

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER BARBIERI E PARRUCCHIERI

(in vigore dal 18/09/2019 al 31/08/2022)

L'anno 2019 il giorno 18 del mese di Settembre presso la sede della UGL Federazione Nazionale Terziario in Piazza Benedetto Cairoli, 2, 00186 Roma RM

TRA LE PARTI SOCIALI DATORIALI

Co.N.A.P.I NAZIONALE – Confederazione Nazionale Artigiani e Piccoli Imprenditori – rappresentata dal Presidente dott. Basilio Minichiello e il Vice Presidente Avv. Giuseppe Fontanarosa

F.M.P.I NAZIONALE – Federazione Medie e Piccole Imprese aderente a Co.N.A.P.I. Nazionale rappresentata dal Vice Presidente Antonella Terranova e le delegazioni territoriali rappresentate dai sig.ri Pasquale Zeno, Antonio Grassi, Nicola Di Iorio, Alfonso Elefante, Marco Romano con l'assistenza della Co.N.A.P.I Nazionale – Confederazione Nazionale Artigiani e Piccoli Imprenditori-

E

FEDERAZIONE NAZIONALE UGL TERZIARIO rappresentata dal Segretario Nazionale Luca Malcotti, dal Vice Segretario Nazionale Luigi Giulio De Mitri Pugno e dal Consiglio Nazionale di Federazione: Auci Tommaso, Basili Massimo, Barbieri Maurizio, Bolcato Milena, Bonelli Cristiano, Cascetti Francesco, Caprio Antonio, Catalano Carmelo, Cozzo Laura, Davide Antonio, De Luca Giuseppe, Luigi Giulio De Mitri Pugno, De Rosa Giuseppe, Di Fausto Riccardo, Di Guilmi Maria Luisa, Fiorino Vita Letizia, Gasbarra Franco, Gismonti Amedeo, Lezzi Maurizio, Malcotti Luca, Matrigiani Luca, Menichini Gianluigi, Nigro Sabrina, Olivari Silvia, Ordiseri Alberto, Panico Gaetano, Paternoster Rocco, Pavia Vincenzo, Pappacena Nunzio, Penello Franco, Perna Giuseppe Antonio, Rossato Massimiliano, Russo Gianfranco, Sessa Germano, Spina Roberto, Tozzi Gianmatteo, Tringale Vito, Uberti Riccardo, Verrino Antonio,

con l'assistenza della

UGL–Unione Generale del Lavoro rappresentata dal Segretario Confederale Ezio Favetta.



DELEGAZIONI F.M.P.I. Nazionale

le delegazioni territoriali rappresentate dai sig.ri Pasquale Zeno, Antonio Grassi, Nicola Di Iorio, Alfonso Elefante, Marco Romano con l'assistenza della Co.N.A.P.I Nazionale – Confederazione Nazionale Artigiani e Piccoli Imprenditori-

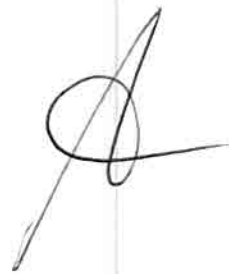

DELEGAZIONI UGL TERZIARIO

Auci Tommaso, Basili Massimo, Barbieri Maurizio, Bolcato Milena, Bonelli Cristiano, Cascetti Francesco, Caprio Antonio, Catalano Carmelo, Cozzo Laura, Davidde Antonio, De Luca Giuseppe, Luigi Giulio De Mitri Pugno, De Rosa Giuseppe, Di Fausto Riccardo, Di Guilmi Maria Luisa, Fiorino Vita Letizia, Gasbarra Franco, Gismondi Amedeo, Lezzi Maurizio, Malcotti Luca, Matrigiani Luca, Menichini Gianluigi, Nigro Sabrina, Olivari Silvia, Ordiseri Alberto, Panico Gaetano, Paternoster Rocco, Pavia Vincenzo, Pappacena Nunzio, Penello Franco, Perna Giuseppe Antonio, Rossato Massimiliano, Russo Gianfranco, Sessa Germano, Spina Roberto, Tozzi Gianmatteo, Tringale Vito, Uberti Riccardo, Verrino Antonio,



Handwritten signatures of the delegates, arranged in two columns. The left column contains three signatures, and the right column contains three signatures. The signatures are stylized and difficult to read.

PREMESSA

A handwritten signature consisting of a large, stylized letter 'A' with a long horizontal stroke extending to the right.A small, circular handwritten signature.A handwritten signature with a vertical stem and a curved top.A handwritten signature with a large, rounded loop on the left side.A handwritten signature with a sharp, pointed top.A small, handwritten signature with a curved top.A complex, multi-looped handwritten signature.

PREMESSA.....	9
TITOLO I – VALIDITA’ E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO	11
Art. 1 – Campo di applicazione.....	11
Art. 2 - Decorrenza e Durata.....	11
TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI	12
Art. 3 – Struttura della contrattazione.....	11
Art. 4 – Ente Bilaterale.....	12
Art. 5 - Osservatorio Nazionale	13
Art. 6 - Versamenti all’Ente Bilaterale	13
Art. 7 - Fondo Sanitario.....	13
Art. 8 - Omissioni dei versamenti	14
TITOLO III – STRUMENTI PARITETICI	16
Art. 9 – Diritti di informazione.....	15
Art. 10 - Commissione paritetica Settoriale.....	15
TITOLO IV – DIRITTI SINDACALI.....	16
Art. 11 - Dirigenti sindacali	16
Art. 12 - Rappresentanze sindacali unitarie.....	16
Art. 13 - Assemblee.....	17
Art. 14 - Referendum.....	17
Art. 15 - Affissioni sindacali	17
Art. 16 - Delegato aziendale	18
Art. 17 - Diritti, tutele e permessi nell’esercizio di attività sindacali.....	18
TITOLO V – SALUTE E SICUREZZA.....	18
Art. 18 - Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori	18
Art. 19 - Dispositivi di protezione individuale (DPI) e indumenti di lavoro	19
Art. 20 – Formazione Professionale.....	21
TITOLO VI – APPRENDISTATO	21
Art. 21 - Apprendistato, qualificazione del rapporto contrattuale.....	21
Art. 22 – Tipologie di apprendistato	22
Art. 23 - Proporzione numerica	23
Art. 24 - Disciplina del rapporto.....	23
Art. 25 - Parere di conformità	23
Art. 26 - Periodo di prova	24
Art. 27 - Obblighi del datore di lavoro	24
Art. 28 - Doveri dell'apprendista.....	25

Art. 29 - Trattamento normativo	25
Art. 30 - Livelli d'inquadramento professionale, durata e trattamento economico	25
Art. 31 - Malattia.....	25
Art. 32 - Infortunio	26
Art. 33 - Obblighi di comunicazione	26
Art. 34 - Formazione.....	26
Art. 35 - Apprendistato in cicli stagionali	28
Art. 36 - Finanziamento della formazione dell'apprendistato.....	29
Art. 37 - Rinvio alla legge.....	29
Art. 38 - Certificazione del contratto	29
Art. 39 - Disposizioni finali.....	29
TITOLO VII - COSTITUZIONE E TIPOLOGIA DEL RAPPORTO.....	30
Art. 40 - Assunzione	30
Art. 41 - Periodo di prova	30
TITOLO VIII - CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO	31
Art. 42 - Lavoro a tempo determinato.....	31
Art. 43 - Apposizione del termine	32
Art. 44 - Periodo di Prova	32
Art. 45 - Durata e proroghe	33
Art. 46 - Proporzione numerica	33
Art. 47 - Diritto di precedenza.....	34
Art. 48 - Retribuzione	34
TITOLO IX- LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE	34
Art. 49 - Somministrazione, sfera di applicabilità.....	34
Art. 50 - Proporzione numerica	35
Art. 51 - Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare.....	35
Art. 52 - Retribuzione	36
TITOLO X - ALTRE FORME DI RAPPORTO DI LAVORO.....	36
Art. 53 - Lavoro intermittente	36
Art. 54 - Disciplina del rapporto di lavoro intermittente	37
Art. 55 - Assunzione	38
Art. 56 - Reinserimento.....	40
Art. 57 - Indennità di disponibilità	41
Art. 58 - Retribuzione	41
Art. 59 - Telelavoro e lavoro agile	42
Art. 60 - Sfera di applicabilità.....	42

Aut

HB

OB

de

GH

Art. 61- Disciplina del Telelavoro.....	44
Art. 62 - Diritti e doveri del Telelavoro.....	45
Art. 63 - Poteri e obblighi del datore di lavoro	45
Art. 64 - Dotazioni strumentali	46
Art. 65 - Orario di Lavoro.....	46
Art. 66 - Tirocinio curriculare ed extracurriculare	46
TITOLO XI- CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE.....	46
Art. 67 - Classificazione del personale.....	47
Art. 68 - Mansioni lavorative e variazioni di posizione organizzativa	51
TITOLO XII - ORARIO DI LAVORO	52
Art. 69 - Orario di lavoro settimanale.....	52
Art. 70 - Stagionalità.....	46
Art. 71 - Orario Multiperiodale.....	53
Art. 72 - Flessibilità dell'orario di lavoro	46
Art. 73 - Banca delle ore	55
Art. 74 - Riposo settimanale	56
Art. 75 - Tipologie di lavoro a tempo parziale.....	57
Art. 76 - Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale	57
Art. 77 - Assunzione	58
Art. 78- Clausole di flessibilità ed elastiche	58
Art. 79 - Prestazioni supplementari e straordinarie	59
Art. 80 - Retribuzione del lavoratore a tempo parziale	61
Art. 81 - Consistenza dell'organico aziendale	62
Art. 82 - Diritto di precedenza.....	62
TITOLO XIII - PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI	63
Art. 83 - Permessi	63
Art. 84 - Congedi per gravi motivi familiari	64
Art. 85 - Congedi per formazione	65
Art. 86 - Disciplina della richiesta di congedo	66
Art. 87 - Conservazione del posto di lavoro.....	67
Art. 88 - Astensione obbligatoria per maternità	67
Art. 89 - Aspettativa non retribuita per malattia e infortunio	68
Art. 90 - Aspettativa	69
Art. 91 - Congedi parentali	69
Art. 92 - Congedi e permessi per diversamente abili	70
Art. 93 - Congedo matrimoniale	70

Art. 94 - Part-Time Temporaneo per Malattia o Assistenza.....	71
Art. 95 - Tutela della Dignità e Parità dei Lavoratori.....	72
TITOLO XIV- DIRITTO ALLO STUDIO	74
Art. 96 - Diritto allo studio.....	74
Art. 97 - Permessi a Lavoratori studenti	75
Art. 98- Formazione continua	46
Art. 99- Aggiornameto professionale	46
TITOLO XV - FESTIVITA' E FERIE	76
Art. 100 - Festività nazionali	76
Art. 101 - Ferie	77
TITOLO XVI - TRATTAMENTO DELLE ASSENZE PER MALATTIA E INFORTUNIO ..	78
Art. 102 - Malattia	78
Art. 103 - Obblighi del prestatore di lavoro	79
Art. 104 - Periodo di comporta	80
Art. 105 - Trattamento economico per malattia	81
Art. 106 - Infortunio	82
TITOLO XVII - TRATTAMENTO ECONOMICO	82
Art. 107 - Normale retribuzione.....	82
Art. 108 - Tipologie di retribuzione	83
Art. 109 - Tabelle retributive	83
Art. 110 - Welfare aziendale.....	83
Art. 111- Condizioni di miglior favore ed eventuali eccedenze tabellari	89
Art. 112 - Procedure di prima applicazione del presente contratto.....	89
Art. 113 - Assorbimenti.....	89
Art. 114 - Trattamento personale a provvigione	89
Art. 115 - Gratifica natalizia	90
Art. 116 - Premio di risultato	90
Art. 117 - Anzianità di servizio e aumenti di merito.....	90
Art. 118 - Indennità varie.....	91
Art. 119 - Lavoro straordinario.....	91
Art. 120 - Lavoro supplementare	92
Art. 121 - Lavoro ordinario notturno	92
TITOLO XVIII - MISSIONI E TRASFERIEMENTI	93
Art. 122 - Trasferimento.....	93
Art. 123 - Trasferte	94
Art. 124 - Rimborso spese chilometrico	94
Art. 125- Trasfertismo	94

Art. 126 - Distacco	95
TITOLO XIX- CODICE DISCIPLINARE	95
Art. 127 - Provvedimenti disciplinari e procedure di licenziamento	95
Art. 128 - Sistemi di video sorveglianza aziendale e GPS	104
TITOLO XX – COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE	16
Art. 129 - Composizioni Commissioni Paritetiche di Conciliazione e sede della Commissione Nazionale.....	99
Art.130 - Conciliazione delle controversie in sede sindacale	100
Art. 131 - Convocazione della Commissione Nazionale	100
Art. 132 - Istruttoria e decisione della Commissione Nazionale.....	101
Art. 133 - Commissione di Conciliazione Regionale e/o territoriale	101
Art. 134 - Composizione e sede della Commissione Regionale e/o Territoriale	101
Art. 135 - Convocazione della Commissione Regionale e/o Territoriale	102
Art. 136 - Istruttoria e decisione della Commissione Regionale e/o Territoriale	102
Art. 137 - Attivazione della procedura di conciliazione	102
Art. 138 - Richiesta del tentativo di conciliazione, convocazioni delle parti e istruttoria	102
Art. 139 - Processo verbale di conciliazione o mancato accordo	103
Art. 140 - Risoluzione bonaria della controversia	103
Art. 141 - Decisioni.....	103
Art. 142 - Il tentativo obbligatorio di conciliazione	104
Art. 143 - Risoluzione della lite in via arbitrale	104
TITOLO XX – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO	105
Art. 144 - Preavviso.....	105
Art. 145 - Trattamento di fine rapporto TFR	106
TITOLO XXI - DISPOSIZIONI FINALI	107
Art. 146 - Contrattazione collettiva decentrata	107
Art. 147 - Archivio Contratti.....	108
Art. 148 - Disposizioni finali	108
Art. 149- Divieto di riproduzione e condizioni di stampa	108

Aut

HA

18

R *J*

GA

PREMESSA

“C'è un forte bisogno di creare nuovi paradigmi nel lavoro od ancor meglio di veder venire alla luce un nuovo modello di lavoro che si relazioni in maniera più coerente con il mondo che sta cambiando e con le tecnologie che ormai avanzano velocemente”.

Le Parti sono consapevoli che la competitività dell'intero sistema Paese si realizza orientando gli investimenti in ricerca ed innovazione, affinché si sviluppino politiche mirate alla qualità del prodotto e soprattutto alla valorizzazione del capitale umano.

Pertanto, la stipula del presente Contratto Collettivo Nazionale nasce dal contemperamento di una duplice esigenza:

- quella di ottimizzare l'organizzazione dell'assetto aziendale in continua e rapida evoluzione;
- quella della prioritaria necessità di mantenere una retribuzione che sia quanto più possibile ancorata al tradizionale ed intramontabile principio sancito dall'art. 36 della Costituzione che tutela una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro prestato e che in ogni caso sia sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa e nel rispetto dell' art. 39 della Costituzione Italiana, della Carta dei Diritti Fondamentali dell' Unione Europea, e contro ogni forma di violazione dei diritti di equità sociale e sindacale.

Il Contratto Collettivo Nazionale rappresenta il paniere contrattuale per definire quel complesso minimo inderogabile delle retribuzioni, delle norme, dei diritti e delle regole necessarie per configurare un rapporto di lavoro contrattualmente corretto.

Tale livello minimo sarà poi, ove contrattualmente previsto, positivamente integrato dalla Contrattazione di Secondo livello.

Particolarmente nel settore di applicazione del presente CCNL, nel tempo triennale della sua validità, a livello nazionale e, specialmente, a livello aziendale, molte condizioni operative possono mutare radicalmente. La fluidità e volatilità dei mercati, mutati oneri legali sul lavoro, le aperture di aziende concorrenti o variate condizioni locali quali, per esempio, la deviazione dei flussi di traffico, possono cambiare "dall'esterno" e in tempi più ristretti della validità del CCNL, i parametri di redditività delle imprese. Per tali ragioni di carattere generale, le Parti concordano sull'importanza e sulla prevalenza della Contrattazione di secondo livello, in quanto unica idonea a ricercare tutte le possibili soluzioni ai problemi locali, auspicandone un'ampia diffusione.

Per quanto riportato nella premessa del presente articolo, le Parti al fine di favorire al massimo l'auspicato sviluppo della Contrattazione Collettiva di Secondo Livello in tutti gli ambiti ove essa sia possibile, prevedono strumenti contrattuali integrativi collettivi nelle Aziende in cui tale Contrattazione non dovesse realizzarsi. La previsione collettiva ha, comunque, carattere sussidiario rispetto alla citata Contrattazione Collettiva di Secondo Livello e, pertanto, sarà da quest'ultima sostituita nelle singole disposizioni da essa stessa definite.

Le Parti riconoscendo la fondamentale importanza della gestione locale di una parte degli aspetti contrattuali, concordano sulla possibilità che la Contrattazione di Secondo livello, in casi e situazioni

particolari quali la salvaguardia dei posti lavoro o in situazioni di obiettiva e provata difficoltà aziendale, possa temporaneamente portare anche a risultati economici inferiori a quelli della Contrattazione collettiva sostituita. In tali casi, gli obiettivi e i sacrifici richiesti dovranno essere dichiarati formalmente e programmati in tempi definiti. Inoltre, tale Contrattazione dovrà prevedere, ad obiettivi raggiunti, apposite future voci di compensazione dei sacrifici già sostenuti dai Lavoratori.

Premesso ciò, tale contrattazione sarà finalizzata alla incentivazione e alla promozione di servizi e all'attivazione di prestazioni di solidarietà.

Di fatti, il presente CCNL si pone il precipuo obiettivo, nei limiti di quelle che sono le disposizioni normative vigenti, di affiancare all'intangibilità della retribuzione economica, un sistema di Welfare aziendale che permetta al lavoratore di fruire di servizi aggiuntivi e all'azienda di ammortizzare parte del carico fiscale sul costo del lavoro.

Le Parti hanno scelto, perciò, di porre in essere, ai vari livelli, un modello di relazioni sindacali e di Contrattazione collettiva, in cui prevalga il principio di partecipazione, di collaborazione, e al tempo stesso, ispirata ai valori di correttezza, di sussidiarietà, di solidarietà e flessibilità, nel rispetto dell'obiettivo primario di favorire la massima occupazione.

Punto nevralgico del presente CCNL è una particolare attenzione alla ricerca della continua ed adeguata formazione professionale sotto le varie forme dell'apprendistato, del tirocinio e dell'aggiornamento professionale del lavoratore, elemento imprescindibile per adeguarsi ad un sistema organizzativo-lavorativo sempre più dinamico e in continua evoluzione anche in ossequio alle indicazioni dell'Unione Europea, che individua, tra le azioni prioritarie delle politiche per l'occupazione, una più elevata preparazione culturale e professionale dei giovani, delle donne e degli adulti, in modo da rendere più agevole l'entrata e dall'altra la permanenza nel mondo del lavoro.

