elaborando proposte di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative, nazionali, comunitarie ed extracomunitarie, in collaborazione con tutti gli Enti competenti finalizzate a creare le condizioni più opportune per lo sviluppo delle iniziative associative a livello territoriale;
- c) Provvedere al monitoraggio delle attività formative per lo sviluppo e identificazione dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti ad ogni singolo settore
- d) Ricevere dalle organizzazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali ed aziendali, curandone le raccolte, per la successiva trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla legge 936/86;
- e) Attivare ogni specifica formazione dei lavoratori e dei quadri per il miglioramento operativo delle singole strutture;
- f) Ricevere ed elaborare ai fini statistici, i dati forniti dagli osservatori territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia di apprendistato, contratti a termine, borse di studio e di ogni altra forma di rapporto formativo finalizzato al lavoro ed alla assistenza fornita;
- g) Svolgere i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro;

- h) Svolgere la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro;
- i) Attuare ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dai CCNL che ad esso fanno riferimento.

Per il miglior raggiungimento dei propri scopi l'ente bilaterale potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto o indiretto faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando a istituti, consorzi od altri enti previa delibera del Comitato Esecutivo.

L'Ente Bilaterale, dovrà dotarsi di una commissione di certificazione dei contratti e di conciliazione paritetica nazionale con il compito di dirimere eventuali controversie individuali o collettive.

Compito dell'Ente Bilaterale sarà anche quello di garantire una serie di prestazioni quali, tra le altre, l'integrazione del reddito per i periodi di non lavoro e per particolari esigenze sociali quali la malattia, l'infortunio, la maternità, ed integrare le prestazioni sanitarie come riportato nel successivo articolo. L'obiettivo primario è di favorire tutte le iniziative orientate a offrire ai lavoratori un programma di welfare aziendale attraverso un'ampia gamma di beni e servizi. L'Ente garantirà l'attività di formazione, di aggiornamento e la riqualificazione professionale e provvederà inoltre al coordinamento della contrattazione aziendale di ogni Regione di competenza, nonché delle procedure di certificazione.

Per quanto concerne la certificazione dei contratti, ove si verificassero delle controversie in materia, le parti dovranno esperire un tentativo di conciliazione innanzi alla commissione che ha certificato il contratto oggetto di controversia.

In merito all'apprendistato sarà rimessa all'Ente Bilaterale l'eventuale approvazione dei piani formativi individuali (PFI) allegati e facenti parte integrante dei contratti di apprendistato. In caso di esito positivo, l'Ente Bilaterale provvederà a rilasciare apposito parere di conformità.

Art. 59 – Contributo in favore dell'E.BI.CONF.

Le Aziende ed i Lavoratori che aderiscono al seguente CCNL devono versare in via obbligatoria lo 0,70% e 0,30% per la bilateralità e quanto previsto dal successivo art. 54 per l'Assistenza Sanitaria.

Art. 60 – Contributo alla Bilateralità

I contributi a favore dell'E.BI.CONF. devono essere corrisposti mensilmente dal datore di lavoro per il finanziamento degli Organismi Contrattuali Bilaterali attraverso il modello F24 dell'Agenzia delle Entrate.

In sede di compilazione del modello di pagamento F24, la suddetta causale è esposta nella sezione "INPS", nel campo "causale contributo", in corrispondenza, esclusivamente, della colonna "importi a debito versati", indicando:

- nel campo "codice sede", il codice della sede Inps competente;
- nel campo "matricola INPS/codice INPS/filiale azienda", la matricola Inps dell'azienda;
- nel campo "periodo di riferimento", nella colonna "da mm/aaaa", il mese e l'anno di riscossione del contributo, nel formato MM/AAAA. La colonna "a mm/aaaa" non deve essere valorizzata.

I versamenti, di cui alla Tabella 1, sono obbligatori per i dipendenti assunti a tempo indeterminato, determinato, a tempo pieno o parziale, come Apprendisti o con qualsiasi altro contratto di dipendenza.

Tabella 1

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

Art. 61 – Fondo Sanitario

Le parti intendono integrare il Servizio Sanitario Nazionale con prestazioni aggiuntive obbligatorie cui provvederà l'Ente Bilaterale attraverso la "Società di Mutuo Soccorso Confintesa Salute", più brevemente denominata "Mutua Confintesa Salute" cui aderiranno i lavoratori. Mutua Confintesa Salute è costituita ai sensi dell'art. 9 del D. Lgs 502/92 e pertanto i versamenti in favore dello stesso godono dei benefici fiscali e contributivi previsti in materia (contributo di solidarietà).

I servizi verranno garantiti con il contributo economico, di cui alla Tabella 2, sono obbligatori per i dipendenti assunti a tempo indeterminato, determinato, a tempo pieno o parziale, come Apprendisti o con qualsiasi altro contratto di dipendenza.

