



LAVORATORI DELLE ASSOCIAZIONI (Co.N.A.P.I. – F.I.L.A.)

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER I DIPENDENTI E I SOCI LAVORATORI DELLE ASSOCIAZIONI

ED ALTRE ORGANIZZAZIONI DEL TERZO SETTORE

Roma, 21 settembre 2022

Decorrenza: 01 ottobre 2022 - Scadenza: 30 settembre 2025

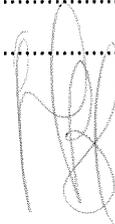
Parti stipulanti

Co.N.A.P.I. - Confederazione Nazionale Artigiani e Piccoli Imprenditori, rappresentata dal Presidente Basilio Minichiello;

F.I.L.A. – Federazione Italiana Lavoratori, rappresentata dal Segretario Generale Claudio Armeni;

Indice_Toc114496417

Parti stipulanti	1
Testo dell'accordo	4
Validità, sfera di applicazione, decorrenza e durata.....	4
Art. 1 - Validità.....	4
Art. 2 - Sfera di applicazione.....	4
Art. 3 - Decorrenza e durata.....	6
Art. 4 - Disdetta	6
Titolo II	6
Art. 5 - Livelli di contrattazione nazionale e territoriale	6
Art. 6 - Materie delegate	7
Art. 7 - Informazione	8
Art. 8 - Diritti sindacali e di associazione	8
Art. 9 - Preavviso in caso di sciopero	9
Art. 10 - Affissioni	9
Art. 11 - Rappresentanze sindacali unitarie.....	9
Art. 12 - Ambiente di lavoro	10
Titolo III	10
Art. 13 - Modalità di assunzione.....	10
Art. 14 - Periodo di prova	11
Art. 15 - Telelavoro.....	11
Art. 16 - Modalità e percentuali di utilizzo delle forme flessibili di lavoro.....	14
Art. 17 - Lavoro a tempo determinato.....	14
Art. 18 - Lavoro parziale o part time.....	15
Titolo IV CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE	16
Art. 19 - Classificazione del personale	16
Art. 21 - Passaggio di Area.....	19
Titolo V ORARIO DI LAVORO	19
Art. 22 - Orario di lavoro.....	19
Art. 23 - Lavoro straordinario	20
Art. 24 - Lavoro notturno	21
Art. 25 - Lavoro festivo	21
Art. 26 - Riposi settimanali, compensativi.....	21
Art. 27 - Permessi retribuiti e permessi non retribuiti.....	22
Titolo VI	23
Art. 28 - Intervallo per la consumazione dei pasti	23



Art. 29 - Congedo per matrimonio	23
Art. 30 - Maternità e congedi parentali	24
Art. 31 - Ferie	26
Art. 32 - Aspettativa	27
Art. 33 - Assenze.....	27
Art. 34 - Malattia e Infortuni	27
Art 34 bis - Periodo di comporta	28
Art. 36 - Risoluzione del rapporto di lavoro - Preavviso	29
Art. 37 - Risarcimento danni.....	30
Art. 38 - Lavoratori Studenti.....	31
Art. 39 - Codice disciplinare.....	32
Art. 40 - Mobbing	37
Titolo VII	37
Art. 42 - Tredicesima mensilità.....	38
Art. 43 - Indennità	39
Art. 44 - Missioni	40
Art. 45 - Corresponsione della retribuzione e reclami sulla busta paga	40
Art. 46 - Trattamento di fine rapporto	41
Art 47 - Deleghe sindacali.....	41
Titolo VIII BILATERALITA'	41
Art. 48 - Ente Bilaterale	41
Art. 49 – Contributo obbligatorio in favore dell'E.LA.V.....	43
Art. 50 – Contributo alla Bilateralità.....	43
Tabella 1.....	43
Tabella 2.....	44
Art. 52 – Omissioni delle aziende	44
Art. 53 - Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione.....	45
Art. 54 - Composizione delle controversie	45
Art. 55 - Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali	46
Art. 56 - Verbale di conciliazione.....	46
Art. 57 - Organismi Paritetici	46
Art. 58 - Osservatorio nazionale.....	46
Art. 59 - Tutela della privacy.....	47



Testo dell'accordo

Titolo I PARTE GENERALE

Validità, sfera di applicazione, decorrenza e durata.

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 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 C.C.N.L. specifici di settore e per i soci lavoratori che instaurano un rapporto di lavoro dipendente.

Art. 2 - Sfera di applicazione

A titolo di esemplificazione, non esaustiva e da interpretarsi in via analogica, si elencano le associazioni a cui si applica il presente C.C.N.L.:

1. Associazioni di imprese sindacali e di datori di lavoro.
2. Associazioni di promozioni che svolgono indagini conoscitive sul territorio, e sulle popolazioni, e 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 di professionisti organizzati in reparti professionali e associazioni temporanee di impresa.
11. Associazioni ambientaliste e di tutela del territorio.

12. Associazioni sportive in genere, e di gestione impianti sportivi.
13. Associazioni culturali per la gestione di servizi ricreativi e culturali.
14. Associazioni per la gestione delle risorse umane.
15. Associazione per l'assistenza domiciliare.
16. Associazioni per l'assistenza sanitaria ospedaliera.
17. Associazioni per il recupero risanamento ambientale, cittadino e territoriale.
18. Associazioni per la formazione dell'infanzia e degli utenti, per l'utilizzo viario relativamente ai trasporti.
19. Associazioni Nazionali Caritative e per l'assistenza ai diversamente abili.
20. Associazioni per il recupero delle persone disagiate, dissociate e dei carcerati.
21. Associazione per la protezione degli animali.
22. Associazioni per il recupero abilitativo dei diversamente abili.
23. Associazione per la salvaguardia dei brevetti e dei marchi di qualità
24. Associazione caritativa rivolta alle opere missionarie del terzo mondo.
25. Associazioni etniche nazionali e internazionali.
26. Associazioni Filateliche e numismatiche.
27. Associazioni 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 simili che possono essere svolte tra associazioni di imprese o persone.
28. Associazioni sportive.