Sicuramente di primo rilievo è la Bilateralità, finalizzata:

- all'attività di programmazione e organizzazione delle relazioni sul quadro economico, assistenziale e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo)
- all'attività di previsione al monitoraggio delle attività formative per lo sviluppo e identificazione dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti ad ogni singolo settore.
- all'attività di ricezione ed elaborazione ai fini statistici, i dati forniti dagli osservatori territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia di apprendistato;

Altro rilievo centrale del presente CCNL è "il piano di welfare aziendale" che risponde ad una funzione di integrazione sussidiaria alle esigenze di varia natura dei lavoratori e delle loro famiglie, mediante la messa a disposizione di risorse private aziendali, prevenendo al tempo stesso la detassazione dei beni e servizi erogati dall'azienda. Pertanto con un piano di welfare aziendale si raggiungono tre obiettivi:

- ottimizzare il vantaggio fiscale in ottemperanza alla normativa vigente, art.51 e 100 del T.U. delle imprese e dei redditi;
- miglioramento del benessere dei dipendenti;
- miglioramento del clima aziendale, diminuzione del turnover e dell'assenteismo;
- aumento del potere d'acquisto del lavoratore.

Il presente CCNL, infine, dedica una particolare attenzione alla tutela rispettivamente alle lavoratrici madri e al diritto allo studio per il lavoratore dipendente prevedendo per le donne, oltre alle aspettative retribuite per gravidanza e puerperio, una aspettativa non retribuita in modo da evitare procedure di licenziamento per

superato periodo di comporto e per i lavoratori dipendenti, aspettative più lunghe in caso di formazione professionale continua e per l'aggiornamento.

Altra nota evincibile è un sistema di premialità fortemente orientato alla competitività e al merito che si inserisce in una visione partecipativa alla gestione dell'impresa affiancato agli aumenti convenzionali di settore anche quelli del merito.

TITOLO I – VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art. 1 – Campo di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro posti in essere dalle imprese industriali, artigiane, cooperative, dai consorzi e dalle società consortili operanti nel settore "barbieri e parrucchieri". Il presente contratto collettivo si applica ai lavoratori dipendenti dalle imprese di:

- acconciatura;
- estetica;
- tricologia non curativa;
- tatuaggio;
- piercing;
- centri benessere, ad esclusione degli stabilimenti termali e dei centri benessere con sede presso strutture alberghiere e/o navi da crociera;
- toelettatura di animali ove la stessa sia attività prevalente.

- Dichiarazione delle Parti

Le Parti, nel rispetto della titolarità delle rappresentanze categoriali, potranno costituire entro 90 giorni dalla stipula del presente CCNL una Commissione Paritetica di Settore al fine di prevedere un eventuale ampliamento della sfera di applicazione del presente CCNL ad imprese artigiane esercenti attività ad oggi non comprese nella sfera di applicazione.

Art. 2 - Decorrenza e Durata

Il presente contratto avrà validità di tre anni e decorre dal 18/09/2019 al 31/08/2022.

La piattaforma per il rinnovo contrattuale sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza. Nel suddetto periodo antecedente la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In occasione di ogni rinnovo le Parti individueranno un meccanismo che riconosca una copertura economica a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo, con decorrenza dalla data di scadenza del contratto precedente.

Art. 3 – Struttura della contrattazione

Le materie non disciplinate nel presente CCNL, potranno essere oggetto di negoziazione e contrattazione a livello aziendale. Le Parti, per quanto concerne la partecipazione dei Lavoratori alla vita sindacale, fanno espresso rinvio alla Legge 300/70.

TITOLO II – Bilateralità

Art. 4 – Ente Bilaterale

Le parti ribadita la volontà di promuovere lo sviluppo della bilateralità, e con essa la finalità di promuovere, anche, politiche di welfare aziendale, individuano come Ente bilaterale quello costituito tra le parti sottoscrittrici, individuando sin d'ora le quote di contribuzione previste.

L'Ente Bilaterale perseguirà le seguenti finalità:

- a) Programmare e organizzare relazioni sul quadro economico, assistenziale e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato, sulle forme associative, sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini, rilevazioni sullo sviluppo del settore, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro a fornire alle parti il supporto tecnico necessario, sia attraverso l'azione moralizzatrice del settore, sia alla realizzazione degli incontri di informazione.
- b) Provvedere al monitoraggio e rilevazione permanente delle informazioni, e necessità professionali formative dei vari settori rappresentati, elaborando proposte di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative, nazionali, comunitarie ed extracomunitarie, in collaborazione con tutti gli Enti competenti finalizzate a creare le condizioni più opportune per lo sviluppo delle iniziative associative a livello territoriale.
- c) Provvedere al monitoraggio delle attività formative per lo sviluppo e identificazione dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti ad ogni singolo settore.
- d) Ricevere dalle organizzazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali ed aziendali, curandone le raccolte, per la successiva trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla legge 936/86.
- e) Attivare ogni specifica formazione dei lavoratori e dei quadri per il miglioramento operativo delle singole strutture.
- f) Ricevere ed elaborare ai fini statistici, i dati forniti dagli osservatori territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia di apprendistato, contratti a termine, borse di studio e di ogni altra forma di rapporto formativo finalizzato al lavoro ed alla assistenza fornita.
- g) Svolgere i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro.
- h) Svolgere la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro (legge Biagi).
- i) Attuare ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dai CCNL e dai CCA 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, potrà utilizzare 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 più rappresentative. 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. 5 - Osservatorio Nazionale

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

Art. 6 - Versamenti all'Ente Bilaterale

I contributi a favore dell'Ente Bilaterale devono essere corrisposti mensilmente dal Datore di lavoro per il finanziamento degli Organismi Contrattuali Bilaterali. 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 per dodici mensilità.

Tabella 1

Contributi per Lavoratori	Contributi mensili per ciascun Lavoratore Su paga base conglobata
Datori di lavoro	€ 7,50
Lavoratori	€ 3,00
Totale contributo	€ 10,50

Art. 7 - 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 e determinato superiore ad 1 mese, a tempo pieno o parziale, come Apprendisti o con qualsiasi altro contratto di dipendenza, per dodici mesi.

Tabella 2

Contributi per Lavoratori	Contributi mensili per ciascun Lavoratore
Quota Datori di lavoro	€ 10,00
Quota Lavoratori	€ 2,00
Totale contributo finanziamento	€ 12,00

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'Ente Bilaterale 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 da Ente Bilaterale con regolamento pubblicato sui siti istituzionali. Le prestazioni ed i servizi resi, costituiscono parte integrante del presente Ccnl, e di essi si è tenuto conto nella determinazione complessiva dei trattamenti dovuti e dei costi contrattuali. Su indicazione delle Parti che hanno sottoscritto il Ccnl l'Ente Bilaterale 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. 8 - Omissioni dei versamenti

Le quote dovute alla tabella 1 e 2 sono obbligatorie e costituiscono un completamento retributivo per il lavoratore. Conseguentemente, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione (EDR) non assorbibile di importo pari ad € 25,00 corrisposto per 13 mensilità, rientrante nella retribuzione di fatto. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "mancata adesione all'Ente Bilaterale ed al Fondo Sanitario".

TITOLO III –STRUMENTI PARITETICI

Art. 9 – Diritti d'informazione

A.Territoriale

Le Aziende che applicano il presente Contratto e che occupano più di:

- a) 100 (cento) Dipendenti, se operano nell'ambito di una sola provincia;
- b) 200 (duecento) Dipendenti, se operano in più province ma nell'ambito di una sola regione;
- c) 400 (quattrocento) Dipendenti, se operano nell'ambito nazionale in più regioni;

annualmente, di norma entro il primo semestre, su domanda delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL o delle RSA interessate, anche attraverso l'Associazione territoriale imprenditoriale cui l'Azienda aderisce, s'incontreranno, ai rispettivi livelli, per un esame congiunto delle prospettive di

sviluppo settoriali. Nell'occasione degli incontri, a richiesta del Sindacato, anche al di fuori delle scadenze previste, le Aziende forniranno, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale, informazioni, anche orientate al raggiungimento d'intese, preventive alla fase d'attuazione di programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, esternalizzazione, appalti, ristrutturazione, utilizzo di lavori atipici, innovazione tecnologica che investano gli assetti aziendali, e informazioni sui nuovi insediamenti nel territorio. Nelle medesime occasioni saranno fornite informazioni sull'effettuazione del lavoro domenicale e festivo, nonché informazioni inerenti alla composizione degli organici e alle tipologie d'impiego ivi utilizzate. Saranno inoltre fornite informazioni relative alle iniziative in materia di responsabilità sociale delle Aziende quali, ad esempio, sui Codici di condotta disciplinare interni. Certificazioni, asseverazioni, situazione infortunistica aziendale, conflitti di lavoro.

B. Aziendali

Con la stessa periodicità e alle stesse condizioni di cui al primo comma del presente articolo, le Aziende che occupano almeno 50 (cinquanta) Dipendenti, a domanda, forniranno alle Organizzazioni Sindacali e/o alle RSA informazioni orientate alla consultazione tra le Parti, così come previsto dal D.Lgs. 25/2007, riguardanti:

- a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività, nonché indicazioni sulla situazione economica;
- b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
- c) le decisioni aziendali che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro.

Inoltre, con cadenza annuale, il Datore di lavoro è tenuto ad informare la R.S.A. sull'andamento del ricorso di lavoro a tempo determinato, intermittente e sul lavoro somministrato.

Copia del Verbale conclusivo di tali incontri sarà inoltrata all'Organizzazione nazionale di ciascuna parte interessata.

Art. 10 - Commissione paritetica Settoriale

Annualmente, di norma entro il primo semestre, le Parti, a richiesta di una di esse, s'incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro sociale ed economico del settore, delle sue dinamiche settoriali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi d'innovazione.

Saranno presi in esame:

- 1) processi di sviluppo e di riorganizzazione derivanti, direttamente o indirettamente, dalla riforma del settore, che abbiano riflessi sull'esercizio delle singole attività;
- 2) le conseguenze sul settore e sugli addetti processi, sia sotto l'aspetto organizzativo che formativo e professionale;

3) un approfondimento ed eventuale adeguamento della retribuzione e della contingenza di cui all'allegato A del presente CCNL alle progressioni o variazioni economiche paramtrate alla media del valore economico degli altri CCNL di settore stipulati depositati al CNEL.

4) lo stato e la dinamica dell'occupazione, con particolare riguardo a quella giovanile, nonché, per quanto definito dal presente Contratto in materia di formazione e di mercato del lavoro, lo stato e la dinamica dei rapporti di tirocinio curriculare ed extracurriculare e delle varie tipologie di apprendistato, dei contratti a tempo determinato, del telelavoro, nonché di ogni altra forma cosiddetta "atipica" del rapporto di lavoro. Inoltre, nel corso della vigenza contrattuale, a richiesta di una delle Parti stipulanti il presente Contratto, saranno affrontate e definite in appositi incontri le materie relative a:

- a) gli indirizzi/obiettivi sui fabbisogni occupazionali, su quelli formativi e in particolare sulla riqualificazione professionale;
- b) problematiche aziendali connesse alla previdenza integrativa e all'assistenza sanitaria integrativa;
- c) la costituzione, a livello nazionale, di funzionali strumenti bilaterali di settore;
- d) l'esame e l'elaborazione di un Codice di condotta sulla tutela della dignità della persona (molestie sessuali, mobbing) nel settore, tenuto conto delle risoluzioni e raccomandazioni Comunitarie;
- e) la costituzione, ove non già operativa, delle Commissioni paritetiche provinciali di conciliazione per la gestione della "composizione delle controversie", di cui ai D.Lgs. del 31/3/1998, n. 80 e del 29/10/1998, n. 387 e s.m.i., nonché la nomina dei rappresentanti e la sede operativa delle stesse, così come previsto dal presente Contratto;
- f) la nomina dei membri/arbitri dei collegi d'arbitrato e la sede operativa degli stessi, così come previsto dal presente CCNL e dalla Legge.

Le Parti, con la presente disciplina, hanno inteso adempiere alla normativa comunitaria e nazionale in materia d'informazione e consultazione dei Lavoratori.

TITOLO IV – DIRITTI SINDACALI

Art. 11 - Dirigenti sindacali

Sono considerati dirigenti sindacali, i lavoratori:

- Membri di consigli o di direttivi nazionali, regionali e provinciali o comprensoriali delle Organizzazioni Sindacali che abbiano stipulato il C.c.n.l.;
- Appartenenti a R.S.A., ove già costituite ai sensi dell'art. 19 della Legge n. 300/1970, nelle imprese che nello stesso comune o a livello nazionale occupino più di 15 dipendenti, ed ove gli stessi risultino regolarmente eletti in conformità alle norme statutarie delle organizzazioni stesse;
- Membri di Rappresentanze Sindacali Unitarie, ove costituite in sostituzione delle R.S.A..

Art. 12 - Rappresentanze sindacali unitarie

Le Organizzazioni Sindacali firmatarie il CCNL riconoscono nelle Rappresentanze Sindacali Unitarie lo

strumento prioritario per un'adeguata rappresentanza dei lavoratori in ambito aziendale, in un'ottica di favorire un costruttivo confronto e di potenziare le relazioni sindacali nei luoghi di lavoro.

In tale contesto, le parti convengono: in conformità all'art. 19 e 35, comma 2, della Legge n. 300/1970, di riservare alle OO.SS. firmatarie il CCNL di costituire Rappresentanze Sindacali Unitarie; che dette rappresentanze unitarie potranno avere una durata in carica massima di 36 mesi; sino ad elezione di R.S.U., le funzioni di rappresentanza saranno devolute alle R.S.A., ove costituite, ed i cui diritti restano fermi e validi. Le parti convengono altresì che alle sole OO.SS. firmatarie è riservato il diritto di indire le elezioni delle R.S.U.; alle rimanenti organizzazioni sindacali è riservato il potere di iniziativa ove esse raccolgano almeno il 5% delle firme sul totale dei lavoratori aventi diritto al voto. In ogni caso, è richiesto che le procedure di elezione, in dettaglio, siano portate a conoscenza dei lavoratori e del datore di lavoro, con preavviso di almeno 10 giorni. I componenti delle R.S.U. subentrano ai membri delle R.S.A., anche per quanto concerne i relativi consigli direttivi, nella titolarità dei poteri e nell'esercizio dei diritti, dei permessi e delle tutele del lavoro già loro riconosciuti dalla legge, e dalla L. n. 300/1970.

Art. 13 - Assemblee

Nelle unità ove siano occupati più di 15 dipendenti, i lavoratori hanno diritto di riunirsi, al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante lo stesso orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue; in tale ultima ipotesi, ai lavoratori sarà corrisposta la retribuzione in godimento per le ore di astensione dal lavoro a tale titolo. Dette assemblee potranno tenersi solo previa convocazione, in forma singola od unitaria, ad opera delle R.S.A. ed R.S.U., o per il tramite delle organizzazioni aderenti o affiliate alle OO.SS. stipulanti. In tale contesto, il datore di lavoro dovrà destinare, di volta in volta, locali idonei per lo svolgimento delle assemblee. Le stesse possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi; dette assemblee potranno essere indette nella misura di 8 (otto) ore annue dalle R.S.U. - o in loro assenza dalle RSA, laddove già costituite - e nella misura di 2 ore annue da organizzazioni afferenti alle OO.SS. firmatarie. Della convocazione dell'assemblea deve essere data adeguata informativa al datore di lavoro, con preavviso di almeno 48 ore. Alle riunioni possono partecipare, nel rispetto di quanto sopra, dandone comunicazione entro i termini suddetti, dirigenti esterni delle OO.SS. firmatarie. Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le 2 ore di durata, per ciascuna assemblea. Restano fermi e validi differenti accordi raggiunti dalle parti a livello aziendale, ove di miglior favore per i dipendenti.

Art. 14 - Referendum

Al di fuori dell'orario di lavoro, è consentito ai dipendenti l'espletamento di pratiche referendarie, generali o per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, purché indetti dalle R.S.U. regolarmente costituite e nei limiti previsti di quanto stabilito dalla L. n. 300/1970

Art. 15 - Affissioni sindacali

È consentito alle organizzazioni territoriali, aderenti alle OO.SS. firmatarie, l'affissione, in apposita bacheca, di comunicazioni, recanti la firma di dirigenti sindacali. Le predette comunicazioni dovranno riguardare argomenti sindacali o attinenti al rapporto di lavoro.

Art. 16 - Delegato aziendale

Per tutto quanto concerne materie afferenti al CCNL ed alla normativa in materia di lavoro, le OO.SS. firmatarie potranno nominare ciascuna, un delegato aziendale ogni venti iscritti, ai fini di un'unitaria interlocuzione con il datore di lavoro.

Art. 17 - Diritti, tutele e permessi nell'esercizio di attività sindacali

Ai dirigenti sindacali rientranti nelle definizioni dell'art. 19 che precede, limitatamente ad un dipendente per ciascuna delle OO.SS. firmatarie, hanno diritto ai permessi o congedi retribuiti necessari per partecipare alle riunioni degli organismi suddetti, nelle misure massime appresso indicate, fermo restando quanto statuito dalla L. 300/1970:

a) 20 ore ove impiegati da datori di lavoro con un numero di dipendenti non inferiore a 6 (sei) ma non superiore a 15 (quindici);

b) 48 ore ove impiegati da datori di lavoro che occupino più di 15 (quindici) dipendenti.

I dirigenti sindacali di cui al comma 1 hanno inoltre diritto, nei termini indicati, a permessi non retribuiti in misura non inferiore a n. 7 giorni all'anno. I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui al presente articolo debbono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola almeno 24 ore prima tramite le R.S.A. o le R.S.U. Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva all'altra del dipendente che ricopra incarichi sindacali, o di dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali e dei membri di commissione interna, per tutto il periodo in cui esse/i ricoprono la carica e fino a 3 mesi dopo la cessazione dalla stessa, deve essere motivato da ragioni tecnico produttive e non può essere originato da ragioni inerenti l'esercizio della carica ricoperta. Con riferimento alla ipotesi di trasferimento, in conformità a quanto stabilito dall'art. 22 della L. n. 300/1970, il trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali potrà essere disposto previo nulla osta del direttivo regionale delle OO.SS. firmatarie. Il mandato di rappresentante sindacale o dirigente sindacale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

TITOLO V – SALUTE E SICUREZZA

Art. 18 - Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori

In ottemperanza al disposto di cui all'art.9 della Legge n.300/1970, nonché ai sensi del D.lgs. 81/08 s.m.i., i lavoratori, mediante loro rappresentanze aziendali, ovvero, in mancanza di queste, mediante i rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Le parti concordano l'esigenza prioritaria di promuovere e sviluppare una cultura sistematica della prevenzione per l'igiene e la sicurezza adottando tutti i mezzi idonei e informativi per sensibilizzare tutti gli operatori del settore.