Tabella 2

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

Le prestazioni integrative al Servizio Sanitario Nazionale in favore dei lavoratori di cui alla Tabella 2) maturano solo in caso di regolarità contributiva, con effetto dal primo giorno del mese successivo alla data d'iscrizione degli stessi da parte del datore di lavoro.

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

Le prestazioni ed i servizi resi da E.BI.CONF. costituiscono parte integrante del presente CCNL, e di essi si è tenuto conto nella determinazione complessiva dei trattamenti dovuti e dei costi contrattuali. Su indicazione delle Parti che hanno sottoscritto il CCNL, E.BI.CONF. destina gli importi o parte degli importi di cui alla Tabella 2) per erogare delle prestazioni sanitarie attraverso Mutua Confintesa Salute.

I contributi di cui alla Tabella 2) possono essere destinati esclusivamente ad erogare mutualità nel campo sanitario integrativa al SSN, esclusa categoricamente ogni altra destinazione.

Art. 62 – Omissioni delle aziende

Le quote dovute alla tabella 1 e 2 sono parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, conseguentemente l'Associazione che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere per singola voce al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) di pari valore economico. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "*mancata adesione all'Ente Bilaterale contrattuale*".

Art. 63 - Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione

È costituita una Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione, con sede presso l'Ente Bilaterale dei Lavoratori, composta, in misura paritetica, da membri nominati dalle Parti firmatarie del presente CCNL. Per meglio gestire le problematiche emergenti sul territorio per singole federazioni saranno nominate apposite sottocommissioni espressione della commissione nazionale.

La Commissione e le sottocommissioni hanno i seguenti compiti:

- a) esaminare e risolvere le controversie inerenti all'interpretazione e all'applicazione del presente CCNL e della contrattazione integrativa di II livello,
- b) tentare la bonaria composizione, ai sensi e per gli effetti dell'articolo che segue, delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie;
- c) intervenire e fissare l'ammontare dell'incentivo in caso di controversia fra le parti nella contrattazione di II livello;
- d) verificare e valutare l'effettiva applicazione di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e dalle sue modificazioni ed integrazioni, anche in ordine all'attuazione della parte retributiva e contributiva; il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo lavoratore dipendente: il datore di lavoro è tenuto a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione;
- e) esame ed interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle parti stipulanti;
- f) esame e soluzione di ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
- g) definire la classificazione del personale, come previsto dal presente CCNL;
- h) definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa indicata nel presente CCNL.

Art. 64 - Composizione delle controversie

Per tutte le controversie individuali o collettive relative all'applicazione del presente CCNL, è prescritto il tentativo di conciliazione in sede sindacale, secondo le norme e le modalità stabilite dal presente articolo.

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

I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in quattro copie, dovranno essere sottoscritti dai membri della Commissione e anche dai lavoratori dipendenti e dai datori di lavoro interessati due copie del verbale saranno inviate alla Direzione Territoriale del Lavoro (Legge 1973 n. 533).

Il lavoratore dipendente interessato alla definizione della controversia è tenuto a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione alla quale sia iscritto.

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

Art. 65 - Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali

Su richiesta del lavoratore licenziato, fatto salvo il caso di licenziamento per giusta causa derivante da procedimento disciplinare, e per iniziativa dell'OO.SS. a cui venga conferito mandato, si riunirà l'apposita commissione di conciliazione nominata dall'Ente Bilaterale dei Lavoratori composta da otto componenti: quattro in rappresentanza della OOSS, quattro in quota datoriale, ed un elemento super partes, con funzioni di Presidente, scelto di comune accordo. La composizione della commissione, così come delle sottocommissioni dovrà garantire la presenza dei rappresentanti dei settori Alberghi, pubblici esercizi, imprese di viaggi e turismo e campeggi.

Art. 66 - Verbale di conciliazione

Della riunione verrà redatto verbale in triplice copia di cui una inviata presso il competente Ufficio per la registrazione ai sensi della normativa vigente per la conciliazione in sede sindacale.

Art. 67 - Organismi Paritetici

Le Parti firmatarie del presente CCNL, promuoveranno l'utilizzo e, se necessario, la costituzione di appositi Organismi Paritetici per la gestione delle problematiche connesse con:

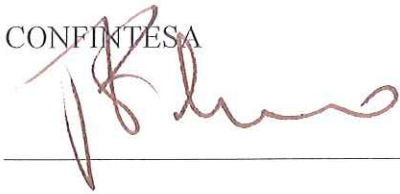
- Formazione professionale;
- Formazione continua.




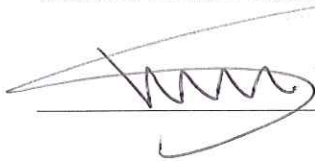
Art. 68 - Tutela della privacy

Per quanto concerne la disciplina inerente alla tutela della privacy si rimanda al Regolamento UE 679/16, denominato in breve "GDPR" e sue successive integrazioni e modificazioni.

CONFINTESA



CONFINTESA TUCS



F.M.P.I.