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

Le parti concordano che il presente C.C.N.L. sostituisce ed assorbe ad ogni effetto di legge, le norme diprecatedenti 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 C.C.N.L., 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 C.C.N.L., valgono le leggi vigenti in materia di lavoro.

Art. 3 - Decorrenza e durata

Salve le decorrenze particolari stabilite dai singoli istituti, il presente contratto entra in vigore il 01.10.2022 ed ha validità fino al 30.09.2025 sia per la parte normativa che per la parte economica. Esso si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto da alcuna delle parti stipulanti con lettera raccomandata A/R tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta resterà in vigore fino alla sostituzione con il nuovo contratto.

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 socio economico, 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. Con apposita sequenza negoziate, le parti definiranno le soluzioni più idonee, non esclusa, l'adozione di elementi economici di garanzia o forme analoghe, nel rispetto del punto 15 dell'Accordo quadro di riforma degli assetti contrattuali, sottoscritto tra Governo e parti sociali il 22 gennaio 2009.

La predetta contrattazione si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivonazionale 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 predetta 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 C.C.N.L..

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 C.C.N.L.;
- 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;
- f) attuazione della disciplina della formazione professionale;
 - g) 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 sotto indicate 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
- 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 24 (ventiquattro) ore, per la partecipazione ad assemblee, che saranno indette, previa comunicazioni, con richiesta al datore di lavoro per iscritto, con almeno 2 (due) giorni in anticipo dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente C.C.N.L..

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

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 C.C.N.L..

Per i lavoratori dipendenti chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segreterie 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 C.C.N.L. 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

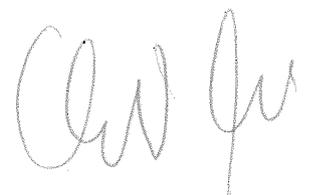
Fermo restando quanto disposto dalle vigenti disposizioni di legge in materia di sciopero, le OO.SS. sono tenute ad informare l'Associazione con un preavviso minimo di dieci giorni in ordine alla proclamazione dello sciopero. L'intervallo minimo di tempo intercorrente tra un'iniziativa di sciopero e 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 no 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 C.C.N.L. 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 31.12.2022 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

Il datore di lavoro applicante il presente C.C.N.L., si impegna a rimuovere gli effetti pregiudizievoli o discriminanti di eventuali situazioni, atti o comportamenti contrari alla tutela della dignità della persona, a sviluppare momenti di confronto con le OO.SS. tesi ad eliminare eventuali carenze organizzative che possano aver indotto sofferenze psicologiche legate all'ambiente di lavoro. Vengono individuate tra le possibili carenze i carichi di lavoro eccessivamente gravosi o insufficienti, situazioni logistiche oggettivamente riscontrabili come inadeguate o del tutto inadatte.

L'Associazione riconosce la priorità della tutela della salute dei lavoratori e dell'igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro. A tal fine adotterà, ai sensi della vigente normativa, tutte le misure idonee a tutelare la salubrità e la sicurezza degli ambienti di lavoro e degli impianti e a garantire la prevenzione delle malattie professionali, nel rispetto delle disposizioni di cui al d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

In particolare, nel rispetto delle previsioni di legge, la Società provvede a:

- predisporre visite preventive e controlli periodici per tutti i lavoratori che svolgono attività esposte a rischio;
- fornire tutte le indicazioni atte ad un'efficace prevenzione, attuando interventi specifici e tempestivi idonei alla eliminazione dei fattori di rischio;
- assicurare idonee iniziative per mantenere la salubrità degli ambienti di lavoro;
 - fornire un'adeguata e aggiornata informazione ai lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività del datore di lavoro, sulle misure e sulle attività di protezione e prevenzione adottate in relazione agli specifici rischi, sulle normative di sicurezza e di tutela ambientale, nonché sulle disposizioni aziendali adottate in materia;
 - garantire, durante l'orario di lavoro e senza oneri a carico dei dipendenti, la formazione dei dipendenti medesimi in materia di sicurezza e salute.

Titolo III

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 13 - Modalità di assunzione

L'assunzione del lavoratore sarà effettuata secondo le leggi in vigore prediligendo la forma del contratto a tempo indeterminato e applicando il trattamento economico previsto per il livello iniziale di ogni area.

Il presente contratto intende incentivare l'occupazione dei lavoratori attraverso il ricorso a tutti gli strumenti previsti dall'attuale legislazione in materia di lavoro, facilitando l'incontro tra domanda e 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: somministrazione, a termine, apprendistato, telelavoro, *Smart working*, *job sharing*, tirocini formativi (curricolari ed extracurricolari).

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.

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

Art. 14 - 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 e fino 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 13a e alle ferie maturate, ai sensi dell'art. 2096 c.c.

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

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

Art. 15 - Telelavoro

Il Telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa 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 quindi 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, l'imprenditore 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.

Il datore di lavoro garantirà il diritto alla disconnessione in osservanza alle vigenti disposizioni di legge in materia di telelavoro e lavoro agile.

Potrà altresì concordata la corresponsione del rimborso per le spese sostenute per l'utilizzo delle apparecchiature elettroniche utili allo svolgimento della prestazione in tali modalità.

La contrattazione aziendale regolerà gli eventuali accessi al domicilio del telelavorista in caso di necessità di controlli o di assistenza tecnica alle apparecchiature utilizzate.