Le parti ritengono fondamentale la cooperazione per favorire lo sviluppo di strategie di prevenzione tramite

l'individuazione e l'applicazione di programmi e progetti comuni. Sarà posta molta attenzione alla formazione nel campo dell'igiene e sicurezza, nei luoghi di lavoro e in particolare di tutti gli operatori del settore (RLS e lavoratori).

Tutte le Aziende che applicheranno il presente contratto collettivo dovranno, entro il termine perentorio di 90 giorni, effettuare gli adempimenti connessi con la valutazione del rischio ed informarne i lavoratori mediante apposita comunicazione da rendere visibile a tutti.

Art. 19 - Dispositivi di protezione individuale (DPI) e indumenti di lavoro

Fornitura e manutenzione dei dispositivi di protezione individuale (DPI)

1. La fornitura e il mantenimento delle condizioni di efficienza (compreso il lavaggio) di tutte le tipologie di D.P.I. individuate dal piano di valutazione dei rischi, di cui al D.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni, sono a carico dell'azienda e non possono essere sostituiti da benefici economici di corrispondente valore.

2. Fermo restando quanto disposto dal D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. in materia di obblighi del datore di lavoro e obblighi dei lavoratori, in particolare:

a) il datore di lavoro, individuati nel piano di valutazione dei rischi - con riferimento alle specifiche attività aziendali tutti i necessari dispositivi di protezione individuale (DPI), ivi compresi gli indumenti da lavoro (quali, ad esempio, quelli previsti dal piano predetto: mascherine, guanti, scarpe, stivali, impermeabili, giacche a vento, tute, ecc.):

1) fornisce preventivamente al lavoratore istruzioni comprensibili e informazioni adeguate per l'uso dei DPI, ivi comprese quelle concernenti i rischi dai quali il DPI lo protegge;

2) assicura una formazione adeguata per l'uso corretto dei DPI;

b) il lavoratore:

1) utilizza i DPI messi a sua disposizione conformemente all'informazione e alla formazione ricevute e ne cura la buona conservazione;

2) non apporta modifiche ai DPI di propria iniziativa;

3) segnala immediatamente al datore di lavoro o al dirigente o al preposto qualsiasi difetto o inconveniente rilevato nei DPI messi a sua disposizione.

Indumenti da lavoro finalizzati alla protezione da rischi per la salute e la sicurezza (DPI).

3. In relazione al piano di valutazione dei rischi, ai lavoratori impegnati su strada in condizioni di scarsa visibilità l'azienda ha l'obbligo di fornire idonei indumenti e dispositivi autonomi che li rendano visibili a distanza.

4. I lavoratori di cui al comma 1 sono coloro che operano in prossimità della delimitazione di un cantiere o che comunque sono esposti al traffico dei veicoli nello svolgimento della loro attività lavorativa. Tali lavoratori sono obbligati ad utilizzare capi di vestiario ad alta visibilità e dispositivi autonomi ad alta visibilità, che li rendano visibili in qualsiasi condizione di luce diurna e notturna.

5. Le caratteristiche dei materiali, le tipologie e le condizioni di utilizzo dei capi di vestiario ad alta visibilità e dei dispositivi autonomi ad alta visibilità sono quelle stabilite dal Discipinare tecnico allegato al Decreto Ministero Lavori Pubblici 3.6.1995 (G.U. 27.7.1995, n.174).

6. Gli indumenti e i dispositivi autonomi di cui ai commi che precedono rientrano tra i dispositivi di sicurezza che assolvono alla funzione di protezione individuale dai rischi (D.P.I.) ai sensi del D.lgs. n.

81/2008 e successive modificazioni e integrazioni.

7. Rientrano altresì tra i dispositivi di protezione individuale (D.P.I.) gli indumenti da lavoro finalizzati ad evitare il contatto con sostanze nocive, tossiche, corrosive, caustiche.

Indumenti da lavoro finalizzati a preservare gli abiti civili

8. Gli indumenti da lavoro finalizzati a preservare gli abiti civili dall'ordinaria usura connessa all'espletamento dell'attività lavorativa - che non sono, pertanto, individuati espressamente nel piano di valutazione dei rischi come D.P.I. - sono forniti dall'azienda ai lavoratori in uso gratuito, con facoltà di richiederne la restituzione all'atto della fornitura di ogni nuova, specifica dotazione.

9. La fornitura degli indumenti, nonché di tutti gli altri strumenti di lavoro, deve avvenire esclusivamente e direttamente da parte dell'azienda. Essi devono essere usati esclusivamente per i compiti d'istituto.

10. Le aziende sono tenute a fornire indumenti di lavoro a tutto il personale interessato. Le quantità, le fogge, etc., vengono individuate in ogni singola azienda con riferimento alla struttura ed alla organizzazione del lavoro.

11. Gli oggetti di vestiario devono essere indossati dal personale obbligatoriamente ed esclusivamente durante il servizio. Il personale stesso è tenuto a curare l'uso appropriato e la buona conservazione degli indumenti da lavoro assegnati.

12. Non è consentita la corresponsione di somme in denaro o buoni acquisto in sostituzione degli indumenti.

Art. 20 – Formazione professionale

Le parti potranno prevedere l'opportunità di incontrarsi ai vari livelli di contrattazione qualora una delle stesse ne faccia richiesta. Il confronto su tale materia farà riferimento alla programmazione regionale derivante dalla Legge quadro sulla Istruzione Professionale, e si dovrà tendere soprattutto alla realizzazione di corsi e programmi più idonei e funzionali, allo scopo di creare una migliore qualificata professionalità corrispondente alle esigenze che il servizio svolto dalle imprese artigiane deve soddisfare.

Le risoluzioni prese nella reciprocità delle autonomie, devono tendere a promuovere corsi ed iniziative riguardanti la formazione professionale.

I predetti corsi formativi, nell'ambito della citata programmazione regionale, dovranno essere concordati con le Organizzazioni sindacali interessate per soddisfare le esigenze di aggiornamento professionale per i lavoratori dipendenti, nonché la formazione dei giovani apprendisti.

Non sono escluse iniziative concordate tra le parti che prevedano impegni diretti della categoria, anche con il coinvolgimento delle accademie artistiche per la realizzazione di strumenti finalizzati all'aggiornamento professionale e alla formazione dei giovani.

Le iniziative di cui sopra devono però intendersi aggiuntive rispetto a quanto per legge è demandato alle regioni in materia di formazione professionale e di apprendistato.

Al fine di un'applicazione coerente delle leggi n. 845/1978 e n. 196/1997, e successive modificazioni, con le peculiarità settoriali, le parti convengono di attivare entro un confronto a livello nazionale, teso ad attuare iniziative congiunte in materia di formazione professionale per creare corrispondenza fra attestati o diplomi di qualifica per lo sviluppo di una occupazione giovanile sulla base di livelli di professionalità reali.

Le parti, a livello regionale, si impegnano altresì a predisporre proposte ed iniziative nei confronti dell'Ente regione per l'erogazione di incentivi a sostegno dell'occupazione dei giovani e per la ridefinizione di

percorsi formativi integrati con forme di lavoro dipendente prima di raggiungere la qualificazione professionale.

Dichiarazione a verbale

Le parti potranno prevedere l'opportunità di implementare e adeguarsi alle eventuali Leggi che disciplineranno la materia della Formazione Professionale attraverso accordi e/o convenzioni con gli enti preposti.

TITOLO VI – APPRENDISTATO

Art. 21 - Apprendistato, qualificazione del rapporto contrattuale

Apprendistato Professionalizzante

- 1) Il Contratto di apprendistato costituisce un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Fermo restando che, al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine.
- 2) Il rapporto di apprendistato professionalizzante in cicli stagionali così come previsto dall'art.43 c.8 D.lgs.n.81/2015 e come compiutamente disciplinato nel successivo art.35 potrà essere articolato in più periodi attraverso più rapporti stagionali di durata non inferiore ai 4 mesi, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro quarantotto mesi consecutivi dalla data di prima assunzione.
- 3) Le parti contraenti con il presente Accordo danno concreta attuazione all'apprendistato professionalizzante al fine di rendere immediatamente applicabile tale istituto in tutte le regioni e province italiane, sia in quelle che hanno legiferato in merito sia nelle altre prive di specifica regolamentazione.
- 4) Per quanto non contemplato dalle disposizioni di legge e dalle specifiche regolamentazioni contrattuali valgono per gli apprendisti le norme del vigente CCNL.
- 5) La durata minima del contratto di apprendistato è fissata in 6 mesi.
- 6) La durata normale del periodo di apprendistato viene determinata in base ai gruppi di appartenenza come di seguito indicato:

- 1° GRUPPO - durata: 36 mesi

Acconciatore/Acconciatrice Maschile e Femminile

Estetista - Tatuatore/Tatuatrice - Massaggiatore/Massaggiatrice

Operatore/Operatrice Tricologico/a

2° GRUPPO - durata: 18 mesi

Manicure e Pedicure, esclusivamente estetico

3° GRUPPO - durata: 36 mesi

La durata massima del periodo di apprendistato per il conseguimento delle qualifiche impiegatizie è di 3 anni.

Per gli apprendisti dipendenti dalle piccole medie imprese la durata massima del periodo di apprendistato è fissata in 3 anni, a tutti gli effetti retributivi.

Il periodo di apprendistato relativo alla qualifica di impiegato e al secondo gruppo non deve comunque considerarsi utile ai fini dell'acquisizione della qualificazione professionale di estetista ai sensi della normativa vigente.

I lavoratori a I termine de I periodo di apprendistato vengono inquadrati a partire dai 3° livello, ad esclusione degli impiegati che vengono inquadrati a partire dal 2° livello-

Le parti si danno reciprocamente atto del fatto che per gli apprendisti di cui al Gruppo I sopra indicato, la durata dell'apprendistato viene ridotta di 6 mesi a condizione che i suddetti apprendisti siano in possesso di un titolo di studio post obbligo di attestato di qualifica professionale. secondo le progressioni percentuali di seguito riportate nelle Tabelle seguenti.

Computo dei periodi di sospensione nell'ambito del rapporto di apprendistato

Per i contratti di apprendistato professionalizzante stipulati a partire dall'1/12/2011 in tutti i casi di sospensione del rapporto di lavoro per il verificarsi di eventi per i quali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ai sensi della vigente normativa (es. malattia, infortunio, congedo di maternità, congedo parentale, richiamo alle armi, ecc.) ovvero nei casi di sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali, la durata de I rapporto di apprendistato è prorogata oltre la scadenza iniziale per un periodo pari a quello di sospensione, a condizione che questo abbia avuto una durata di almeno 60 giorni di calendario.

Ai fini del calcolo di tale periodo devono essere presi in considerazione anche più periodi sospensivi di breve durata di almeno 10 giorni consecutivi di calendario.

Prima della scadenza del rapporto contrattualmente stabilita, il datore di lavoro deve comunicare ai lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato e le ragioni della proroga.

Resta inteso che la sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali deve essere stabilita da un apposito accordo sindacale o, in alternativa, da specifica procedura concordata tra le associazioni artigiane e le organizzazioni sindacali.

Ai contratti di apprendistato stipulati prima della data di sottoscrizione del presente accordo continua ad applicarsi la previgente normativa fino alla naturale scadenza.

Art. 22 – Tipologie di apprendistato

1) Le parti convengono che possono essere assunti in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.lgs.n.226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.

2) La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto è determinata dalle parti del contratto sulla base delle qualificazioni professionali previste dal sistema di inquadramento del personale di cui al presente CCNL (ex art.44 c.1 D.lgs.n.81/2015).

3) L'assunzione di personale con contratto di apprendistato professionalizzante può avvenire anche a tempo parziale, ai sensi del vigente CCNL, ferme restando le prestabilite durate dei periodi di formazione e le ore medie annue di formazione previste per gli apprendisti assunti a tempo pieno.

- **Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale – Apprendistato di alta formazione e ricerca.**

Con riferimenti alle tipologie di apprendistato previste alle lettere a) e c) dell'art. 1, D.lgs. n. 167/2011, l'inoltro del piano formativo previsto dal predetto art. 1, sarà effettuato, oltre che per verificare il rispetto di quanto previsto al secondo capoverso del presente articolo, al fine di verificare tramite l'osservatorio territoriale la diffusione e l'utilizzo di tali tipologie contrattuali.

Art. 23- Proporzione numerica

1) In aziende in cui il numero di dipendenti è inferiore a 10 unità, le Parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100 per cento dei lavoratori in servizio presso l'azienda stessa. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori o che ne abbia in numero uguale o inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

2) In aziende in cui il numero di dipendenti è pari o superiore a 10 unità, le Parti convengono che il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto ai lavoratori in servizio.

Art. 24 - Disciplina del rapporto

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

2) Il parere di conformità del piano formativo individuale è di competenza dell'ente Bilaterale.

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

Art. 25 - Parere di conformità

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

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

Referente aziendale

3) Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un referente aziendale.

4) Il referente aziendale potrà essere anche il titolare dell'impresa, un socio od un familiare coadiuvante nelle imprese che occupano meno di 15 dipendenti e nelle imprese artigiane.

5) La figura del referente aziendale è regolamentata dalle norme vigenti.

Attribuzione della qualifica

6) Al termine del periodo di apprendistato all'apprendista è attribuita la qualifica per la quale ha effettuato l'apprendistato medesimo

7) Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, anche da quelli in robotti e disciplinati dal presente CCNL, ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità.

Registrazione della formazione e della qualifica

8) La formazione effettuata dall'apprendista e la qualifica professionale eventualmente acquisita saranno registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lettera i), del D.Lgs. 10/9/2003, n. 276.

1) In assenza del Libretto formativo del cittadino la registrazione della formazione potrà essere effettuata attraverso apposita dichiarazione dal datore di lavoro.

Art. 26 - Periodo di prova

2) E' previsto un periodo di prova, di durata non superiore a quanto stabilito per il lavoratore inquadrato nella stessa qualifica di "approdo" dell'apprendista, durante il quale è reciproco il diritto tra le parti di risolvere il rapporto senza preavviso.

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

4) In caso di malattia insorta durante il periodo di prova l'apprendista ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo pari a quello del periodo di prova, decorso il quale il rapporto di lavoro potrà essere risolto con le modalità del comma precedente

Art. 27 - Obblighi del datore di lavoro

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

a. di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;

b. di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;

c. di consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, di partecipare alle iniziative formative previste per l'acquisizione della professionalità prevista dal contratto;

d. di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

2) Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lettera c, non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto a un lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni

normalmente affidate a fattorini, sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

Art. 28 - Doveri dell'apprendista

1) L'apprendista deve:

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

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

Art. 29 - Trattamento normativo

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

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

Art. 30 - Livelli d'inquadramento professionale, durata e trattamento economico

1) Il livello d'inquadramento professionale dell'apprendista sarà quello corrispondente alla qualifica di "approdo".

2) In relazione alla qualificazione da conseguire, il contratto di apprendistato professionalizzante si articola in più periodi di formazione, per la durata complessiva di 36 mesi; il lavoratore viene inquadrato dalla data di assunzione nel livello di inquadramento corrispondente alla qualificazione da conseguire, ma la retribuzione viene riconosciuta in misura percentuale proporzionata all'anzianità di servizio, come da successivo punto 3 che segue.

3) Il trattamento economico da riconoscere all'apprendista sarà pari a:

- a. per il primo anno il 65% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- b. per il secondo anno il 75% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- c. per il terzo anno l'85% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato.

4) Resta inteso che qualora le parti intendano ridimensionare la durata dell'apprendistato il trattamento economico sarà commisurato alle percentuali di cui sopra nella misura più favorevole per l'apprendista.

5) Alla fine dell'apprendistato il livello d'inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica di cui sia stata conseguita la formazione, se non si dà luogo al recesso.

Art. 31 - Malattia

1) Durante il periodo di malattia l'apprendista non in prova avrà diritto per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a tre eventi morbosi in ragione d'anno di calendario (1° gennaio – 31 dicembre), ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto; rimane inteso che il numero massimo di giornate indennizzate al 50% dal datore di lavoro è pari a 45 giorni.

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

Art. 32 – Infortunio

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

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

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

4) Nel caso di infortunio *in itinere*, laddove la responsabilità dovesse essere di terzi, l'azienda non dovrà corrispondere alcuna indennità integrativa.

5) In caso di infortuni di durata superiore al mese il periodo di apprendistato è corrispondentemente prolungato previa comunicazione agli istituti competenti.

Art. 33 - Obblighi di comunicazione

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

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

Art. 34 - Formazione

A) Durata

1) L'impegno formativo dell'apprendista per l'apprendistato professionalizzante è determinato in un monte ore annuo di formazione interna e/o esterna all'Azienda non inferiore ad 80 ore per ogni anno di durata del rapporto di apprendistato.

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

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

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

B) Contenuti

1) Per la formazione degli apprendisti le aziende in prima istanza dovranno fare riferimento ai Profili Formativi elaborati dall'Ente Bilaterale che terranno conto dei profili formativi predisposti e pubblicati dall'INAPP.

2) È prevista la presenza di un *tutor* o referente aziendale, quale figura di riferimento dell'apprendista. Il *tutor* aziendale deve essere una persona, interna o esterna alla struttura ma specificamente delegata dalla Direzione e indicata nel piano formativo, che sia in possesso di qualificazione professionale e di competenze adeguate al percorso professionalizzante, nonché disponibile ad un approccio maieutico non soltanto dal lato tecnico-professionale, ma anche da quello umano-relazionale.

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

4) Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno essere effettuate, in coerenza con le previsioni normative regionali in cinque aree al fine di perseguire gli obiettivi formativi articolati nei seguenti ambiti:

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

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

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

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

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

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

- 9) Ogni altro tipo di attività formativa sarà invece compresa nel normale orario di lavoro.
- 10) Il piano formativo individuale redatto in forma sintetica definisce il percorso formativo dell'apprendista in coerenza con la qualifica da raggiungere e con le conoscenze e competenze già possedute dallo stesso.
- 11) Esso inoltre indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione aziendale, nonché il nome del referente aziendale.
- 12) Il referente aziendale può essere il datore di lavoro o un lavoratore che, inserito nell'organizzazione dell'impresa, sia in possesso di adeguata professionalità.
- 13) Le parti allegano al presente accordo uno "schema tipo" di piano formativo individuale.
- 14) Lo stesso, potrà essere redatto anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva regionale o dagli enti bilaterali.
- 15) Il piano formativo individuale potrà essere definito entro 30 giorni di calendario dalla stipulazione del contratto di lavoro.
- 16) Esso potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa anche su istanza del referente aziendale.
- 17) Sono fatte salve le disposizioni eventualmente previste negli accordi interconfederali regionali in materia di richiesta di parere di conformità all'Ente Bilaterale territoriale sui piano formativo individuale predisposto dall'impresa avente sede nel territorio interessato ovvero soluzioni equivalenti pattuite allo stesso livello.