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 84/2003 n. 66:

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

Per tutto quanto non previsto dal presente C.C.N.L., si rinvia alla legislazione vigente.

Art. 16 - Modalità e percentuali di utilizzo delle forme flessibili di lavoro

Per la vigenza del presente C.C.N.L., le percentuali massime di utilizzo di rapporti di lavoro a tempo determinato sono fissate nel 15% del personale complessivo alla data del 31/12 dell'anno precedente.

Per la stessa durata, le parti convengono che non verrà fatto ricorso a rapporti di lavoro diversi da quelli a tempo indeterminato di cui all'art. 13.

Art. 17 - Lavoro a tempo determinato

Ferma restando la possibilità di stipulare contratti a termine nei casi rientranti nella previsione di cui agli artt. 19 e ss., D. Lgs. n. 81/2015 e successive modifiche, la stipula di contratti di lavoro a tempo determinato è consentita nei seguenti casi:

- sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto (maternità, malattia, ecc.);
- intensificazione della attività lavorativa in determinati periodi dell'anno;
- esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale;
- per coprire posizioni di lavoro non ancora stabilizzate;
- sostituzione di dipendenti assenti per periodi feriali non programmati;
- Il contratto va stipulato in forma scritta e in esso vanno specificate le ragioni di cui sopra.

L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto. Copia del contratto va consegnata al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Il termine del contratto può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 24 mesi.

La proroga è ammessa una sola volta, a condizione che si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato e che sia richiesta da ragioni oggettive.

In presenza di proroga la durata complessiva del contratto non potrà essere superiore a 3 anni.

I limiti di cui ai commi precedenti non sono applicabili relativamente la stipula di contratti a termine dei lavoratori inquadrati nell'area dirigenti.

Le parti, altresì, stabiliscono che in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro, la conservazione del posto è limitata ad un periodo massimo pari ad 1/3 della durata del contratto, con un minimo di 30 giorni, e non eccedente comunque la scadenza del termine apposto al contratto.

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



Art. 18 - Lavoro parziale o part time

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

Il rapporto a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda 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 nel contempo 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 C.C.N.L.. 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.

Le prestazioni di lavoro supplementare così come regolamentate dal presente contratto, e cioè nei limiti dell'orario di lavoro settimanale dei dipendenti a tempo pieno, richiedono il consenso del lavoratore dipendente a tempo parziale.

Il rifiuto del lavoratore dipendente ad effettuare prestazioni di lavoro supplementare non è causa di licenziamento.

È prevista, per il lavoro supplementare, una maggiorazione della paga oraria pari al 20%. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie.

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.

Ai sensi dell'art. 2 del d.lgs. 25.02.2000 n. 61, come modificato dall'art. 46 del D.lgs. 10.9.2003 n. 276, il datore di lavoro è tenuto a far convalidare dalla Direzione Provinciale del Lavoro la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, ad informare le OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L. e le rappresentanze sindacali aziendali, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.

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

Titolo IV CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 19 - 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

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.

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. Pertanto, giusto quanto precede, la durata della prestazione è improntata a criteri di omnicomprensività, 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 43 si ritiene omnicomprensiva relativamente ogni prestazione di lavoro ad esclusione di quanto previsto per il trattamento di missione e trasferimento. Nel caso che le prestazioni lavorative siano effettuate di domenica e nei giorni festivi si darà luogo al riposo compensativo.

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, 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 di 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 di cui all'art. 43 del presente contratto. 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 non quadri 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, nell'ordine su indicato, 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 non rientranti nell'area A 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, nell'ordine su indicato, 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 e il periodo di preavviso.

Per il personale dipendente in servizio alla data di stipula del presente contratto l'anzianità utile per lo sviluppo professionale decorre dal 1 ottobre 2022.

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. 21 - 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. 22 - Orario di lavoro

La durata normale del lavoro effettivo è fissata in trentasette ore settimanali suddivise in cinque ovvero sei giorni lavorativi.

Per lavoro effettivo deve intendersi la quantità di lavoro da prestarsi in conto del debito orario; non rientra in tale accezione il tempo per recarsi al posto di lavoro, nonché i riposi intermedi goduti sia

all'interno che all'esterno dell'associazione e le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro



giornaliero salvo quanto disposto da specifiche norme di legge.

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'azienda, all'Ispettorato del Lavoro.

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

Art. 23 - Lavoro straordinario

Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario settimanale di cui all'art. 28 del presente C.C.N.L. sono considerate lavoro straordinario.

Il lavoro straordinario ha carattere di volontarietà.

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 200 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.

La paga oraria viene calcolata dividendo 1/12 della retribuzione annua contrattuale per il coefficiente 162.

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 ovvero per l'intera giornata 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 C.C.N.L. 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 C.C.N.L., in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario, valgono le vigenti norme di legge.



Art. 24 - 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. 25 - 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 Giornate del 29 giugno, Santi Pietro e Paolo, del 2 Novembre, Commemorazione dei Morti, e del 4 Novembre, Anniversario della Vittoria, saranno retribuite come festive.

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. 26 - Riposi settimanali, compensativi

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

Il lavoratore straniero ovvero con esigenze religiose diverse - compatibilmente alle esigenze

organizzative lo permettano - può beneficiare di un riposo settimanale in un giorno diverso concordato tra le parti. In tal caso, al lavoratore non verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi.

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. 25 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. 27 - Permessi retribuiti e permessi non retribuiti

Ai lavoratori dipendenti hanno diritto a 72 ore di permessi retribuiti annuali.

Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto o in parte usufruite, il lavoratore dipendente ha diritto, comunque, alla corresponsione della relativa retribuzione. In casi speciali e giustificati 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 sotto elencati:

EVENTI - GIORNI

- a) matrimonio di un figlio - 1 giorno, da usufruire entro 30 giorni antecedenti all'evento;
- b) nascita o adozione di un figlio - 10 giorni come da normativa vigente;
- c) decesso del padre, della madre, di un fratello, una sorella, di un coniuge, del convivente, di figli - 3 giorni come da normativa vigente;
- d) decesso del nonno - 3 giorni come da normativa vigente;
- 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 certificata.

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 Legge n. 300 del 1970

Titolo VI

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 28 - Intervallo per la consumazione dei pasti

La durata del tempo per la consumazione dei pasti va da un minimo di mezz'ora ad un massimo di due ore, e viene concordato in sede di contrattazione di secondo livello. In caso di impossibilità dell'Associazione a fornire un servizio mensa, in sostituzione ai dipendenti spetta il buono pasto da corrispondere con le modalità e con gli importi stabiliti in sede di contrattazione di secondo livello.

Art. 29 - 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 a partire dai 3 giorni antecedenti dal matrimonio.

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. 30 - Maternità e congedi parentali

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

Le parti concordano che la disposizione della legge 31 dicembre 1971, n. 1204, in materia di permessi post partum, trovino applicazione in alternativa alla madre, anche nei confronti del padre dipendente ai sensi, per gli effetti ed alle condizioni previste dall'art. 7 della legge n. 1204/1971, nonché dalla sentenza n. 1/1987 della Corte Costituzionale, direttiva CEE n. 96/94, legge 8/3/2000 n. 53 e D.LGS n. 151 del 26/3/2001.

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

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Si indicano tra gli esami prenatali, gli accertamenti clinici e le visite mediche specialistiche anche tutti quei controlli sanitari riconducibili allo stato di gravidanza. La struttura sanitaria in cui sono svolti i controlli non è rilevante ai fini della concezione dei permessi e dunque può svolgersi in strutture pubbliche o private. Tale tipologia di permesso, per controlli prenatali, include non solo il tempo necessario al completamento delle visite e degli esami, ma anche il tempo impiegato per raggiungere il medico, l'ambulatorio, o la struttura sanitaria, e quello necessario per il rientro in azienda o nella sede di lavoro. Una volta terminata la visita, o l'esame, la lavoratrice è tenuta a rientrare in servizio. Nel caso in cui l'orario della visita, compreso il tempo necessario per recarsi dal posto di lavoro alla struttura sanitaria e viceversa, coincide con le uniche ore di attività della dipendente in quella determinata giornata, il permesso si configura come assenza retribuita per l'intera giornata lavorativa. Non esiste un limite massimo, inteso come totale di ore di permesso fruibili a tale scopo, oltre il quale i permessi gravidanza non sono più concessi o retribuiti.

Per la fruizione dei permessi di cui sopra le lavoratrici presentano al datore di lavoro apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

Per usufruire dei benefici connessi al parto ed al puerperio la dipendente è tenuta ad inviare al datore di lavoro entro 15 giorni successivi al parto il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'ufficiale di stato civile o il certificato assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal RDL.15 ottobre 1936, n. 2128.

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la dipendente ha diritto alla fruizione del congedo per maternità obbligatorio di 5 mesi, durante il quale la lavoratrice percepirà l'80% della retribuzione mensile lorda, che avrà inizio 2 mesi prima della data presunta del parto e terminerà al compimento del terzo mese del bambino. Il legislatore ha concesso alle lavoratrici madri di scegliere come distribuire i 5 mesi di congedo, ossia:

- 2 mesi prima della data presunta del parto e 3 mesi dopo lo stesso;
- 1 mese prima della data presunta del parto e 4 mesi dopo lo stesso;
- 5 mesi dopo il parto, previo assenso del medico specialista



Per le lavoratrici madri durante il periodo di prova, è riconosciuto il diritto all'astensione obbligatoria ed il relativo trattamento alle lavoratrici in prova. La prova viene interrotta e dovrà proseguire al termine dell'astensione obbligatoria.

Per la lavoratrice con contratto a termine il diritto all'indennità economica durante tutti i periodi di assenza obbligatoria, compresa l'astensione anticipata, non viene meno alla scadenza del contratto. Il datore di lavoro è tenuto in questo caso a comunicare all'INPS i dati salariali per la prosecuzione dell'erogazione mediante pagamento diretto da parte del medesimo Istituto previdenziale. Ove la lavoratrice si trovi in astensione facoltativa il diritto all'indennità cessa con il termine della maternità obbligatoria.

Per la lavoratrice part time l'indennità viene liquidata sulla base della retribuzione ridotta effettivamente percepita. In caso di part time ciclico sulla base annua, quando l'interruzione obbligatoria inizi durante la fase lavorativa (o entro i 60 giorni successivi) l'indennità è corrisposta anche per le giornate di mancato svolgimento dell'attività lavorativa previste per pausa contrattuale. Nel caso in cui l'astensione obbligatoria inizi oltre i 60 giorni dall'ultimo giorno di lavoro, l'indennità spetta per le sole giornate di astensione incluse nei periodi di prevista ripresa lavorativa, escludendo i periodi di pausa contrattuale durante i quali non spetta nemmeno l'indennità di astensione facoltativa.

A tutte le lavoratrici madri, comprese le apprendiste, spettano due ore di riposo al giorno retribuiti per l'allattamento, durante il primo anno di vita del bambino anche se occupate con contratto a termine o part time pari o superiore alle 6 ore e una sola ora di riposo al giorno retribuita se l'orario di lavoro è inferiore alle 6 ore di effettivo lavoro. Il diritto ai riposi ed il relativo trattamento economico sono riconosciuti anche al padre lavoratore nel caso in cui la madre non fosse una lavoratrice subordinata o, anche qualora lo fosse, non fruisca del congedo. In ogni caso per i parti gemellari o analoghe adozioni le ore di congedo raddoppiano.