Art. 35 - Apprendistato in cicli stagionali

- 1) Per apprendistato in cicli stagionali s'intende quel contratto di apprendistato la cui durata è temporalmente legata al ciclo delle stagioni produttive.
- 2) Per tutti i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali è prevista la possibilità di assumere apprendisti con contratti di lavoro a termine.
- 3) In tali casi la durata del percorso formativo dell'apprendista stagionale dovrà essere proporzionato rispetto alla effettiva durata del rapporto contrattuale instaurato con l'apprendista.
- 4) Il datore di lavoro potrà assumere più volte, a tempo determinato, l'apprendista nel corso di complessivi 48 mesi dalla data della prima assunzione; ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale sono utili anche le brevi attività lavorative svolte nell'intervallo tra una stagione e l'altra.
- 5) L'apprendista, che ha già svolto un periodo di apprendistato presso un'azienda che opera in cicli stagionali, ha diritto di precedenza, per un anno, nell'assunzione presso la stessa impresa per la stagione successiva, rispetto ad altri apprendisti.
- 6) Tale diritto non spetta ai lavoratori licenziati dall'azienda per giusta causa.

Apprendistato presso altri datori di lavoro

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro del medesimo settore deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione dei due periodi non sia superiore ai 12 mesi.

Per ottenere il riconoscimento di detti cumuli di apprendistato, l'apprendista deve documentare all'atto dell'assunzione i periodi già compiuti.

Le ore di formazione saranno proporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.

La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già prestato altri periodi apprendistato presso altre imprese è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo è stato interrotto.

Art. 36 - Finanziamento della formazione dell'apprendistato

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

Art. 37 - Rinvio alla legge

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

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

Disciplina del recesso

3) Al termine del periodo di apprendistato ciascuna delle parti può recedere dal contratto ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal termine del suddetto periodo.

4) Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato; l'insorgenza dello stato di malattia durante il periodo di preavviso non interrompe lo stesso e, pertanto, il rapporto prosegue fino ai termine del preavviso.

5) Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di apprendistato, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Art. 38 - Certificazione del contratto

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

Art. 39 - Disposizioni finali

1. Le Parti si impegnano, qualora intervenissero modifiche di carattere legislativo, ad incontrarsi in tempi brevissimi per armonizzare il contenuto del presente accordo con la nuova normativa entrata in vigore.

2. Per quanto non disciplinato dal presente Regolamento e dall'eventuale contrattazione di secondo livello, le parti rinviano alla disciplina di legge.

3. I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

4. In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui all'art. 38 del presente contratto.

1

TITOLO VII- COSTITUZIONE E TIPOLOGIA DEL RAPPORTO

Art. 40 - Assunzione

Modalità di assunzione

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

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

- Data di assunzione;
- Tipologia e durata del rapporto;
- Durata del periodo di prova;
- Qualifica di inquadramento;
- Trattamento economico;
- La/e sede/i di lavoro ovvero l'ambito territoriale di operatività;
- Durata del preavviso in caso di recesso;
- Indicazione del CST (Commissione sindacale territoriale) che eseguirà gli adempimenti di Legge

Documenti per l'assunzione

Per l'assunzione il lavoratore deve presentare i seguenti documenti:

- Numero di Codice fiscale;
- Certificato del titolo di studio e/o documento equipollente allo stesso ed eventuali altri titoli professionali
- Curriculum Vitae;
- Libretto di lavoro o tesserino di disoccupazione o equipollente autocertificazione;
- Documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano in possesso;
- Eventuale attestazione sanitaria per quelle qualifiche ove questa è richiesta dalla vigente normativa;
- Documenti e dichiarazioni necessari per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
- Accettazione della lettera di assunzione;
- Dichiarazione di accettazione della normativa del presente contratto collettivo;
- Altri documenti e certificati che la ditta riterrà opportuno richiedere;
- Autocertificazione su condanne e procedimenti penali;
- Autorizzazione al trattamento dei dati sensibili per lo svolgimento degli adempimenti di legge;
- Permesso di soggiorno (per lavoratori extracomunitari).

Le Parti stabiliscono che eventuali modifiche di legge o di denominazione della documentazione di cui sopra, saranno automaticamente recepite nelle future pratiche per l'assunzione.

Le documentazioni richieste possono essere sostituite, ai sensi della normativa vigente, da dichiarazioni scritte che il lavoratore neoassunto autocertifichi.

Art. 41 - Periodo di prova

L'esistenza del patto di prova dovrà risultare da atto scritto e dovrà essere accettato dal lavoratore con apposita sottoscrizione dello stesso.

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

Liv.4 : giorni 120

Liv.3 :giorni 90

Liv.2 :giorni 90

Liv.1 :giorni 90

I giorni indicati per i relativi livelli devono intendersi di calendario.

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 il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento, da ambedue le parti, senza preavviso e senza diritto al trattamento di fine rapporto di lavoro ad eccezione dei ratei di ferie e la gratifica natalizia.

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.

Nei casi di infortuni sul lavoro e malattie professionali intervenuti durante il periodo di prova è dovuta a carico del datore di lavoro, l'integrazione economica.

Durante il periodo di prova è ammessa, da entrambe le parti la rescissione del rapporto senza alcun preavviso.

In questo caso, al lavoratore, oltre alla retribuzione pattuita, spetteranno i diversi ratei previsti.

I periodi di prova sono computati, in caso di conferma, come validi per l'anzianità dei lavoratori e per la durata dell'apprendistato.

TITOLO VIII - CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Art. 42 - Lavoro a tempo determinato

1) Le parti stipulanti, riconoscono che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro, constatano che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni ed attività, atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

2) Il contratto di lavoro a tempo determinato è destinato a soddisfare le esigenze variabili sia dei datori di lavoro, a cui necessita impiegare per un periodo di tempo determinato dei lavoratori per svolgere determinate tipologie di attività, sia dei lavoratori interessati a svolgere tale attività, anche in forme di telelavoro o lavoro agile, per i quali casi si richiamano le norme di legge e di contratto applicabili.

3) Le assunzioni con contratto a tempo determinato sono disciplinate dalle norme del presente articolo e sono effettuate secondo le stesse norme previste per l'assunzione a tempo indeterminato.

4) Ai sensi dell'art. 19 c. 2 del D.lgs.n.87/2018, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, salvo diverse disposizioni di legge, non può superare i dodici mesi.

In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a 12 mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 4, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi.

5) Il Contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i 24 ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

a) Esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero (esigenze di sostituzione di altri lavoratori;

b) Esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

6) Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.

7) L'assunzione a tempo determinato finalizzata alla sostituzione di un lavoratore/lavoratrice può essere anticipata fino a tre mesi sia nei casi di assenze dal lavoro programmate al fine di assicurare l'affiancamento della lavoratrice/lavoratore che si deve assentare sia rispetto al periodo di inizio dell'astensione obbligatoria ai sensi del D.lgs.n.151/2001.

8) L'azienda fornirà ai lavoratori con contratto a tempo determinato, direttamente o per il tramite della RSA informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato, relativi alle mansioni svolte dai lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili.

Art. 43 - Apposizione del termine

1) Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, dà atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui al 5 comma dell'art. 42 in base alle quali è stipulato; in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.

2) Ai sensi dell'art.23 c.1 del D.lgs.n.81/2015 le parti stabiliscono che non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato, salvo quanto previsto al successivo articolo "Proporzione numerica" e fatta salva la deroga prevista l'art. 51 del D.lgs.87/2018

3) Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione del 20% della retribuzione globale per ogni giorno di continuazione del rapporto fino al decimo giorno successivo e del 40% per ciascun giorno ulteriore.

4) Se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

Art. 44 - Periodo di Prova

E' prevista la possibilità di applicare un periodo di prova al rapporto di lavoro a termine la cui durata sarà pari a quella prevista per il personale con contratto a tempo indeterminato, per il medesimo livello di inquadramento assegnato. Nel caso di rapporti inferiori all'anno, la durata del periodo di prova non potrà essere superiore al 75% della durata del rapporto di lavoro.

Art. 45 - Durata e proroghe

- 1) Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia superiore a 12 mesi, o 24 mesi nei casi previsti dal 5 comma dell'art.42 e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga.
- 2) Un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.
- 3) Le parti stabiliscono che il termini dei 12 e 24 mesi non si applica nel caso di contratto a tempo determinato stipulato per la sostituzione di lavoratori assenti che hanno diritto alla conservazione del posto. Tuttavia nel contratto individuale consegnato al dipendente assunto a termine deve essere indicato obbligatoriamente il nominativo del lavoratore sostituito. I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.

Art. 46 - Proporzione numerica

- 1) Le Parti convengono che il limite numerico entro il quale possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo determinato è stabilito nella misura pari al 30% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione, salvo la deroga prevista dall'art. 51 del D.lgs.87/2018.
- 2) Assunzioni esenti da limitazioni numeriche:
Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato effettuati per le casistiche:
 - a. nella fase di avvio di nuove attività per un periodo biennale;
 - b. da imprese *start-up* innovative di cui all'art.25 c.2 e 3 del decreto-legge n.179/2012, convertito con modificazioni, dalla Legge n.221/2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto art.25 per le società già costituite;
 - c. per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'art.21 c.2 del D.lgs.n 81/2015;
 - d. per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
 - e. per sostituzione di lavoratori assenti;
 - f. con lavoratori di età superiore a 50 anni.
- 3) Resta salva la facoltà di assumere con contratto a tempo determinato n.1 lavoratori nelle singole unità produttive con meno di 5 dipendenti.
- 4) In caso di violazione del limite percentuale di cui al comma 1, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari:

- a. al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;
- b. al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.

5) Annualmente l'azienda fornirà alla RSA indicazioni in merito al numero totale dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, distinti per causale, e il numero totale delle ore di lavoro rispettivamente prestate.

Art. 47 - Diritto di precedenza

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

Art. 48 - Retribuzione

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, le ferie, la gratifica natalizia, sarà corrisposta e frazionata per 365 esimi, sulla base di quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine.

Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore il TFR previsto dal presente CCNL salvo che sia stato corrisposto unitamente alle retribuzioni correnti, alle normali scadenze di paga.

TITOLO IX - LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE

Art. 49 - Somministrazione, sfera di applicabilità

- 1) Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del D.lgs.n.276/2003, mette a disposizione di un

utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

2) Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

- a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b. presso le unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt.4 e 24 della Legge n.223/1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c. presso le unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
- d. da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Art. 50 - Proporzione numerica

1) Le Parti convengono che l'imprenditore ha facoltà di occupare contemporaneamente nella propria azienda un numero massimo di lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato o indeterminato non superiore al 30% annuo dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'azienda stessa, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro. È in ogni caso esente dai limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'art.8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n.223, di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'art.2 del regolamento UE N.651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014. come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. A seguito di accordo sindacale sarà possibile aumentare o diminuire il limite di cui sopra.

2) Fatto salvo quanto previsto al co. 1 del presente articolo e al co. 1 del precedente articolo "Proporzione numerica", qualora ricorrano particolari evenienze in relazione alle quali l'azienda abbia necessità di superare i limiti previsti, potrà presentare apposita istanza scritta di autorizzazione, da inviarsi a mezzo PEC, all'Ente Bilaterale Nazionale competente che valuterà se ricorrono i presupposti per la concessione di una deroga, in base agli elementi forniti dall'istante a supporto della richiesta. Tale decisione dovrà essere comunicata per iscritto entro il termine di 20 giorni dal momento del ricevimento della richiesta di deroga. Nel caso in cui non ci sia risposta nel suddetto termine la richiesta si intende accolta.

Art. 51 - Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare

1) Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività

lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al D.lgs.n.81/2008. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore. L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e per contratto, nei confronti dei propri dipendenti.

2) Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori.

3) Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'art.7 della Legge n.300/1970.

4) L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni.

5) È nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione, fatta salva l'ipotesi in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.

Art. 52 - Retribuzione

1) Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.

2) L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

3) Ferma restando l'azienda per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa sono stabiliti dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore. I lavoratori somministrati hanno altresì diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.

Note a verbale

Le parti convengono la possibilità dell'applicazione dell'art. 38 bis già previsto dall'art. 18 del D. Lgs. N. 276/2003 in caso di somministrazione fraudolenta.

TITOLO X – ALTRE FORME DI RAPPORTO DI LAVORO

Art. 53 - Lavoro intermittente

Ai sensi dell'art.13 c.1 del D.lgs.n.81/2015, il contratto di lavoro intermittente, che può essere stipulato anche a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione

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

Art. 54 - Disciplina del rapporto di lavoro intermittente

1) Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non siano predeterminabili i tempi della prestazione lavorativa, e in ogni caso per il soddisfacimento delle richieste dei committenti.

2) Salvo diverse disposizioni di legge, il contratto di lavoro intermittente può essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età.

3) Il contratto di lavoro intermittente può riferirsi ad uno o più periodi predeterminati nell'arco dell'anno, con una declinazione temporale definita per iscritto al momento dell'assunzione e pattuita di comune accordo fra l'azienda e il lavoratore intermittente ma sempre variabile di comune accordo, anche tacito.

Ad esempio per periodi predeterminati si può intendere:

- a. *week-end*: il periodo che va dal venerdì al lunedì successivo;
- b. periodo natalizio: il periodo che va dal 1° dicembre al 15 gennaio;
- c. periodo pasquale: il periodo che va dalla settimana che precede la domenica delle Palme al martedì successivo il Lunedì dell'Angelo;
- d. periodo di feste patronali, manifestazioni culturali o fieristiche locali: periodo di 10 giorni, tra prima e dopo l'evento;
- e. periodo estivo: i giorni compresi dal 1° giugno al 30 settembre;
- f. periodo degli sport invernali;
- g. periodi caratterizzati da picchi di lavoro e/o avvio di attività nuove o stagionali, individuati da accordo fra l'azienda e la RSA;
- h. qualsiasi altro periodo settimanale, mensile o annuale definito dal contratto individuale sottoscritto fra le parti o dalle successive intese.

4) Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:

- a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b. presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli artt.4 e 24 della legge 23 luglio 1991 n.223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- c. ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Art. 55 - Assunzione

1) Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e contenere i seguenti elementi, in base alle vigenti disposizioni di legge, oltre a quanto previsto nel presente CCNL:

- a. indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, in presenza delle quali è consentita la stipulazione del contratto;
- b. luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c. il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove pattuita, nei limiti di quanto previsto all'articolo successivo;
- d. indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
- e. i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità, ove presente;
- f. le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;
- g. il rinvio alle norme del presente articolo.

2) Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata con modalità semplificate alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio nonché all'Ente Bilaterale territoriale mediante sms, fax o posta elettronica.

Art. 56 – Contratto di reinserimento

Il contratto di reinserimento è quel contratto di lavoro, instaurato ai sensi del presente articolo, con cui i soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale sulla base di quanto certificato nel libretto formativo o, in mancanza, da documentazione equipollente, risultino aver svolto, nel corso degli ultimi diciotto mesi, le medesime mansioni, per un periodo di almeno tre mesi, oppure che abbiano seguito gli specifici percorsi formativi promossi dagli enti bilaterali o dalle istituzioni pubbliche o centri formativi regolarmente accreditati per il reinserimento dei lavoratori.

Le attività formative svolte ai sensi del precedente capoverso sono valide ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi del presente articolo.

In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento/reinserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del D.Lgs. n. 276/03 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del D.Lgs. n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

Il contratto di inserimento/reinserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.

In mancanza di forma scritta del contratto il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto verranno indicati:

- a) la durata;
- b) l'eventuale periodo di prova, così come previsto per il livello di inquadramento attribuito;
- c) l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
- d) la categoria di inquadramento del lavoratore: tale categoria non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto a quella spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto.

Per i contratti di reinserimento l'inquadramento sarà di un livello inferiore rispetto a quello spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto.

Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

L'orario di lavoro in caso di assunzione a tempo parziale, non potrà avere una durata inferiore al 50% della prestazione di quella prevista per il tempo pieno, ferme restando le ore di formazione ivi previste.

Nel progetto verranno indicati:

- a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
- b) la durata e le modalità della formazione.

Il contratto di inserimento avrà una durata massima di 18 mesi. Per i soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi. Per i contratti di reinserimento la durata sarà ridotta in misura pari ai mesi lavorati nella stessa categoria merceologica per le medesime mansioni nei diciotto mesi precedenti e comunque non al di sotto dei 12 mesi.

Nell'ipotesi di contratto di reinserimento, la contrattazione integrativa potrà individuare durate inferiori, comunque non al di sotto dei 12 mesi.

Il progetto deve prevedere una formazione teorica di 16 ore per i contratti di reinserimento e di 24 ore per i contratti di inserimento, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale. Detta formazione sarà accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.

Le ore di formazione di cui al comma precedente sono comprese nell'orario normale di lavoro. La formazione teorica sarà effettuata coerentemente a progetti o programmi predisposti dagli enti competenti accreditati.

La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

In attesa della definizione delle modalità di attuazione del citato art. 2, lett. i) del D.Lgs. 276/2003, la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato.

Ai lavoratori assunti con contratto d'inserimento, si applicano le disposizioni legislative che disciplinano i rapporti di lavoro subordinato nonché la normativa del presente contratto.

Nell'ambito di detto periodo l'azienda erogherà un trattamento economico eguale a quello spettante per i dipendenti di eguale qualifica.

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento dall'utilizzazione degli

eventuali servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).

Le imprese forniranno annualmente alle RSU/RSA o in loro assenza alle OO.SS. anche per il tramite dell'Ente Bilaterale, i dati quantitativi sui contratti di inserimento.

Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità e della progressione automatica di carriera.

Per poter assumere mediante contratti di inserimento/reinserimento, il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti; a tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio a tempo indeterminato e i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

La disposizione di cui al comma che precede non trova applicazione quando, nei diciotto mesi precedenti alla assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto.

I datori di lavoro che intendano assumere lavoratori con contratto di inserimento debbono darne comunicazione scritta alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale, prevista dall'art. 4, competente per territorio, ai fini della verifica del rispetto della percentuale di conferme di cui al presente articolo.

Nel caso in cui la Commissione riscontri la mancata rispondenza del suddetto elemento ne darà immediata comunicazione all'azienda per i conseguenti adeguamenti.

Art. 57 - Indennità di disponibilità

1) Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, che deve essere corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la propria disponibilità all'azienda, restando in attesa di utilizzazione.

2) Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 20% della retribuzione di cui al presente CCNL.

3) La retribuzione da prendere a base di riferimento per la determinazione dell'indennità, è costituita da paga base e ratei di gratifica natalizia o dalla retribuzione globalizzata.

4) L'indennità di disponibilità è onnicomprensiva e, pertanto, è esclusa dal computo di ogni istituto di legge e di contratto.

5) In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore, che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare tempestivamente l'azienda, specificando la durata presunta dell'impedimento e, successivamente, documentandone la motivazione.

6) Nel periodo di inabilità temporanea non matura il diritto alla indennità di disponibilità.

7) Ove il lavoratore non provveda all'adempimento di cui al punto 5), perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni.

- 8) Le disposizioni di cui ai precedenti punti si applicano soltanto nei casi in cui il lavoratore si sia obbligato contrattualmente a rispondere alla chiamata dell'azienda.
- 9) In tal caso, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata autorizza l'azienda a risolvere il contratto, con restituzione della quota di indennità di disponibilità eventualmente già corrisposta e riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, salvo il caso di maggior danno da risarcire.
- 10) Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi nei periodi di cui all'art. "Disciplina del rapporto di lavoro intermittente" c.3, l'indennità di disponibilità è corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva risposta alla chiamata dell'azienda.

Art. 58 - Retribuzione

- 1) Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte, ferma restando l'indifferenza sulla collocazione spazio-temporale della prestazione assegnata e accettata, nel rispetto dei vincoli di legge.
- 2) Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.
- 3) In alternativa a quanto precede è facoltà dell'azienda adottare un periodo di paga diverso da quello mensile e una retribuzione globalizzata, comprendente l'incidenza di tutti gli istituti contrattuali, ad eccezione della premialità e del *welfare*, forfettizzata al 30%.
- 4) Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata dell'azienda non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo la eventuale indennità di disponibilità.

Art. 59 - Telelavoro e Lavoro Agile (smart working)

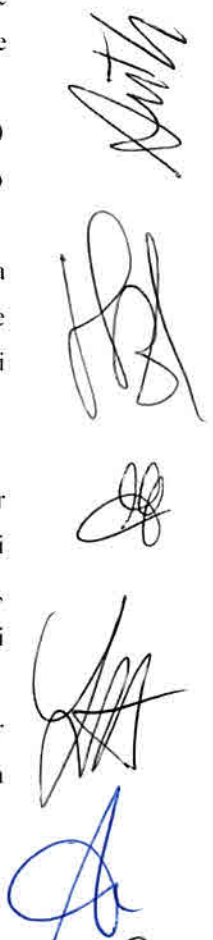
- 1) Il telelavoro è l'attività lavorativa svolta dal lavoratore dipendente senza la sua presenza fisica all'interno dei locali aziendali, in quanto consiste in una forma di organizzazione a distanza resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore opera e la sua azienda. Il lavoro agile è l'attività lavorativa svolta dal lavoratore dipendente in parte con presenza fisica all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, ovvero in forme remotizzate.
- 2) Non possono pertanto essere svolte con modalità di telelavoro quelle mansioni che richiedono, per loro intrinseca natura, la presenza costante o prevalente del lavoratore fuori dai locali aziendali, quali ad esempio:
 - a. autisti;
 - b. operatori di vendita;
 - c. lavoratori comandanti presso altre ditte o presso cantieri e/o appalti;
 - d. ogni altra mansione che preveda, per il suo svolgimento, una presenza fisica in un determinato luogo estraneo ai locali aziendali.

- 3) Il Telelavoro può essere di tre tipi:
- a. domiciliare: svolto nell'abitazione del telelavoratore;
 - b. mobile: attraverso l'utilizzo di apparecchiature portatili;
 - c. remotizzato o a distanza: svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri che non coincidono né con l'abitazione del telelavoratore né con gli uffici aziendali.
- 4) Il centro di telelavoro o la singola postazione presso il domicilio del telelavoratore non configurano una unità produttiva autonoma dell'azienda.
- 5) Per il lavoro agile, fatte salve le evoluzioni normative, valgono le stesse tipizzazioni del precedente punto 3).

Art. 60 - Sfera di applicabilità

- 1) Il telelavoro e il lavoro agile hanno carattere volontario sia per l'azienda sia per il lavoratore dipendente e pertanto la concessione come l'accettazione della modalità di telelavoro o lavoro agile non può in alcun modo essere pretesa – salvo sia stata espressamente concordata all'atto della assunzione - e il suo rifiuto da parte del lavoratore non costituisce motivo legittimo per l'interruzione del rapporto di lavoro.
- 2) L'accordo tra l'azienda e il lavoratore sul telelavoro o sul lavoro agile deve risultare da apposito atto scritto nel quale deve essere espressamente indicata la durata del telelavoro o del lavoro agile, a tempo parziale, determinato, indeterminato o intermittente.
- 3) L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.
- 4) Nel caso di accordo per il tempo indeterminato, ciascuna delle parti potrà, con preavviso di almeno 60 giorni, dare disdetta dell'accordo e chiedere il ritorno allo svolgimento stabile dell'attività lavorativa presso l'azienda.
- 5) Nel caso di accordo per il tempo determinato, il telelavoro o il lavoro agile potrà essere disdetto, prima della scadenza del termine, da parte dell'azienda soltanto in caso di comprovate esigenze funzionali/organizzative ma, salvo il caso di giustificato motivo, con un preavviso non inferiore a 30 giorni o 90 giorni in caso di lavoratori disabili.
- 6) Nel caso di accordo per il tempo parziale valgono le regole del *part time*.
- 7) Il telelavoro o il lavoro agile può essere concesso dal datore di lavoro ovvero richiesto dal lavoratore per tutte quelle mansioni che non richiedano il rapporto presenziale con il pubblico/clientela ovvero attività di controllo presenziale sul lavoro di altri dipendenti o l'accesso a materiali e/o informazioni che per natura, logistica o mancanza di infrastrutture telematiche sicure non possono essere svolte stando al di fuori dell'azienda stessa.
- 8) Gli accordi di telelavoro o di lavoro agile sottoscritti dai lavoratori ai sensi della legislazione vigente, per il periodo successivo al rientro in servizio dopo l'astensione obbligatoria per maternità e con durata prefissata sino al compimento di 1 anno di vita del bambino, non potranno essere disdetta dall'azienda.

Art. 61 - Disciplina del rapporto di telelavoro



- 1) Il telelavoro o lavoro agile con modalità domiciliare o remotizzata può essere concesso o richiesto esclusivamente dai lavoratori subordinati. Tali modalità non possono pertanto trovare applicazione rispetto ai lavoratori occasionali né a quelli autonomi.
- 2) Il telelavoro o il lavoro agile può svolgersi anche con contratto *part-time*, a tempo determinato o intermittente, qualunque sia il modo in cui si espleta.
- 3) Il telelavoro e il lavoro agile sono semplicemente una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non un particolare *status* legale. Il telelavoratore e il lavoratore agile fanno infatti parte a pieno titolo dell'organizzazione della azienda, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è, in tutto o in parte, esterno all'azienda.
- 4) È comunque possibile adottare un periodo di paga diverso da quello mensile e una retribuzione globalizzata con accordo tra le parti, comprendente l'incidenza di tutti gli istituti contrattuali, ad eccezione della premialità e del *welfare* aziendale, forfettizzata al 30%.
- 5) Nel caso di accordo a tempo indeterminato ciascuna delle due parti potrà, con preavviso di 60 giorni, richiedere la disdetta dell'accordo ed il ritorno allo svolgimento presso l'azienda dell'attività lavorativa.
- 6) Gli accordi a tempo determinato potranno essere disdettati dall'azienda solo in caso di comprovate motivazioni funzionali/organizzative.
- 7) Gli accordi per effettuare il telelavoro sottoscritti da lavoratrici, o da lavoratori ai sensi della legislazione vigente, per il periodo successivo al rientro in servizio dopo l'astensione obbligatoria per maternità e con durata prefissata
- 8) Sino al compimento di un anno di vita del bambino non potranno essere disdettati dall'azienda.
- 9) La modalità del telelavoro può essere utilizzata anche per i ricercatori che, oltre all'attività lavorativa in favore dell'azienda, continuano a svolgere attività di studio o ricerca presso centri universitari o assimilabili. In questa fattispecie, se il rapporto di lavoro è stato sin dall'instaurazione nella modalità del telelavoro l'eventuale sua modifica potrà avvenire solo con un accordo tra Azienda e lavoratore.
- 10) Sicurezza e prevenzione degli infortuni - L'azienda 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 ed igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti che dovrà utilizzare. In caso di infortunio il lavoratore, ai sensi della normativa contrattuale sugli infortuni, dovrà darne immediata comunicazione all'azienda fornendo una dettagliata relazione sulle modalità che hanno portato all'incidente stesso, salvo comprovati impedimenti.
- 11) Nel caso il lavoratore avesse domicilio in un comune diverso da quello dell'azienda, il giorno di festività connesso con la solennità del Santo Patrono resterà sempre quello del comune ove opera l'Azienda.
- 12) Per tutto quanto qui non previsto si rimanda al testo contrattuale, all'Ente bilaterale per eventuali controversie applicative ed alla legislazione vigente.

Art. 62 - Diritti e doveri del telelavoratore

- 1) Al telelavoratore e al lavoratore agile sono riconosciuti gli stessi di diritti legali e contrattuali previsti per il lavoratore dipendente, di pari livello e mansione, impiegato presso i locali dell'azienda ed è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo dell'azienda.

- 2) Il telelavoratore e il lavoratore agile devono essere messi nelle condizioni di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per gli altri lavoratori dipendenti comparabili ed hanno diritto ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono, in correlazione con la strumentazione aziendale, e sulle tecniche di tale forma di organizzazione del lavoro.
- 3) La responsabilità in materia di rispetto della normativa relativa alla protezione dei dati, è in capo al telelavoratore o al lavoratore agile, per quanto compatibile con le particolarità della prestazione.
- 4) Al telelavoratore e al lavoratore agile è posto l'obbligo di aver cura degli strumenti di lavoro e di informare tempestivamente il datore di lavoro in caso di guasti o malfunzionamenti delle attrezzature eventualmente fornite e delle infrastrutture di accesso.
- 5) L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e successive modificazioni.
- 6) L'accordo di cui al punto precedente individua le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Art. 63 - Poteri e obblighi del datore di lavoro

- 1) La postazione del telelavoratore o del lavoratore agile e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del datore di lavoro, salvo diversi accordi.
- 2) Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure appropriate, in particolare per quanto riguarda i *software*, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore o dal lavoratore agile per fini professionali.
- 3) Il datore di lavoro è inoltre tenuto ad informare prontamente il telelavoratore e il lavoratore agile in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati, a cui debba attenersi.
- 4) Il datore di lavoro può instaurare strumenti di controllo, nel rispetto delle vigenti normative nazionali e comunitarie relativa ai videoterminali e delle altre attrezzature di lavoro, fermo restando il divieto dell'utilizzo di dispositivi ovvero del controllo quantitativo o qualitativo, tramite *software*, all'insaputa del telelavoratore o del lavoratore agile.
- 5) In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a farsi carico dei costi per la protezione (antivirus), la salvaguardia (*backup*), la perdita (*crash*) dei dati gestiti dal telelavoratore o dal lavoratore agile, nonché dei costi derivanti dal danneggiamento degli strumenti di lavoro, indipendentemente dalla proprietà degli stessi.
- 6) Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure opportune per prevenire l'isolamento del telelavoratore e del lavoratore agile, tutelarne la salute, la sicurezza professionale e la riservatezza, ai sensi della vigente normativa nazionale e comunitaria.
- 7) L'azienda dovrà farsi rilasciare dal lavoratore, prima dell'inizio della prestazione con modalità di telelavoro o di lavoro agile, una dichiarazione in cui lo stesso comunica di essere stato informato e di conoscere le prescrizioni di sicurezza e igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti

che dovrà utilizzare; fermo restando che tali informazioni e prescrizioni possano essere fornite in forme telematiche con appositi *tutorial*.

8) Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

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

Art. 64 - Dotazioni strumentali e utenze

1) Le eventuali dotazioni strumentali necessarie allo svolgimento del lavoro con modalità di telelavoro o lavoro agile, salvo diverse intese, dovranno essere fornite al lavoratore dall'azienda e resteranno di proprietà aziendale.

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

3) In caso di danneggiamento involontario o di guasto delle dotazioni strumentali fornite al lavoratore, lo stesso dovrà darne pronta comunicazione al datore di lavoro che potrà inviare presso il domicilio del lavoratore, dopo aver concordato un orario, un proprio tecnico ovvero un tecnico di una ditta specializzata per verificare il guasto ed operare il ripristino. Il rifiuto senza giustificato motivo di far accedere il tecnico, ove non configuri comportamenti più gravi, comporterà l'automatica estinzione del rapporto di telelavoro o lavoro agile e il ripristino della normale attività presso la sede aziendale.

4) In caso di furto delle dotazioni strumentali, il telelavoratore o il lavoratore agile dovranno darne immediata comunicazione all'azienda, tramite l'invio telematico della copia della denuncia di furto presentata presso l'autorità di Polizia giudiziaria territorialmente competente. La denuncia e la relativa comunicazione devono essere effettuate entro il giorno stesso della scoperta del furto.

5) Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e di responsabilità, dovrà essere definita con la contrattazione aziendale o individuale prima dell'inizio del contratto di telelavoro o di lavoro agile.

Art. 65 - Orario di lavoro

1) Il telelavoratore è libero di gestire autonomamente il proprio orario di lavoro, fermo restando che i carichi di lavoro assegnati devono essere equivalenti a quelli dei prestatori presenti nei locali dell'azienda.

2) Con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili al telelavoratore l'art.3 (orario normale di lavoro), art.4 (durata massima dell'orario di lavoro), art.5 (lavoro straordinario), art.7 (riposo giornaliero), art.8 (pause), artt.12 e 13 (organizzazione e durata del lavoro notturno) del D.lgs.n 66/2003.

3) Il lavoratore agile seguirà, salvo le intese modificative anche occasionali, lo schema di lavoro, in alternanza tra presenza nel o nei luoghi di lavoro e assenza dagli stessi, previsto dagli accordi iniziali e dalle successive modificazioni concordate.

4) L'azienda potrà, mediante specifiche procedure da concordarsi, richiedere la prova dell'avvenuto inizio del lavoro e della sua ripresa dopo la pausa.

Art. 66 - Tirocinio curriculare e extracurriculare

Il Tirocinio non costituisce un rapporto di lavoro subordinato ma è una forma d'inserimento temporaneo all'interno dell'Azienda, al fine di realizzare alternanza tra studio e lavoro, agevolando le scelte professionali attraverso la conoscenza diretta del mondo del lavoro o favorire l'inserimento di lavoratori svantaggiati (inoccupati, disoccupati, invalidi ecc.) o preparatorio all'assunzione. I tirocinanti dovranno essere assicurati contro gli infortuni sul lavoro presso l'INAIL oltre che, con idonea compagnia assicuratrice, per responsabilità civile verso terzi, per tutte le attività, interne o esterne all'Azienda, svolte dal tirocinante. Il tirocinio si può svolgere, mediante Convenzione dell'Ente Bilaterale. La durata è stabilita dalla Legge e, attualmente, nei diversi casi è la seguente:

Destinatari	Durata massima
A. Tirocini formativi e di orientamento	12 mesi
B. Tirocini di inserimento e reinserimento	12 mesi
C. Tirocini in favore di soggetti svantaggiati	12 mesi
D. Tirocini per i soggetti disabili	24 mesi

- i tirocini curricolari, rivolti ai giovani frequentanti un percorso di istruzione o formazione e finalizzati ad integrare l'apprendimento con un'esperienza di lavoro. Questo tipo di tirocinio è disciplinato dai Regolamenti di istituto o di ateneo ed è promosso da scuole, università o enti di formazione accreditati;
- i tirocini extracurricolari, finalizzati ad agevolare le scelte professionali dei giovani tramite un periodo di formazione in un ambiente produttivo e quindi con la conoscenza diretta del mondo del lavoro. Questo tipo di tirocinio è disciplinato dalle Regioni e dalle Province autonome: a livello nazionale sono comunque definiti degli standard minimi comuni, riferiti ad esempio agli elementi qualificanti del tirocinio, alle modalità con cui il tirocinante presta la sua attività, all'indennità minima. Tali standard sono contenuti nelle "Linee guida in materia di tirocini".

Per attivare un tirocinio è necessaria una convenzione tra un soggetto promotore (università, scuola superiore, agenzia per l'impiego, centro di formazione, ecc.) e un soggetto ospitante (azienda, studio professionale, cooperativa, ente pubblico ecc.), corredata da un piano formativo. Il soggetto promotore del tirocinio e il soggetto ospitante nominano un tutor ciascuno, che aiuteranno il tirocinante nella stesura del piano formativo, nel suo inserimento nel nuovo contesto, nella definizione delle condizioni organizzative e didattiche, nel monitoraggio del percorso formativo e nell'attestazione dell'attività svolta. Le competenze e i risultati raggiunti dal tirocinante sono registrati sul libretto formativo. Pur non costituendo un rapporto lavorativo, i tirocini disciplinati nelle linee-guida sono soggetti all'obbligo di comunicazione obbligatoria da parte del soggetto ospitante.

Nel caso di Tirocinio extracurriculare a tempo pieno, l'Azienda Ospitante riconoscerà al tirocinante un rimborso spese mensile di almeno 600,00 € (seicento/00 Euro), fatta salva diversa e più favorevole previsione della legislazione regionale applicabile o degli accordi tra Ospitante e Tirocinante.

Art. 67 - Classificazione del personale

Il personale al quale si applica il seguente accordo viene classificato come segue:

Per le imprese di acconciatura

1° Livello

Vi appartengono i lavoratori professionalmente in grado di proporre alla clientela le prestazioni più conformi e funzionali alle caratteristiche dell'aspetto, secondo i canoni delle mode e del costume e funzionali alle esigenze igieniche.

Tali lavoratori dovranno essere in grado di eseguire permanenti sui capelli corti e lunghi con diversi sistemi in uso, applicazione di tinture nelle varie gamme di colore e decolorazioni la cui miscela da loro stessi preparata deve corrispondere alle necessità occorrenti a quella determinata qualità fisica di capelli, meches, pettinature fantasia eseguite sui capelli di diversa lunghezza, acconciatura da modello, disegno, stampa e fotografia, ondulazioni a ferro e a phon su capelli lunghi e corti, lavatura della testa, e trattamento igienizzato del cuoio capelluto, massaggio drenante e con mezzi meccanici della cute, tutte le tecniche di taglio, preparazione di toupè e parrucche e loro applicazione previo adattamento del cuoio capelluto, pettinatura sui manichini.

Ovvero, i lavoratori che sanno eseguire il taglio della barba intera con la sola forbice in tutte le forme, il taglio dei capelli in qualunque foggia compreso il taglio scolpito a rasoio con acconciatura ad aria calda nelle varie fogge, il massaggio drenante e con mezzi meccanici della cute, acconciatura a ferro, permanente, colorazioni e decolorazioni, preparazione di toupè e parrucche e loro applicazione previo adattamento al cuoio capelluto.

Vi appartengono inoltre i lavoratori con mansioni impiegate di concetto, responsabili della conduzione amministrativa dell'azienda.

2° Livello

Vi appartengono quei lavoratori che sappiano eseguire permanenti su capelli lunghi e corti, nei diversi sistemi di uso, applicazione di tinture e decolorazioni, meches, pettinature fantasia su capelli lunghi e corti, ondulazioni a ferro e ad acqua, acconciature a phon, piega fissa, messa in piega, ricci piatti, su capelli di diversa lunghezza, lavatura dei capelli, massaggio normale della cute, taglio e frizione.

Ovvero vi appartengono quei lavoratori che sappiano eseguire correttamente il taglio dei capelli e della barba con rasatura ai lati e con le sole forbici sul mento, e con perfezione la rasatura della barba, taglio dei capelli a rasoio, cachet e massaggio normale della cute.