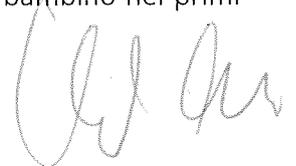
I riposi in questione, usufruibili anche in unica soluzione hanno la durata di un'ora ciascuno e sono da considerarsi, ai fini della durata della prestazione giornaliera, come ore di lavoro a tutti gli effetti. Spetta un solo riposo giornaliero se l'orario è inferiore alle sei ore di effettivo lavoro.

In caso di morte o di grave infermità della madre oppure in caso di abbandono del figlio da parte della madre o se il bambino è affidato esclusivamente al padre, spetta al lavoratore subordinato per tre o quattro mesi o per la minore durata residua l'astensione post partum. La richiesta deve essere presentata per iscritto ed adeguatamente motivata, corredata di documentazione giustificativa al riguardo, ovvero dichiarazione ai sensi del D.P.R. 445 del 2000;

La lavoratrice madre ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge "licenziamento per giusta causa", cessazione dell'attività o cessazione del rapporto.

Per i familiari di bambini portatori di handicap si rinvia alle norme previste dalla Legge del 5/2/92 n. 104 e successive modifiche e integrazioni.

Ai sensi dell'art. 32 del D. Lgs. 26 marzo 2001 n. 151, ciascun genitore, per ogni bambino nei primi



suoi otto anni di vita, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente dodici mesi. Nell'ambito del suddetto limite, i relativi congedi parentali spettano:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi (in quest'ultimo caso il periodo massimo, per entrambi i genitori, è di undici mesi);
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

Ai fini dell'esercizio del diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 10 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto (di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) ed allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.

Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1 della L. n. 104/1992 hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 42, comma 1 della L. n. 53/2000.

Per i periodi di assenza obbligatoria e facoltativa indicati agli artt. 4, 5 e 7, L. 1204/71 la lavoratrice ha diritto, rispettivamente, alle seguenti indennità economiche:

- 100% della retribuzione individuale per il periodo di astensione obbligatoria, di cui l'80% a carico INPS e la restante parte a carico del datore di lavoro;
- 30% della retribuzione individuale per il periodo di astensione facoltativa.

Art. 31 - Ferie

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

Agli effetti del computo delle ferie, la settimana lavorativa è, comunque, considerata di sei giorni lavorativi.

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 nel corso dell'anno di maturazione.

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. 32 - 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'azienda 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.

Il lavoratore dipendente che entro 7 (sette) giorni della scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato assente ingiustificato e pertanto avranno luogo le procedure disciplinari previste dal presente Contratto.

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. 33 - 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. 39 (provvedimenti disciplinari).

Art. 34 - Malattia e Infortuni

L'assenza per malattia deve essere immediatamente comunicata nel normale orario di lavoro, tramite gli ordinari sistemi telefonici o posta elettronica.

Il lavoratore su richiesta dell'Associazione 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 raccomandata, posta elettronica o fax con avviso di ricevimento, 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 17.00 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 la 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 34 bis - 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 180 giorni, che decorrono dalla data di accertamento dell'evento morboso o dell'infortunio. 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 in precedenza 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 sopra 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 prestatato, 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 deduzioni 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 8 mesi senza alcun effetto sul decorso dell'anzianità. La durata di più periodi di aspettativa non può superare i 12 mesi in un

quinquennio. Il collocamento in aspettativa non può essere chiesto 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, l'associazione ha facoltà di risolvere il rapporto di lavoro, corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

In fase di prima applicazione del presente C.C.N.L. ai fini del calcolo dei periodi di comportamento di cui al comma 1 si tiene conto delle assenze per malattia e/o infortunio verificatesi antecedentemente alla sottoscrizione del presente C.C.N.L., fermo restando che l'associazione non potrà risolvere il rapporto di lavoro ai sensi del presente articolo che a far data dal 181° giorno. 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. 36 - 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 sotto elencate:

- 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 quattro 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: 90 giorni di calendario.

AREA A: 60 giorni di calendario.

AREA B: 30 giorni di calendario.

Se la rescissione del rapporto di lavoro è richiesta dal lavoratore, i termini di preavviso sono dimezzati e risulteranno rispettivamente:

AREA QUADRI: 45 giorni di calendario;

AREA A: 30 giorni di calendario;

AREA B: 15 giorni di calendario;

Il lavoratore deve rassegnare le sue dimissioni mediante gli appositi canali e procedure messe a disposizione dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, raggiungibili tramite i nuovi canali ministeriali (Nuovo Portale ANPAL).

Il periodo di preavviso non può coincidere né con il periodo di ferie né con gli altri congedi per i quali le vigenti norme di legge o del presente C.C.N.L. escludono il computo. Al lavoratore dipendente, al quale sia stato dato il preavviso di licenziamento, di comune accordo con il datore di lavoro, potranno essere concessi brevi permessi retribuiti per la ricerca di una nuova occupazione.