Vi appartengono inoltre gli impiegati con mansioni amministrative, non inquadrati nel livello superiore, il cassiere e l'addetto/addetta alla reception/vendita di prodotti cosmetici.

3° Livello

Vi appartengono quei lavoratori in grado di offrire completa assistenza ed eventualmente di eseguire permanenti, tinture e decolorazioni, ondulazioni a ferro e ad acqua, piega fissa, messa in piega e ricci piatti,

su capelli lunghi e corti, taglio e sfumatura dei capelli lunghi e corti, lavatura dei capelli, frizione, che abbiano nozioni di carattere generale, prestazioni semplici di manicure e pedicure esclusivamente estetico. Ovvero vi appartengono quei lavoratori che sappiano eseguire il taglio semplice dei capelli, le frizioni, la rasatura della barba, pettinatura ad aria calda.

4° Livello

Vi appartengono quei lavoratori che non hanno compiuto l'apprendistato nel settore o perché hanno superato l'età o perché provenienti da altri settori ed in ogni caso privi di attestato professionale.

Essi sono adibiti alle attività volte all'acquisizione della capacità lavorativa espressa al 3° livello.

La permanenza a detto livello non può superare i 24 mesi.

I lavoratori adibiti alle sole mansioni di pulizia dei locali e degli arredi, sono inquadrati permanentemente al 4° livello retributivo.

Per le imprese di estetica

1° Livello

Vi appartengono quei lavoratori la cui capacità professionale permette lo svolgimento autonomo di tutti i trattamenti dell'estetica specializzata, ivi compreso l'uso delle apparecchiature elettromeccaniche per l'estetica o l'esercizio delle attività di trucco specializzato tipo teatrale, scenico, televisivo.

Tali lavoratori sono professionalmente in grado di proporre alla clientela i trattamenti più conformi e funzionali alle caratteristiche dell'aspetto.

Detti lavoratori, oltre ad avere capacità di svolgimento delle mansioni previste ai livelli inferiori devono essere in grado di svolgere trattamenti di estetica specializzata al viso e al corpo di qualsiasi grado di difficoltà con l'utilizzo delle tecniche più avanzate.

Essi sono in grado di effettuare ogni prestazione di cui ai livelli seguenti, inoltre gestiscono i servizi di sauna e palestra.

Vi appartengono inoltre i lavoratori con mansioni impiegate di concetto, responsabili della conduzione amministrativa dell'azienda.

2° Livello

Vi appartengono quei lavoratori che sotto la guida del titolare o di altro lavoratore inquadrato al 1° livello siano in grado di eseguire tutti i trattamenti dell'estetica compreso il trucco giorno-sera, in grado inoltre di avvalersi delle apparecchiature elettromeccaniche idonee ad ogni trattamento, cassiere, addetto alla vendita dei prodotti cosmetici.

Vi appartengono inoltre gli impiegati con mansione amministrativa non inquadrabili al livello superiore.

3° Livello

Vi appartengono quei lavoratori che, anche utilizzando elementari attrezzature elettromeccaniche, siano in

grado di eseguire le seguenti mansioni, manicure, pedicure estetico, depilazione, trattamenti al viso, massaggio al corpo, trucco di base con l'applicazione di prodotti specifici a gradi di difficoltà semplici.

4° Livello

Vi appartengono quei lavoratori che non hanno compiuto l'apprendistato nel settore o perché hanno superato l'età o perché provenienti da altri settori ed in ogni caso privi di attestato professionale.

Essi sono adibiti alle attività volte all'acquisizione della capacità lavorativa espressa al 3° livello.

La permanenza a detto livello non può superare i 24 mesi.

I lavoratori adibiti alle sole mansioni di pulizia dei locali e degli arredi, sono inquadrati permanentemente al 4° livello retributivo.

Per le imprese di tricologia

1° Livello

Vi appartengono i lavoratori che coordinano l'attività dei singoli centri, provvedono alle interviste per il trattamento dei capelli, determinando le relative formule e, in caso di necessità, assegnando i tipi di protesi o di parrucchini da applicare. Intervengono per il buon andamento del centro curando in particolare i rapporti con i clienti. Controllano i vari clienti in relazione all'andamento dei trattamenti e creazioni delle protesi, curano gli inventari dei prodotti e protesi.

2° Livello

Vi appartengono i lavoratori che cooperano con il responsabile del centro nell'attività da questo svolta e eventualmente a loro delegata dal responsabile.

Svolgono mansioni che richiedono autonomia di iniziativa nell'ambito delle istruzioni a loro impartite e, comunque, con specifica capacità le attività assegnate. Vi appartengono inoltre i lavoratori che su istruzioni del responsabile del centro, curano la corrispondenza e la contabilità, curano la compilazione dei rapporti giornalieri, fissano gli appuntamenti con la clientela, ed in genere svolgono tutte queste funzioni di natura esecutiva necessarie.

3° Livello

Vi appartengono i lavoratori che eseguono massaggi ed applicazioni al cuoio capelluto, rimesse in tensione, confezionamento protesi, approntamento delle trame, righe, shampooing, tinte su protesi, in base alle istruzioni ricevute dal responsabile del centro. Ovvero i lavoratori addetti alla produzione dei prodotti tricologici e lavorazione dei capelli. Vi appartengono inoltre i lavoratori che svolgono mansioni amministrative non inquadrata nel livello superiore.

4° Livello



Vi appartengono quei lavoratori che non hanno compiuto l'apprendistato nel settore o perché hanno superato l'età o perché provenienti da altri settori. Essi sono adibiti alle attività volte all'acquisizione della capacità lavorativa espressa al 3° livello.

La permanenza a detto livello non può superare i 24 mesi.

I lavoratori adibiti alle sole mansioni di pulizia dei locali e degli arredi, sono inquadrati permanentemente al 4° livello retributivo.

Per le imprese esercenti l'attività di tatuaggio, micro pigmentazione (trucco permanente e camouflage) e piercing

1° livello

Vi appartengono i lavoratori in possesso del relativo attestato professionale (nelle regioni in cui è obbligatorio) che coordinano le attività (esecutive, approvvigionamento magazzino, manutenzione strutture e macchinari, gestione clienti, rapporti con autorità e amministrazioni, conduzione amministrativa dell'azienda) dei singoli centri e provvedono alla gestione della linea di condotta professionale e artistica dell'attività coordinando il lavoro dei tatuatori/piercers e del personale addetto alle relazioni coi clienti. La competenza professionale permette loro di svolgere le mansioni dei colleghi di livello inferiore ivi compreso l'uso delle apparecchiature per l'esercizio dell'attività di piercing tatuaggio o micro pigmentazione. Possono delegare personale adeguatamente preparato alla gestione di uno o più aspetti delle attività dei singoli centri.

2° livello

Vi operano i lavoratori in possesso del relativo attestato professionale (nelle regioni in cui è obbligatorio) che, sotto la guida del titolare o di altro lavoratore inquadrato nel 1° livello, siano in grado di eseguire tutti i trattamenti di tatuaggio, micro pigmentazione o piercing secondo la propria competenza comprovata dal responsabile del centro.

3° livello

Vi appartengono i lavoratori in possesso del relativo attestato professionale (nelle regioni in cui è obbligatorio) le cui mansioni, all'interno del centro, siano limitate alle attività di segreteria, relazione coi clienti, vendita di eventuale merchandise, cassiere, attività di pulizie e disinfezione e sterilizzazione degli strumenti, pulizia e disinfezione degli arredi e dei locali, preparazione del cliente al trattamento, allestimento del campo di lavoro e pulizia e disinfezione della zona di lavoro dopo il trattamento, assistenza alla poltrona.

4° livello

Vi appartengono quei lavoratori che non hanno compiuto l'apprendistato nel settore perché hanno superato l'età o perché provenienti da altri settori ed in ogni caso privi di attestato professionale. Essi sono adibiti

all'acquisizione della capacità lavorativa espressa dai livelli superiori compreso il 3°. La permanenza a detto livello non può superare i 24 mesi.

I lavoratori adibiti alle sole mansioni di pulizia dei locali, e degli arredi sono inquadrati permanentemente al 4° livello retributivo.

- Nota a verbale -

Per il personale dipendente da imprese svolgenti attività di tricotologia non curativa, sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste da eventuali accordi collettivi preesistenti.

Dichiarazione delle Parti

Ogni sei mesi la Commissione tecnica paritetica di cui all'art.10, composta da rappresentanti delle associazioni artigiane e delle organizzazioni sindacali, ha la possibilità provvedere ad elaborare una proposta per l'aggiornamento della classificazione del personale con le figure professionali nuove e/o mancanti dei settori rientranti nel campo di applicazione del presente CCNL, nonché dei relativi profili formativi dell'apprendistato professionalizzante

Art. 68 - Mansioni lavorative e variazioni di posizione organizzativa

- 1) Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle rientranti in altre posizioni organizzative riconducibili alla stessa categoria legale di inquadramento.
- 2) In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incida sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a posizioni organizzative inferiori a quelle precedentemente espletate, purché rientranti nella medesima categoria legale.
- 3) Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, anche attraverso piattaforme E-learning, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove posizioni organizzative.
- 4) Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti a posizioni organizzative inferiori a quelle precedentemente espletate, purché rientranti nella medesima categoria legale, sono le seguenti:
 - al fine di evitare il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo;
 - quando il lavoratore non risulti più idoneo a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto a seguito di visita medica.
- 4) In ogni caso il mutamento di mansioni e/o di posizione organizzativa è comunicato per iscritto, anche in forma telematica, a pena di nullità.
- 5) Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, il lavoratore ha diritto alla conservazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti; il trattamento retributivo sarà quello corrispondente alla nuova posizione organizzativa, salve le condizioni di miglior favore non legate alla precedente posizione organizzativa. Fermo restando quanto previsto al successivo punto 7, il lavoratore che non accetta il mutamento di mansioni e/o di posizione organizzativa di cui trattasi può presentare le proprie dimissioni che, nel caso di cui al precedente punto 2, saranno considerate per giusta causa.
- 6) Nelle sedi di cui all'art.2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, o

all'acquisizione di una diversa professionalità, o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, o da un avvocato, o da un consulente del lavoro.

7) Nel caso di assegnazione a posizioni organizzative superiori a quelle precedentemente espletate il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio assente per qualunque ragione, dopo sei mesi continuativi.

8) Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra, diversa da quelle indicate all'atto dell'assunzione, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, salvo che si tratti di lavoratore mobile.

9) Per lavoratore mobile si intende quel lavoratore che non abbia una sede di lavoro fissa ma che possa, o debba, a seconda di quanto concordato in sede di assunzione, operare in un certo ambito territoriale.

TITOLO XII – ORARIO DI LAVORO

Art. 69 - Orario di lavoro settimanale

La durata normale del lavoro effettiva è fissata in 40 (quaranta) ore settimanali, ma considerate le particolari caratteristiche dei settori della acconciatura e dell'estetica, in ciascuna settimana lavorativa l'orario di lavoro può essere diversamente distribuito.

Al datore di lavoro è consentito chiedere prestazioni giornaliere eccedenti le otto ore in misura non superiore alle due ore giornaliere ed alle dodici settimanali.

Le ore prestate oltre le 40 ore settimanali saranno compensate con una maggiorazione del 25% calcolata sulla retribuzione base.

Un' eventuale diversa distribuzione dell'orario settimanale è possibile in attuazione di provvedimenti delle autorità competenti che prevedano differenti regimi di apertura e chiusura delle attività o in relazione alla ubicazione dell'azienda (come, ad esempio, ipermercati e centri commerciali).

Al fine di contemperare l'esigenza di migliorare la competitività delle imprese e le prospettive occupazionali, per assecondare la variabilità delle richieste del mercato, nel rispetto delle regole, le Parti convengono che le modalità di attuazione dei seguenti schemi di orario o diverse distribuzioni od articolazioni dell'orario settimanale di cui ai punti a) e b) saranno concordate fra le parti stipulanti il presente CCNL al livello di contrattazione collettiva a livello territoriale:

a) distribuire diversamente l'orario contrattuale di lavoro nell'ambito della settimana o su cicli di più settimane;

b) articolare l'orario contrattuale di lavoro su cicli plurisettemanali multiperiodali, per realizzarlo in regime ordinario come media in un periodo di 6 mesi prorogabili a 12 mesi, alternando periodi di lavoro con orario diverso.

Dichiarazione a verbale

Le Parti convengono sulla opportunità di avvalersi di una contrattazione aziendale di secondo livello con cui si potrà concordare, in funzione di particolari esigenze di servizio e della disponibilità dei Lavoratori, una diversa distribuzione di orario di lavoro. Si potrà prevedere, inoltre, ogni altra deroga in tema d'orario di lavoro, di riposo e di straordinari, purché consentita, giustificata e contenuta nei limiti previsti dal

presente CCNL e dalle norme inderogabili di Legge.

Gli orari di lavoro praticati nell'azienda dovranno essere esposti in modo facile e visibile, a tutti i dipendenti e devono essere comunicati, da parte dell'azienda o del CST, all'Ispettorato del Lavoro.

Art. 70 - Stagionalità

In considerazione delle particolarità del settore le Parti si danno reciprocamente atto che le attività stagionali costituiscono una risorsa per l'occupazione e uno strumento per quelle aziende la cui produzione di servizi è fortemente condizionata dalla domanda del consumatore.

Pertanto, concordano che il ricorso al lavoro stagionale, diventato nel tempo più ricorrente, è possibile oltre che per le attività previste dal D.P.R. 1525/1963, e successive modifiche ed integrazioni del D.lgs 81/2015, anche per quei contratti di lavoro riconducibili alla attività stagionale, ossia quella concentrata in periodi dell'anno e finalizzata a rispondere all'intensificazione della domanda dovuta a variazioni di consumi collegati a flussi turistici.

Dichiarazione a verbale

Le parti convengono sulla necessità di regolamentare la stagionalità con una contrattazione territoriale o di secondo livello che, analizzi le fattispecie delle esigenze cicliche o variazioni climatiche o connesse a eventi civili, religiosi, tradizionali e promozionali. In sede aziendale potranno essere analizzate e previste ulteriori fattispecie con cui sia possibile ricorrere al lavoro stagionale.

La possibilità dell'assunzione di cui ai punti precedenti riguarda tutte le mansioni contemplate nella classificazione del personale del presente CCNL, ivi comprese quelle che riguardano l'amministrazione e la vendita.

Art. 71 - Orario Multiperiodale

Per far fronte a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa, la durata dell'orario di lavoro può risultare anche da una media plurisettimanale nell'arco dell'anno con i limiti massimi di 45 ore settimanali e 10 ore giornaliere e con una durata minima di 35 ore settimanali.

Gli scostamenti del programma con le relative motivazioni saranno portati a conoscenza della r.s.u., e ove ancora non costituita, alle r.s.a.

In tali casi, le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, giornaliero e settimanale non daranno luogo a compensi per lavoro supplementare/straordinario sino a concorrenza degli orari da compensare.

Nell'ambito delle flessibilità sopra previste, i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.

Ciascun lavoratore salvo accordo con la RR.SS.AA./RR.SS.UU. può far confluire in una "banca individuale delle ore" di cui all'art. 73.

Le ore di lavoro eccedenti alla 45°ora, che, su richiesta dell'interessato, saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno corrisposte con la retribuzione afferente il mese successivo a quello di cui tali prestazioni sono state effettuate.

Per dare attuazioni all'accumulo di ore, il lavoratore dovrà dichiarare preventivamente, entro il mese di gennaio di ciascun anno, per iscritto, la sua volontà di recupero delle ore accumulate nella banca;

in tal caso i riposi di cui al comma precedente potranno essere goduti entro 6 mesi successivi a quello di effettuazione della prestazione, a condizione che la persona interessata ne faccia richiesta con un preavviso

di almeno cinque giorni, non risulti contemporaneamente assente per identico motivo più del 3% del personale, e non ostino in quel momento obiettive e comprovate necessità aziendali in relazione all'infungibilità delle mansioni svolte.

Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso, le ore di riposo richieste saranno concesse compatibilmente con le esigenze aziendali.

Qualora eccezionalmente e per esigenze tecniche e produttive sia impossibile il recupero con riposo compensativo, entro 12 mesi, delle ore accumulate, l'importo corrispondente verrà liquidato al lavoratore interessato sulla base della retribuzione oraria in vigore a quella data.

Resta inteso che, in caso di cambio d'appalto, saranno retribuite le ore relative al riposo compensativo non fruite.

Al fine di consentire il confronto di cui al primo ed al secondo comma del presente articolo le aziende con contrattazione aziendale provvederanno a comunicare il programma di flessibilità alle RSU/RSA e alle OO.SS. territoriali. L'azienda provvederà altresì a comunicare per iscritto, con congruo preavviso, ai lavoratori interessati il programma definito di applicazione della flessibilità; le eventuali variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate per iscritto.

Dichiarazione a verbale

Le Parti convengono che è demandata alla contrattazione di secondo livello la possibilità di prevedere per i lavoratori che non eccedono le ore di lavoro ordinario o anche per coloro che abbiano lavorato per un numero inferiore a quelle di ore ordinario, l'equivalente retribuzione delle ore non lavorate.

Art. 72 – Flessibilità orario di lavoro

Considerate le particolari caratteristiche dei settori di riferimento ed anche allo scopo di limitare l'entità dei ricorsi allo straordinario ed a sospensioni del lavoro connessi a tale caratteristica, viene introdotta la flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro.

Per far fronte ai flussi di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parte di essa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi dell'anno con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite massimo delle 48 ore settimanali, per un massimo di 180 ore nell'anno.

A far fronte del superamento dell'orario contrattuale corrisponderà, di norma entro un periodo di sei mesi e comunque entro un limite massimo di 12 mesi dall'inizio della flessibilità ed in periodi di minore intensità produttiva, una pari entità di riposi compensativi.

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

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 10% da liquidare nei periodi di superamento dei medesimi.

Modalità applicative, relative alla distribuzione delle ore nel periodo di recupero e all'utilizzo delle riduzioni, saranno definite congiuntamente e per iscritto in tempo uti e tra l'azienda e i lavoratori.

A titolo informativo e consuntivo le imprese, tramite le OO.AA., comunicheranno alle OO.SS. territoriali le intese raggiunte in materia di flessibilità.

L'attuazione della flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori interessati salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

La presente normativa esclude prestazioni domenicali e festive.

Le parti convengono che fra le materie oggetto di trattative a livello regionale, possono essere previste la

gestione delle modalità applicative dei vari strumenti contrattuali riferiti agli orari di lavoro, fatto salvo quanto stabilito dal presente CCNL.