La parte che recede dal rapporto di lavoro senza preavviso, nei termini di cui al presente C.C.N.L., deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato preavviso. Tale indennità è prevista anche qualora il preavviso sia insufficiente, e sarà pari alla retribuzione di fatto che sarebbe spettata nei giorni di preavviso insufficiente. In caso di recesso senza preavviso da parte del datore di lavoro, sarà esso tenuto al versamento della suddetta indennità all'interno dell'ultima busta paga e unitamente all'erogazione delle spettanze di fine rapporto. Diversamente, laddove fosse il lavoratore a trasgredire l'obbligo del preavviso, il datore di lavoro è legittimato a trattenere la retribuzione di fatto spettante al lavoratore per i giorni del mancato preavviso dall'ultima busta paga contenente le spettanze di fine rapporto. Il periodo di preavviso sarà computato ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

Art. 37 - Risarcimento danni

Nelle eventualità in cui il datore di lavoro venisse a conoscenza di condotte dannose che oggettivamente abbiano recato pregiudizio all'associazione, esso ha l'onere di contestare formalmente, ossia per iscritto, al lavoratore quanto accaduto. Quanto sancito espressamente al presente articolo è dettato dalle vigenti norme di legge quale presupposto necessario affinché il datore di lavoro possa richiedere il risarcimento dei danni cagionati dai comportamenti lesivi del lavoratore, e applicarlo a titolo di trattenuta sulla retribuzione di fatto spettante a quest'ultimo nelle modalità di seguito indicate.

L'importo del suddetto risarcimento, da valutarsi in relazione alla entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% della retribuzione di fatto per ogni periodo di retribuzione, fino alla definizione del suo concreto ammontare. È fatta salva la facoltà delle parti di



accordarsi diversamente, anche mediante l'ausilio delle parti sindacali, per la definizione delle modalità del risarcimento del danno.

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. 38 - Lavoratori Studenti

Le Parti convengono che:

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 privati legalmente riconosciuti;
- 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;
- c) 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'azienda in aggiunta al certificato di iscrizione, ogni tre 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 saranno retribuiti anche in caso di ripetizione dell'esame nello stesso anno accademico, per un massimo di due appelli. Al terzo tentativo di esame, il lavoratore studente non ha diritto ai permessi retribuiti.

CONGEDI PER FORMAZIONE PERMANENTE

La durata massima è di 10 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 II 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 con il datore di lavoro compatibilmente alle esigenze produttive e organizzative.

Art. 39 - Codice disciplinare

Doveri del lavoratore dipendente:

Il lavoratore dipendente deve svolgere la prestazione per la quale è stato assunto con la massima diligenza e dedizione, e deve in particolare osservare i seguenti obblighi e divieti:

- 1) Rispettare l'orario di lavoro stabilito ed adempiere ad ogni formalità che il datore di lavoro richiede per il controllo delle presenze;
- 2) Svolgere i compiti che gli vengono assegnati, nel rispetto delle norme del presente C.C.N.L. e delle disposizioni attuative con la massima diligenza ed assiduità;
- 3) Ottemperare all'obbligo di riservatezza, da intendersi quale assoluta segretezza, sui dati sensibili trattati direttamente o indirettamente nell'esercizio del proprio lavoro;
- 4) Al lavoratore dipendente è vietato trattare affari per conto proprio o di terzi, che possano determinare 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) Osservare gli ordinari canoni di comportamento, esternando modi cortesi nelle relazioni con il pubblico, con i colleghi di lavoro e con gli associati;
- 6) Evitare la permanenza nei locali dell'Associazione oltre l'orario di lavoro prestabilito, salvo che sia concordato con il datore di lavoro e da questi autorizzato, ovvero previsto dal presente C.C.N.L. o da disposizione legislative;
- 7) Rispettare tutte le disposizioni in uso e dettate dai titolari e/o superiori se non contrastanti con il presente C.C.N.L. e con le leggi vigenti. Osservare altresì quanto disposto da regolamenti interni o da specifiche comunicazioni interne.

Disposizioni disciplinari.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti che risultino inosservanti di quanto sancito all'art. 39 del presente C.C.N.L, saranno applicabili le sanzioni disciplinari, in base alla gravità dell'infrazione commessa, quali:

39

- 1) rimprovero verbale,
- 2) rimprovero scritto;
- 3) multa non superiore all'importo di 4 (quattro) ore della retribuzione base;
- 4) sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 7 (sette) giorni;
- 5) sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni;
- 6) licenziamento.

Si precisa la non casualità dell'ordine di elencazione dei provvedimenti disciplinari suesposti, per l'adizione dei quali la valutazione è legata pur sempre alla gravità dell'infrazione commessa. Al fine di garantire una valutazione adeguata, oggettiva e proporzionale, oltre che evitare e contrastare una discrezionalità distorta, si forniscono di seguito alcuni criteri da seguire e utili alla determinazione della sanzione da applicare:

- 1) 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.

- 2) 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.

3) 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 la 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;

4) Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo da otto a dieci 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);

- atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano l'adignità e la libertà della persona che li subisce.

5) 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 la sicurezza dell'azienda 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 implichino 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 licenziamento individuale è regolamentato dal Codice Civile (art. 2118 e 2119), dalle Leggi 604/66, 300/70, 108/90 e dalle altre disposizioni di legge vigenti in materia.

Il datore di lavoro è in ogni caso tenuto a comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro. Il lavoratore può chiedere, entro cinque giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei cinque giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle forme prescritte dalla legge risulta privo di effetti.

Il licenziamento per giusta causa sussiste in caso di condotte particolarmente gravi o tali da compromettere il rapporto di fiducia tra il lavoratore e il datore di lavoro al punto da non poter ipotizzare, neppure temporaneamente, una prosecuzione del rapporto di lavoro. In tal caso entrambe le parti sono libere di recedere dal rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso. Il licenziamento per giustificato motivo soggettivo è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero oggettivo, da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa. L'onere della prova del fatto posto a fondamento del licenziamento grava sul datore di lavoro (art. 5, l. n. 604 del 1966), ma, una volta che l'inadempimento addebitato sia provato, grava sul lavoratore l'onere di provare che tale inadempimento si sia verificato per causa a lui non imputabile.

Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, con atto scritto, anche extra-giudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore e diretto ad impugnare il licenziamento stesso. Ciò naturalmente anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale, a cui è iscritto o conferisce formale mandato, che darà



ausilio al lavoratore e lo rappresenterà, in osservanza delle norme di legge vigenti in materia sindacale. Il termine di 60 giorni, precedente indicato, 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'Ufficio provinciale del Lavoro e della massima occupazione.

Il datore di lavoro e il lavoratore possono entrambi proporre, di seguito rispettivamente al licenziamento o alle dimissioni, il tentativo di conciliazione in sede sindacale ex art. 411 e ss. c.p.c.

Essa dovrà svolgersi in osservanza dei principi sanciti dalle leggi vigenti in materia, tenendo conto delle modalità previste dall'associazione sindacale presso cui si è iscritti o alla quale si conferisce formale mandato. In ogni caso essa dovrà svolgersi all'interno di una sede protetta, risultante presso la DTL competente, e in presenza di un rappresentante sindacale per entrambe le parti, ferma restando la facoltà del datore di lavoro di rinunciare all'essere rappresentato dall'O.S. di appartenenza. E' richiesta altresì la presenza di un terzo soggetto, il giudice conciliatore, che avrà l'onere di stilare il processo verbale di avvenuta conciliazione, il quale sarà depositato presso la D.T.L. nelle modalità previste ex art. 411 c.p.c.

Si ribadisce la facoltà, per entrambe le parti, di farsi assistere dalle associazioni sindacali a cui sono iscritte o alle quali conferiscono mandato.

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 10 giorni. Nel periodo di sospensione cautelativa al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione stabilita dal presente C.C.N.L..

Altre disposizioni di carattere disciplinare

Non è possibile adottare provvedimenti disciplinari di entità maggiore del rimprovero verbale, nei confronti del lavoratore dipendente, senza avere preventivamente contestato formalmente, ossia per iscritto, l'addebito conseguenze all'inadeguatezza della propria condotta. Il lavoratore ha 5 (cinque) giorni per presentare risposta recando le proprie controdeduzioni. In ogni caso le sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicate senza che siano decorsi 5 (cinque) giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. Tali sanzioni non sono applicabili, neppure decorsi i 5 giorni previsti al precedente comma, laddove il lavoratore fornisca prova incontrovertibile che il fatto contestato sia stato determinato da fatti o eventi ad esso non imputabili.

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 l'eventuale documentazione utile a fondamento dell'addebito.

In ogni caso si ribadisce la facoltà del lavoratore a presentare le controdeduzioni 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 conferisca formale 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 ovvero tramite PEC.

Art. 40 - Mobbing

Per entrambe le parti del rapporto di lavoro è fondamentale un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità ed inviolabilità della persona e alla correttezza dei 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

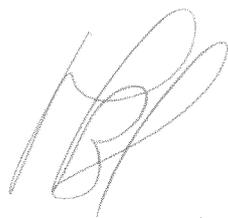
Art. 41- Trattamento economico

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

- a) paga base nazionale conglobata di cui al presente C.C.N.L.;
- b) eventuali scatti di anzianità, di cui al presente C.C.N.L.;
- c) eventuali altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva di II livello o da accordi aziendali;

La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 162.

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 conglobata all' 01/10/2022:

Classificazione	€
Area Dirigenti	2500,00
Area Quadri	2020,00
Area A6	1904,57
Area A5	1861,72
Area A4	1805,12
Area A3	1768,23
Area A2	1715,30
Area A1	1670,31
Area B6	1560,96
Area B5	1510,12
Area B4	1473,80
Area B3	1412,25
Area B2	1370,85
Area B1	1332,70

Al Personale dell'area quadri nonché al personale che matura l'ultimo gradino economico dell'area spettano aumenti periodici di anzianità.

Gli aumenti periodici biennali sono pari al 3% della paga base nazionale e decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento del biennio, potranno eventualmente subire incrementi sui contratti di 2° livello.

Al lavoratore dipendente potranno essere corrisposti un totale di 12 scatti biennali di anzianità.

Art. 42 - 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 dipendenti hanno 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. 43 - Indennità

Il presente C.C.N.L. 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 Area Quadri.

In relazione alle funzioni esercitate, ed in collegamento al grado ed all'importanza degli obiettivi strategici assegnati, ai lavoratori quadri viene attribuita una specifica indennità mensile di funzione pari a euro 180,00.

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 inquadrati nell'area A, destinatari di un incarico specifico individuato dall'Associazione, è corrisposta un'indennità lorda mensile della durata massima di 12 mensilità, di importo minimo pari a euro 80,00.

L'indennità è legata alla durata dell'incarico e può essere revocata anche anticipatamente rispetto alla scadenza dell'incarico.

Superminimo.

Ai dipendenti che nello svolgimento dei propri compiti abbiano dimostrato di possedere doti di esperienza, di autonomia, di responsabilità, capacità di coordinamento e innovatività, l'Associazione può riconoscere un aumento professionale, non riassorbibile, di importo minimo lordo mensile per tredici mensilità pari a per l'Area Quadro di euro 105, Area A euro 60, Area 8 euro 50.

Indennità apicale di funzione.



Ai dipendenti appartenenti al gradino economico apicale delle aree A e B l'Associazione può attribuire un'indennità apicale di funzione di importo minimo lordo mensile per dodici mensilità pari ad euro Area A 140, Area B 80.

L'indennità apicale di funzione viene corrisposta per la durata massima di un anno e può essere confermata.