Art. 73 - Banca delle ore

1. Salvo accordo con la RR.SS.AA. /RR.SS.UU. le parti possono decidere di avvalersi dell'istituto della Banca Ore. In tale caso, per ciascun dipendente è istituita la banca individuale delle ore, di norma ma non tassativamente, quadrimestrale (di seguito "Banca ore") e l'azienda, mediante diretto inserimento di apposita clausola nel contratto individuale o successivamente mediante apposita comunicazione, ne dà comunicazione ai lavoratori almeno 30 giorni prima.
2. L'istituto della "Banca Ore" è uno strumento di flessibilità oraria funzionale ad un'organizzazione più efficiente ed efficace dell'orario di lavoro, nonché della gestione del tempo, per i lavoratori e per l'azienda.
3. La banca individuale delle ore funzionerà attraverso il meccanismo degli accrediti, per le ore lavorate oltre l'orario normale settimanale, e degli addebiti nel caso in cui, a causa di maltempo o altro impedimento non riconducibile a responsabilità dell'azienda, i lavoratori non riescano a lavorare in numero di ore sufficiente al raggiungimento dell'orario normale di lavoro settimanale.
4. Le ore lavorate oltre l'orario di lavoro normale settimanale confluiranno nella "banca individuale delle ore" come ore "a credito". Le relative maggiorazioni non verranno corrisposte, eccezion fatta per quella relativa alla prestazione di lavoro straordinario (eccedente la 40^a ora settimanale) in un giorno festivo (esclusa la domenica), la quale verrà erogata con la busta paga del mese di competenza della relativa festività.
5. Le ore "a credito" accumulate nella banca, verranno recuperate sotto forma di riposi compensativi, entro i 12 mesi successivi a quello di effettuazione della prestazione, secondo il "piano di fruizione" stabilito dall'azienda, che sarà definito entro il giorno 15 del mese precedente a quello di prevista fruizione. Ogni ora di riposo compensativo è da considerarsi come "ora a debito" che, pertanto, va a scalare corrispondenti "ore a credito" presenti nella banca ore individuale.
6. È fatta salva la possibilità dei lavoratori, di presentare richiesta di fruizione dei riposi compensativi, in giorni diversi da quelli individuati nel "piano di fruizione" a condizione che la persona interessata ne faccia richiesta per comprovate esigenze e con un preavviso di almeno 7 giorni. Tale richiesta sarà subordinata all'autorizzazione da parte del responsabile aziendale, e sarà de plano negata la fruizione qualora ostino obiettive necessità inerenti al servizio pubblico essenziale svolto.
7. Le ore ordinarie non lavorate per intemperie o cause di forza maggiore (eccezion fatta, dunque, per le assenze per ferie, permessi, malattia, infortunio, congedo) quindi necessarie al raggiungimento dell'orario normale di lavoro settimanale (40 ore per i lavoratori full time, riproporzionate per i lavoratori part-time secondo la percentuale contrattualmente prevista), verranno egualmente retribuite dall'azienda e contestualmente inserite "a debito" nella "banca individuale delle ore".
8. Ogni ora iscritta nella banca ore "a debito" produrrà la riduzione pari ad un'ora delle ore iscritte "a credito" (cd. compensazione). Viceversa, ogni ora "a credito" produrrà la riduzione pari ad un'ora delle ore accumulate "a debito".
9. Nei periodi in cui è necessario far fronte alla mancanza di lavoratori collocati nell'organico dell'azienda, in quanto assenti per malattia, infortunio, ferie, ecc. il lavoratore si impegna a sopperire alle suddette assenze lavorando oltre l'orario normale di lavoro settimanale e ogni ora eccedente tale orario normale di

Aut. G.

RS

ES

Aut. G.

Aut. G.

lavoro viene accumulata nella "banca individuale delle ore".

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

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

12. Anche l'orario multiperiodale del lavoratore part time potrà essere svolto in regime di "banca ore" entro il limite orario previsto per il tempo pieno.

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

13. Eventuali deroghe all'accettazione da parte del lavoratore rispetto al prolungamento dell'ordinario orario di lavoro part time, saranno tassativamente ed esclusivamente: comprovata instaurazione di altra attività lavorativa, esigenze di tutela della salute, esigenze legate alla maternità e alla paternità, esigenze personali legate a gravi situazioni familiari di cui alla legge 53/2000. Tali deroghe, da reclamarsi in forma scritta a cura del lavoratore, potranno essere eseguite soltanto quando siano decorsi almeno 6 mesi dalla stipulazione del contratto individuale di lavoro ed osservando un preavviso di almeno mese.

Art. 74 - Riposo settimanale

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni legislative in materia.

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale che coincide normalmente con la domenica o con altro giorno della settimana laddove disposizioni amministrative prevedano l'esercizio dell'attività nella giornata domenicale.

Sono fatte salve le deroghe e le disposizioni di legge

Il riposo di ventiquattro ore consecutive può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni per il personale interessato a modelli tecnico organizzativi di turnazione particolare ovvero addetto alle attività aventi le seguenti caratteristiche:

- i servizi ed attività il cui funzionamento domenicale corrisponda ed esigenze tecniche ovvero soddisfi interessi rilevanti della collettività ovvero sia di pubblica utilità;
- attività che richiedano l'impiego di impianti e macchinari ad alta intensità di capitali o ad alta tecnologia;
- attività di cui all'art.7 della Legge n.370/1934, fermo restando che, ai sensi dell'art.1 della stessa Legge n.370/1934, questa non si applica:

- alla moglie, ai parenti ed agli affini non oltre il terzo grado del datore di lavoro, con lui conviventi ed a suo carico;

- ai lavoranti al proprio domicilio;
- al personale preposto alla direzione tecnica od amministrativa di un'azienda ed avente diretta responsabilità nell'andamento dei servizi;
- attività indicate agli artt. 11, 12 e 13 D.lgs.n.114/1998 (riforma della disciplina relativa al settore del commercio), e di cui all'art.3 Legge n.323/2000 (stabilimenti termali).

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

Art. 75 - Tipologie di lavoro a tempo parziale

Il rapporto di lavoro a tempo parziale (così detto "part-time") rappresenta uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e a rispondere alle esigenze di flessibilità dei settori, nell'intento di garantire a detti lavoratori un equo regime lavorativo concordato quanto segue.

1) Le Parti convengono di regolare come di seguito il rapporto di lavoro a tempo parziale, anche in forme di telelavoro o lavoro agile, per i quali casi si richiamano le norme di legge e di contratto applicabili.

2) Il rapporto a tempo parziale può essere di tipo:

- a. "orizzontale", come riduzione dell'orario di lavoro giornaliero rispetto al tempo pieno;
- b. "verticale", come orario a tempo pieno ma limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- c. "misto", come combinazione del tempo parziale "orizzontale" e "verticale".

L'orario minimo contrattuale non può essere inferiore a 16 ore per il Part Time verticale e misto, la prestazione giornaliera non potrà essere inferiore a tre ore, le parti si danno atto che qualora non sia possibile il raggiungimento di detti minimi in un'unica ubicazione di servizio che il rispetto dello stesso è possibile solo a fronte della disponibilità del lavoratore a operare su più appalti ove l'impresa ne abbia nello stesso ambito territoriale e non si oppongano impedimenti di natura tecnico - produttiva e organizzativa derivanti da criteri e modalità di esecuzione dei servizi.

L'orario giornaliero di lavoro per i lavoratori Full time, viene stabilito per un massimo di due fasce lavorative.

L'orario giornaliero di lavoro per i lavoratori Part Time, l'orario giornaliero viene stabilito su una sola fascia lavorativa salvo accordo tra le parti su due Fasce di orario giornaliero lavorativo.

Art. 76 - Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale

1) L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato o indeterminato, deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore, risultante da atto scritto. Tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto a tempo pieno a quello a tempo parziale e viceversa, salve diverse prescrizioni di legge.

2) Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare i lavoratori in forza che ne facciano esplicita richiesta con atto scritto avente data certa, compatibilmente con le esigenze tecnico produttive aziendali.

3) Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale, potranno essere concordate tra le Parti, salvo

diverse disposizioni di legge, all'atto del passaggio stesso, le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno e l'azienda, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, potrà assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito.

4) In caso di passaggio dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa, nel relativo anno solare i ratei di retribuzione globale mensili relativi a tutti gli istituti legali e contrattuali sono calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi. Salvo che non sia stata adottata la retribuzione globalizzata, comprendente l'incidenza di tutti gli istituti contrattuali, ad eccezione della premialità e del *welfare* aziendale, forfettizzata al 30%.

Art. 77 - Assunzione

1) Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, deve essere stipulato per iscritto.

2) Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno nonché, in caso di nuova assunzione con contratto a tempo parziale, gli altri elementi previsti nel presente CCNL.

3) Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma precedente può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

Art. 78 - Clausole di flessibilità ed elastiche

1) In applicazione di quanto previsto dall'art.6 c.4 del D.lgs.n.81/2015, le parti interessate, con specifico patto scritto, potranno prevedere l'inserzione nel contratto di lavoro a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto a termine, di clausole elastiche che possono prevedere:

a. la dislocazione temporale della prestazione lavorativa, anche determinando il passaggio da un *part-time* orizzontale a verticale o viceversa, ovvero al sistema misto;

b. la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa;

c. la attivazione di una flessibilità parallela a quella prevista per i lavoratori a tempo pieno.

2) La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale con clausole elastiche richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro.

3) L'eventuale rifiuto dello stesso non integra in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

4) Per la sottoscrizione di tale patto il lavoratore può richiedere l'assistenza della RSA, ove costituita.

5) È riconosciuta l'unilaterale facoltà di revocare il predetto consenso, esclusivamente, al ricorrere ad una delle condizioni di cui all'art.8, commi da 3 a 5, ovvero in quelle di cui all'art 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970 n.300.

6) Qualora il datore di lavoro modifichi per un periodo predeterminato o predeterminabile la collocazione temporale dell'orario di lavoro adottando clausole elastiche, in presenza di particolari esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, è tenuto a darne comunicazione al lavoratore con preavviso



di almeno 2 giorni lavorativi, ma il lavoratore può accettare la modifica anche comunicata *ad horas*.

7) Quanto precede non si applica:

- a. in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intera azienda o unità organizzative autonome della stessa;
- b. qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore e accettata dal datore di lavoro;
- c. qualora la modifica dell'articolazione dell'orario di lavoro sia stata accettata dal lavoratore ed abbia carattere di modifica strutturale;
- d. qualora si inserisca in una dimensione di flessibilità generale prevista dall'articolo del presente CCNL.

8) Nel caso in cui le clausole elastiche permettano di aumentare la durata della prestazione lavorativa, l'orario di lavoro non può superare il limite delle 40 ore settimanali, a meno che non si versi in una dimensione di flessibilità generale.

Art. 79 - Prestazioni supplementari e straordinarie

1) In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive occorrenti, il datore di lavoro, in attuazione dell'art.6 c.2 del D.lgs.n.81/2015, ha facoltà di richiedere, anche in caso di rapporti a tempo determinato, lo svolgimento di:

- a. prestazioni supplementari ai lavoratori assunti con contratto a tempo parziale;
- b. prestazioni straordinarie ai lavoratori a tempo parziale per le stesse causali e con le medesime modalità previste per i lavoratori a tempo pieno dal presente CCNL.

2) Si intendono per prestazioni di lavoro supplementare quelle eccedenti la prestazione già concordata fino alle 8 ore giornaliere, ovvero quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti ai sensi dell'art.5 c.2 del D.lgs.n.81/2015.

3) Il lavoratore può rifiutarsi di prestare lavoro supplementare soltanto in base a comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

4) Nel contratto a tempo parziale può essere prevista, con il consenso del lavoratore in forza formalizzato con un atto scritto, la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione (nei casi di part-time orizzontale - verticale o misto) e/o la possibilità di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa (nei casi di part-time verticale o misto). Le variazioni devono essere richieste al lavoratore con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.

E' fatto salvo, in caso di gravi motivi familiari e/o personali, la facoltà del lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata previo preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.

Le variazioni della collocazione temporale della prestazione lavorativa comportano, per il periodo in cui la variazione stessa viene effettuata, una maggiorazione retributiva del 10% calcolata sulla retribuzione oraria del lavoratore.

In presenza di emergenze tecniche e/o produttive, il termine di preavviso può essere ridotto fino a 2 giorni lavorativi, in tal caso la maggiorazione di cui sopra sarà elevata al 15%.

Quanto previsto dai precedenti commi della presente lettera b) non si applica ai contratti di lavoro part-time, che prevedono la clausola flessibile, per:

1) lo svolgimento di prestazioni rese nei fine settimana (sabato/domenica) per un massimo di 24 fine settimana in un anno di calendario, in questo caso la maggiorazione retributiva è del 5% per i primi 12 fine settimana, del 4% per i restanti 12 fine settimana;

2) lo svolgimento di prestazioni rese nel periodo estivo (1° luglio - 31 agosto), in qualunque giorno della settimana esse siano prestate, in questo caso la maggiorazione retributiva è in ogni caso del 3%.

Ai fini del computo dei 24 fine settimana di cui al punto 1) si considerano anche quelli ricompresi nel periodo estivo (1° luglio - 31 agosto) di cui al punto 2). Le maggiorazioni retributive di cui al presente punto B) sono comprensive dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

In tali casi il datore di lavoro può comunicare la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa o la variazione in aumento della stessa con un preavviso di 2 giorni.

Il lavoratore può esimersi dalla variazione dell'orario precedentemente accettata unicamente dal momento in cui sopravvengano e fino a quando permangano le seguenti documentate ragioni:

1) assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza nell'ambito familiare, affetti da gravi malattie o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;

2) instaurazione di un altro rapporto di lavoro, che preveda una prestazione concomitante con la diversa collocazione dell'orario comunicata;

3) precedente trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, attuato ai sensi dell'art. 46, comma 1 lettera t) del D.Lgs. n. 276/2003 a favore di lavoratori affetti da patologie oncologiche;

4) accudire i figli fino al compimento di 7 anni

4) studio, connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea.

5) Ai sensi dell'art. 3, c. 9, del D.Lgs. 61/2000, come modificato dalla Legge 92/2012, è facoltà del lavoratore revocare il consenso prestato relativamente alle clausole e astiche e/o flessibili di cui all'art. 78:

1) qualora siano affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente

2) in caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 5/2/1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100 per cento, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al Decreto del Ministro della Sanità 5/2/1992, pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 47 del 26/2/1992

3) qualora il lavoratore o la lavoratrice abbiano un figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o un figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della legge 5/2/1992, n. 104;

4) qualora i lavoratori siano studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali;

5) instaurazione di un altro rapporto di lavoro.

c) In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono i settori disciplinati dal presente CCNL, quali punte di più intensa attività, necessità di sostituzione di lavoratori assenti, esigenze produttive/organizzative, è consentita, con il consenso del lavoratore, che dovrà essere formalizzato con atto scritto, la prestazione di lavoro supplementare fino al raggiungimento del 50% del normale orario di

lavoro.

Tale lavoro supplementare, verrà compensato, salvo condizioni di miglior favore, con la maggiorazione forfettaria del 20%.

Nel caso di part-time verticale è consentito, limitatamente ai giorni in cui è prevista la prestazione di lavoro a tempo pieno, lo svolgimento di prestazioni lavorative ulteriori rispetto all'orario giornaliero originariamente pattuito, sulla base di quanto stabilito per i lavoratori a tempo pieno. Tali prestazioni sono retribuite sulla base di quanto previsto dall'art. 16 del presente CCNL.

Ai sensi del D.Lgs. 61/2000 il rifiuto alla accettazione da parte del lavoratore di clausole flessibili/elastiche e lavoro supplementare non integra gli estremi per comminare provvedimenti disciplinari.

6) L'eventuale rifiuto del lavoratore all'espletamento di lavoro straordinario, in base a comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale, non può integrare in alcun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento e/o altro provvedimento disciplinare

7) Per prestazioni lavorative svolte in regime di lavoro supplementare e straordinario vale la maggiorazione stabilita nel presente CCNL.

Art. 80 – Retribuzione del lavoratore a tempo parziale

1) Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo, economico e normativo, non meno favorevole rispetto a quelli corrisposti al dipendente di pari livello e posizione organizzativa. In tal senso il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile.

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

3) Il periodo di paga viene stabilito al 15° giorno del mese. In alternativa a quanto precede è possibile stabilire con le parti interessate con accordo sottoscritto un periodo di paga diverso da quello mensile e una retribuzione mensilizzata, comprendente l'incidenza di tutti gli istituti contrattuali, ad eccezione della premialità e del welfare aziendale, forfettizzata al 30%.

4) In alternativa a quanto precede è possibile stabilire con le parti interessate con accordo sottoscritto un periodo di paga diverso da quello mensile e una retribuzione mensilizzata, comprendente l'incidenza di tutti gli istituti contrattuali, ad eccezione della premialità e del welfare aziendale, forfettizzata al 30%, inoltre nel caso l'impresa ritardi di oltre 10 giorni il pagamento della retribuzione, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 3% in più del tasso ufficiale per ogni giorno di ritardo della retribuzione prevista entro i termini stabiliti.

Criterio di computo per il periodo di comporto

Il criterio di proporzionalità di cui al primo comma si applica anche per quanto riguarda il periodo di comporto. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale il comporto è calcolato in giorni di calendario come previsto dall'art. 31, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo non superiore alla metà delle giornate lavorative concordate fra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro in esse prevista

Il numero di ore annuo dei permessi retribuiti spettanti al lavoratore a tempo parziale si determina

utilizzando i criteri previsti primo comma del presente articolo.

I termini di preavviso per i lavoratori occupati a tempo parziale hanno la stessa durata di quelli previsti per i lavoratori a tempo pieno e si calcolano in giorni di calendario indipendentemente dalla durata e dall'articolazione della prestazione lavorativa.

Art. 81 - Consistenza dell'organico aziendale

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

Art. 82 - Diritto di precedenza

1) Il personale a tempo pieno in servizio a tempo indeterminato può fare richiesta di passare a tempo parziale. L'azienda si riserva di accogliere tali domande compatibilmente con le esigenze aziendali, salvo diverse disposizioni di legge.

2) I lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

3) In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art.3 c.3 della legge 5 febbraio 1992 n.104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

4) In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente diversamente abile ai sensi dell'art.3 della Legge n.104/1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

5) Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

6) Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del D.lgs.n.151/2001, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

7) In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti, nei locali

dell'impresa, ed a prendere in considerazione le richieste; sia la domanda del dipendente di passaggio a tempo parziale sia l'accoglimento della stessa da parte dell'azienda dovranno risultare da atto scritto.

8) In caso di assunzione di personale a tempo pieno, è previsto un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale, in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni e/o a mansioni equivalenti, rispetto a quelle per cui si assume. Tale diritto si estingue con il diniego espresso dei lavoratori con le suddette caratteristiche al passaggio a tempo pieno.

TITOLO XIII – PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

Art. 83 - Permessi

Durante l'orario di lavoro il lavoratore non potrà lasciare il proprio posto senza giustificato motivo e non potrà uscire dall'azienda senza essere autorizzato.

Su richiesta, saranno concessi, compatibilmente con le esigenze aziendali, permessi da usufruirsi in blocchi da 4 o da 8 ore, riparametrate per i part-time, sino ad un massimo di 40 ore annue.