Art. 44 - 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 27,50
 - per il pernottamento è riconosciuto l'albergo a tre stelle; previa autorizzazione del Tesoriere dell'Associazione può essere riconosciuto l'albergo a quattro stelle.
- 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 25,00 Area A e Area B: Euro 22, 50

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. 45 - 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 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. 46 - 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 47 - Deleghe sindacali

1. I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'Associazione a cura del dipendente o dell'organizzazione sindacale interessata.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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. 48 - Ente Bilaterale

Le Parti stipulanti, per migliorare la gestione partecipativa del presente C.C.N.L., hanno costituito l'Ente Bilaterale dei Lavoratori E.LA.V. formato esclusivamente da rappresentanti di Conapi e F.I.LA 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 la raccolta, 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 (legge Biagi).
- i) Attuare ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dai C.C.N.L. 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 dei Lavoratori, dovrà dotarsi di una commissione di certificazione dei contratti e di conciliazione paritetica nazionale con il compito di dirimere eventuali controversie individuali o collettive.

Gli organi di gestione dell'Ente Bilaterale dei Lavoratori saranno composti su base paritetica tra le associazioni sindacali dei datori di lavoro e le associazioni sindacali dei lavoratori dipendenti.

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, borse di studio 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. 49 – Contributo obbligatorio in favore dell'E.L.A.V.

Le Aziende ed i Lavoratori che aderiscono al seguente C.C.N.L. devono versare mensilmente e in via obbligatoria lo 0,70% e 0,30% per la bilateralità e 12 euro per l'Assistenza Sanitaria, come esposto nei successivamente.

Art. 50 – Contributo alla Bilateralità

I contributi a favore dell'E.L.A.V. 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
Auto finanziamento Ente Bilaterale	1% retribuzione lorda

Art. 51 – Fondo Sanitario

Le parti intendono integrare il Servizio Sanitario Nazionale con prestazioni aggiuntive obbligatorie cui provvederà l'Ente Bilaterale attraverso l'individuazione di un Fondo convenzionato cui aderiranno i




lavoratori. 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

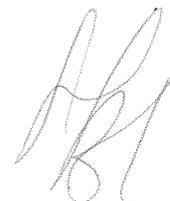
Contributi per Lavoratori	Contributi mensili per ciascun lavoratore in forza
Datori di lavoro	0,70%
Lavoratori	0,30%
Totale contributo finanziamento Ente Bilaterale per prestazioni integrative sanitarie	1%

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 dall'E.L.A.V. al Lavoratore dipendente qualora l'Azienda 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 dall'E.L.A.V. con regolamento pubblicato sui siti istituzionali. Le prestazioni ed i servizi resi dall'E.L.A.V. costituiscono parte integrante del presente C.C.N.L., 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 C.C.N.L., l'E.L.A.V. può, qualora se ne riscontrino le condizioni, destinare gli importi o parte degli importi di cui alla Tabella 2) per erogare delle prestazioni sanitarie attraverso primari istituti assicurativi o attraverso una cassa sanitaria. 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. 52 – 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'azienda 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. 53 - Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione

E' 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 C.C.N.L.. 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 C.C.N.L. 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 C.C.N.L. e dalla 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 C.C.N.L.;
- h) definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa indicata nel presente C.C.N.L..

Art. 54 - Composizione delle controversie

Per tutte le controversie individuali o collettive relative all'applicazione del presente C.C.N.L., 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 C.C.N.L..

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 11 agosto 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 C.C.N.L., 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. 55 - 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 elementosuper 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. 56 - Verbale di conciliazione

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

Art. 57 - Organismi Paritetici

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

- Formazione professionale;
- Formazione Continua.

Art. 58 - Osservatorio nazionale

L'osservatorio Nazionale è lo strumento che l'Ente Bilaterale può istituire per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative a esso demandate sulla base di accordi tra le parti sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

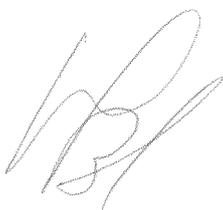
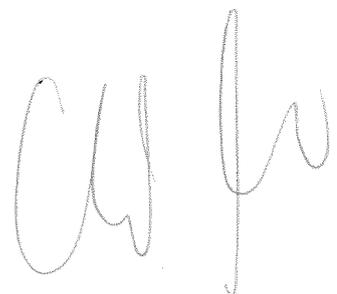
A tal fine l'osservatorio attua ogni utile iniziativa e in particolare:

- a) Riceve ed elabora, anche ai fini statistici, i dati forniti dagli osservatori Territoriali, sulla realizzazione e utilizzo degli accordi in materia di contratti di apprendistato, inserimento, di contratti a termine, di borse di studio finalizzate alla specifica materia.
- b) Riceve dalle organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello locale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione.
- c) Elabora proposte in materia di formazione professionale, anche in funzione delle disposizioni legislative regionali nazionali e comunitarie finalizzata anche a creare le condizioni più opportune per una pratica realizzazione a livello territoriale.
- d) Svolge tutte le azioni funzionali all'esecuzione delle disposizioni previste relativamente ai contratti d'inserimento, apprendistato e di lavoro a tempo determinato.



Art. 59 - Tutela della privacy

Per quanto concerne la disciplina inerente la tutela della privacy si rimanda al D. LGS del 30/6/2003, n. 196.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M. B.'.A handwritten signature in black ink, appearing to be 'A. B.'.



DICHIARAZIONE CONGIUNTA:

Le parti consapevoli di dover prendere atto dei contenuti della prossima Riforma del mercato del Lavoro che apporterà, con tutta probabilità, modifiche rispetto a quanto sottoscritto nel presente contratto, concordano sulla opportunità di verificare l'impatto dei cambiamenti normativi che potranno così essere recepiti in apposita sessione contrattuale, entro sessanta giorni dall'emanazione dell'atto legislativo.

Co.N.A.P.I.

F.I.L.A.