Le ore di permesso non godute saranno usufruibili nell'anno successivo.

- Permessi retribuiti

In alternativa al pagamento delle festività soppresse di cui alla Legge n.54/1977 e al DPR n.792/1985, i lavoratori usufruiranno di 32 ore di permessi retribuiti che dovranno essere utilizzati entro l'anno solare.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadono e devono essere pagati con la retribuzione di fatto di cui all'allegato A) del presente contratto in atto al momento della scadenza, ove non sia possibile fruirne entro il 30 giugno dell'anno successivo.

In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero di servizio prestato.

I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione.

L'Azienda, anche non adottando la retribuzione globalizzata, ha facoltà di erogare mensilmente una indennità sostitutiva dei permessi, senza inficiare la possibilità del godimento di tali permessi da parte dei lavoratori.

- Permessi per donazione midollo osseo

Al dipendente donatore di midollo osseo l'azienda riconosce permessi retribuiti, con decorrenza della retribuzione globale in misura necessaria all'effettuazione degli accertamenti e delle analisi finalizzati a verificare l'idoneità alla donazione.

Ai fini della concessione dei permessi di cui al primo comma, l'effettuazione predetta deve essere comprovata da specifiche certificazioni.

- Permessi per decesso e gravi infermità di familiari

In applicazione dell'art.4 della Legge n.53/2000 e degli artt.1 e 3 del Regolamento d'attuazione di cui al Decreto Interministeriale n.278/2000, il lavoratore o la lavoratrice hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi. Per fruire del permesso, l'interessato è tenuto a comunicare previamente all'azienda l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato. Affinché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso

ed effettuare le denunce di legge, l'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore all'impresa. Quando l'infortunio accade al lavoratore nel caso di lavori fuori stabilimento, la denuncia verrà estesa al più vicino posto di soccorso.

In caso di assenza per malattia professionale o infortunio sul lavoro, il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni previste dal presente articolo.

La suddetta disciplina si applica anche a favore di persona convivente con il lavoratore o la lavoratrice, qualora il rapporto risulti da certificazione anagrafica.

Alla ripresa del servizio, il lavoratore è tenuto, entro il termine 7 giorni, a presentare idonea certificazione rilasciata da un medico del Servizio Sanitario Nazionale o ad esso convenzionato o, in caso di ricovero o di intervento chirurgico, della struttura ospedaliera o della clinica, presso la quale il familiare o il convivente è stato ricoverato. In mancanza di tale attestazione, i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore permessi.

Un congedo straordinario, non retribuito, della durata strettamente rapportata alla natura dell'evento, può essere richiesto in caso di gravi calamità nelle zone di residenza del lavoratore stesso o dei suoi familiari.

In ogni caso, tra il lavoratore e il datore di lavoro, possono essere concordate diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso.

Nell'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta del lavoratore, sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

Qualora venga accertato il venire meno delle circostanze che avevano determinato la concessione del permesso, il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie.

- Permessi retribuiti straordinari per grave infermità

Al lavoratore che sia colpito da grave infermità di un familiare diretto (genitore, figlio/figlia, coniuge, fratello/sorella, convivente more uxorio) e per i suoceri conviventi verrà concesso un permesso straordinario retribuito di tre giorni lavorativi secondo le modalità e gli obblighi fissati al comma 1 dell'art. 4 della suddetta legge e all'art. 1 del D.P.C.M. 21/7/2000 n. 278.

Per fruire del permesso, il lavoratore deve comunicare preventivamente al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato. Il permesso deve essere fruito entro sette giorni.

In alternativa al permesso di tre giorni, il lavoratore o la lavoratrice, nell'ipotesi di grave infermità documentata, possono concordare con il datore di lavoro l'espletamento dell'attività lavorativa con modalità diverse, anche per periodi superiori a tre giorni.

L'accordo dovrà essere stipulato in forma scritta e dovrà indicare i giorni di permesso sostituiti ed i criteri per le eventuali verifiche periodiche della permanenza della grave infermità.

Le diverse modalità concordate dovranno comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

Tale riduzione deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

Dichiarazione a verbale

Le parti convengono che è demandata alla contrattazione di secondo livello la possibilità di prevedere, per le ore eccedenti le 20 ore di permessi nell'arco dell'anno solare successivo alla maturazione, una retribuzione equivalente alle ore di permesso.

- 1) Ai sensi dell'art.4 c.2 della Legge n.53/2000, il lavoratore può richiedere un periodo di congedo per gravi motivi, espressamente indicati dal Decreto Interministeriale n.278/2000, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art.433 del Codice Civile anche se non conviventi, nonché diversamente abili, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.
- 2) Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni.
- 3) Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo - di norma con la precisazione della durata minima dello stesso - e documentando, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il grado di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.
- 4) Il lavoratore dovrà altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art.3 del citato Decreto Interministeriale.
- 5) Tutela delle lavoratrici e lavoratori affetti da immunodeficienza (AIDS)
- 6) In considerazione della rilevanza sociale che ha assunto l'epidemiologia della sindrome immunodeficienza (AIDS), nel rispetto della Legge 5 Giugno 1990 n. 135 interventi urgenti per la prevenzione e lotta contro l'AIDS, alle lavoratrici e ai lavoratori che abbiano l'urgenza di assistere il coniuge o un parente entro il secondo grado affetto da AIDS, che necessiti di apposite terapie domiciliari o presso strutture sanitarie pubbliche, l'azienda compatibilmente con le esigenze tecnico - organizzative, concederà in alternativa:
 - 7) Aspettativa non retribuita per la durata della terapia e comunque per un periodo non superiore ad anni 3
 - 8) Permessi non retribuiti per brevi periodi fino ad un massimo di mesi otto (8).
- 9) La concessione dell'aspettativa non retribuita o dei permessi non retribuiti è subordinata alla presentazione da parte del dipendente di documentazione rilasciata dalla struttura sanitaria pubblica competente attestante le esigenze terapeutiche e di assistenza del coniuge o del parente entro il secondo grado.
- 10) Nell'attuazione degli adempimenti di propria competenza, l'azienda avrà cura di tutelare la riservatezza dei dipendenti interessati.

Art. 85 - Congedi per formazione

- 1) Ai sensi dell'art. 5 della Legge n.53/2000, il lavoratore con almeno 5 anni di anzianità di servizio, può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di 11 mesi, continuativo o frazionato, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.
 - 2) Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.
 - 3) Una grave e documentata infermità, intervenuta durante il periodo di congedo, previa comunicazione scritta al datore di lavoro, comporta l'interruzione del congedo medesimo.
 - 4) In casi speciali e giustificati il datore di lavoro potrà concedere in qualunque epoca dell'anno congedi retribuiti con facoltà di dedurli dalle ferie annuali.
- Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, e che, in base alla



legge 20 maggio 1970, n. 300 hanno diritto ad usufruire di permessi giornalieri retribuiti. Il congedo deve essere finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, nonché per la frequenza di Master post-universitari ed alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

5) le Aziende concederanno altri cinque giorni retribuiti, pari a 40 ore lavorative all'anno, per la relativa preparazione.

I permessi di cui al precedente comma saranno retribuiti previa presentazione della documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificati, dichiarazioni, libretti e ogni altro idoneo mezzo di prova).

Art. 86 - Disciplina della richiesta di congedo

1) Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta all'azienda almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.

2) L'azienda è tenuta ad effettuare una valutazione della richiesta di congedo, entro 10 giorni dalla presentazione, e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati, in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo, da comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentano la sostituzione del dipendente. Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

La richiesta di congedo potrà essere differita o negata.

Implicano il diniego della richiesta i casi di:

- oggettiva impossibilità di sostituzione del lavoratore richiedente;
- mancata presentazione da parte del richiedente della documentazione comprovante l'obbligo di frequenza ai corsi.

In caso di comprovate esigenze organizzative la richiesta sarà invece differita.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per l'esercizio del congedo non dovranno essere superiori a:

- I lavoratori nelle imprese fino a 3 dipendenti, comprendendo tra questi i lavoratori a tempo indeterminato. Non rientrano nei criteri di computo i lavoratori apprendisti e quelli assunti con contratto di inserimento.
- per le imprese con più di 3 dipendenti, così come sopra calcolati: un lavoratore ogni 3 o frazioni.

Il congedo sarà fruito per un periodo minimo continuativo pari a 15 giorni.

La richiesta del congedo per formazione dovrà essere presentata all'azienda con un preavviso di almeno quarantacinque giorni.

Durante il congedo il dipendente ha diritto alla sola conservazione del posto.

Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio.

Nel caso di grave e documentata infermità, individuata ai sensi del D.M. 21/7/2000, N. 278 e comunicata per iscritto al datore di lavoro, il congedo è interrotto.

3) I lavoratori che hanno fatto richiesta di congedo potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio di tale diritto, concordando con la RR.SS.AA. /RR.SS.UU. le modalità inerenti all'organizzazione del lavoro dovute alle assenze per congedo, dovendo comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva, mediante accordi aziendali.

- 4) Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.
- 5) Nel caso di rapporti a tempo determinato, l'azienda può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto, in relazione al periodo di congedo richiesto, o quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente disposizione.

Art. 87 - Conservazione del posto di lavoro

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

Art.88 - Astensione obbligatoria per maternità

- 1) Durante l'intero periodo di astensione obbligatoria per maternità, alla lavoratrice verrà corrisposta l'indennità INPS. Resta salva la facoltà del datore di lavoro di corrispondere alla lavoratrice una integrazione al 100% della retribuzione giornaliera globale di fatto.
- 2) In riferimento alla Legge n.90/1954, in riferimento alle festività che cadono nel periodo di assenza obbligatoria ovvero facoltativa, alla lavoratrice deve essere corrisposta un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS che il datore di lavoro dovrà versare fino al raggiungimento del 100% della quota giornaliera della retribuzione di fatto.
- 3) La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova).
- 4) Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.
- 5) Ai sensi dell'art. 4 del DPR 25 novembre 1976, n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data della cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.
- 6) In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.
- 7) I periodi di astensione obbligatoria dal lavoro, devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.
- 8) Il periodo di assenza facoltativa di cui alla lettera d) è computato nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie, ed alle mensilità supplementari.

9) Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari rispettivamente all'80% ed al 30% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 legge 29 febbraio 1980, n. 33.

10) Nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori stagionali, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto, ai sensi del sesto comma dell'art. 1, legge 29 febbraio 1980, n. 33.

11) Il diritto di astenersi dal lavoro nei primi tre mesi dalla nascita del figlio, in caso di morte o di grave infermità della madre è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti della legge 29 febbraio 1980, n. 33, e sue successive modificazioni.

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

Art. 89 - Aspettativa non retribuita per malattia e infortunio

1) Almeno 24 ore prima che siano superati i limiti alla conservazione del posto di lavoro, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia o infortunio, potrà chiedere, con lettera raccomandata con avviso di ricevimento o PEC, di fruire di un periodo di aspettativa debitamente certificato di durata non superiore a 180 giorni, durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà cecorrenza di anzianità a nessun effetto.

2) A tal fine la direzione aziendale, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari, fornirà lo stato di applicazione della norma contrattuale.

3) Qualora il protrarsi dell'assenza dal lavoro sia connessa ad una patologia grave e continuativa per la quale si rendano necessarie terapie salvavita periodicamente documentate da personale medico specialistico del Servizio Sanitario Nazionale, al lavoratore è riconosciuto il diritto di richiedere, tramite istanza scritta, di poter beneficiare di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuito fino alla guarigione clinica o per un periodo non superiore a 12 mesi.

4) Il datore di lavoro è tenuto a dare riscontro alla suddetta istanza, trasmettendo al lavoratore comunicazione scritta contenente indicazioni in ordine alla durata e ai termini del periodo di aspettativa.

5) Qualora i suddetti termini spirino senza che il lavoratore rientri in servizio, il datore di lavoro ha facoltà di procedere al licenziamento del lavoratore per superamento dei limiti previsti per il periodo di comporto, come previsto dal punto del precedente articolo.

6) I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in Istituti sanitari e Case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o dello Stato, delle Province e dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare. Nel caso di dimissione per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.

Aspettative per documentate gravi necessità personali e/o familiari

7) Periodi di aspettativa oltre a quelli previsti dalle norme vigenti possono essere concessi su richiesta scritta del dipendente, purché sussistano documentate e gravi necessità personali e/o familiari, senza che

ciò comporti nessun onere a carico dell'impresa né gravi compromissioni dell'attività produttiva. Il lavoratore, al termine del periodo di aspettativa di cui al comma precedente, potrà partecipare a corsi di riqualificazione o di aggiornamento professionale al di fuori dell'orario di lavoro. L'azienda, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, inserirà il lavoratore in turni di lavoro che ne agevolino la frequenza ai corsi.

8) Per le aziende che impiegano più di 15 dipendenti l'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, ai sensi dell'art. 9 della legge 14 dicembre 1970, n. 1088.

9) Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inedoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia. In caso di contestazione il merito all'idoneità stessa decide in via definitiva il Direttore del Presidio sanitario antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10, legge 28 febbraio 1953, n. 86.

10) Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura, quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di 180 giorni.

11) Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e infortuni valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

Art. 90 - Aspettativa

Oltre a quelli già previsti dalla normativa vigente, l'azienda può concedere al lavoratore che ne faccia richiesta, periodi di aspettativa per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari, per un periodo massimo di sei mesi.

L'aspettativa non dà diritto ad alcuna retribuzione, né alla maturazione di alcun istituto contrattuale.

Art. 91 - Congedi parentali

1) Ai sensi dell'art.32 del D.lgs.n.151/2001, ciascun genitore, per ogni bambino, nei primi dodici anni di vita del minore, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente 10 mesi.

2) Nell'ambito del suddetto limite, i relativi congedi parentali spettano:

a. alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

b. al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi (in quest'ultimo caso il periodo massimo, per entrambi i genitori, è di undici mesi);

c. qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi. In riferimento alle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, Le parti decidono di applicare quanto previsto dall'art.32 c. lter del D.lgs.n.151/2001

3) Ai fini dell'esercizio del diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto (di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) ed allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.

- 4) Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.
- 5) Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
- 6) Ai sensi dell'art.47 del D.lgs.n.151/2001, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.
- 7) I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.
- 8) Per fruire dei congedi di cui al presente punto il genitore deve presentare al datore di lavoro idoneo certificato rilasciato da un medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.
- 9) Tali congedi spettano al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto, e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.
- 10) Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e infortuni valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

Obbligo di forma scritta per le richieste di aspettativa e congedo parentale

Tutti i periodi di aspettativa di cui al presente Capo, nonché i periodi di congedo e aspettativa dei genitori nei primi otto anni di vita del bambino, previsti dal D.lgs. 26/3/2001 n. 151, dovranno essere comunicati per iscritto all'azienda, salvo i casi di oggettiva impossibilità, con un preavviso non inferiore a 15 giorni di calendario.

Per sostituire i lavoratori assenti per aspettativa possono essere assunti altrettanti lavoratori a tempo determinato.

I periodi di aspettativa di cui al presente Capo non sono retribuiti e non devono comportare alcun onere per l'azienda, incluso il trattamento di fine rapporto.

Art. 92 - Congedi e permessi per diversamente abili

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

Art. 93 - Congedo matrimoniale

- 1) Al lavoratore non in prova sarà concesso in occasione del matrimonio un periodo di congedo matrimoniale della durata di 15 giorni consecutivi.
- 2) Durante tale periodo il lavoratore dipendente avrà diritto alla normale retribuzione di fatto mensile.
- 3) La richiesta di congedo deve essere avanzata dal lavoratore salvo casi eccezionali, con un anticipo di 10 giorni.
- 4) La celebrazione dovrà essere documentata con il certificato di matrimonio entro 30 giorni successivi al termine del periodo di congedo

Art. 94 - Part-Time Temporaneo per Malattia o Assistenza

Nell'ottica di facilitare il superamento di specifici momenti di difficoltà da parte del lavoratore, le Parti stipulanti il presente CCNL hanno inteso definire uno strumento che riducendo il carico di lavoro, in via temporanea, faciliti il successivo reinserimento del lavoratore colpito o da malattia o da gravi emergenze familiari.

A tal fine le Parti hanno individuato nel Part-Time temporaneo lo strumento più rispondente ai su esposti obiettivi.

Le Parti riconfermano che, salvo la durata temporale, i rapporti di lavoro regolati dal presente titolo sono in tutto e per tutto assimilabili a quelli definiti e normati nella fattispecie del Part-Time dal presente contratto collettivo.

(Durata temporale del Part-Time temporaneo)

I lavoratori potranno richiedere la riduzione temporanea dell'orario di lavoro per periodi di tre o sei mesi, rinnovabili a richiesta del lavoratore, sino ad un massimo di 36 mesi – cumulabili anche in diverse richieste non tutte cronologicamente collegate.

Tutte le comunicazioni inerenti la richiesta della riduzione e le eventuali sue proroghe andranno effettuate mediante raccomandata A.r. o pec.

(Beneficiari)

Possono utilizzare il Part-Time temporaneo tutti i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, che rientrino nelle seguenti categorie:

- malati oncologici;
- Assistenza agli anziani;
- genitore o tutore legale di minore di anni 3;
- genitore o tutore legale di minore di anni 14 diversamente abile.

(Malati Oncologici)

Per malati oncologici si intendono i lavoratori, assunti a tempo indeterminato, che risultino affetti da malattie oncologiche e che dopo la prima fase di cure necessitino o di un periodo di minore stress da lavoro o di effettuare cicli di cure successive atte a garantire la completa guarigione.

Per la richiesta del Part-Time temporaneo il lavoratore dovrà produrre idonea documentazione rilasciata dal centro sanitario che lo ha in cura; nella documentazione non dovranno essere riportate da parte dei sanitari altre indicazioni salvo quella di affezione oncologica.

(Assistenza Anziani)

Per assistenza ad anziani conviventi, si intendono i lavoratori, assunti a tempo indeterminato, che convivano con anziani – legati da vincolo di parentela – che risultino non più autosufficienti.

Per la richiesta del Part-Time temporaneo il lavoratore dovrà produrre idonea documentazione rilasciata dal centro sanitario che ha in assistenza l'anziano e analoga documentazione, non sostituibile con autocertificazione – della effettiva convivenza tra lavoratore ed anziano.

(Assistenza minori di anni 3 a carico)

Per assistenza di minori di anni 3 a carico, si intende il lavoratore, assunto a tempo indeterminato, che esercitando la patria potestà sul minore ed essendo quindi il solo genitore convivente con il minore, intenda assisterlo sino al compimento dell'età per l'iscrizione nelle scuole materne.

Per la richiesta del Part-Time temporaneo il lavoratore dovrà produrre l'atto di nascita del minore, la certificazione inerente e la documentazione comprovante la sua natura di genitore unico, quale a titolo esemplificativo: atto di morte dell'altro genitore, sentenza di divorzio con assegnazione giudiziale del minore, sentenza di separazione legale con assegnazione giudiziale del minore, atto di affidamento per i tutori legali, certificazione comprovante la fattispecie del padre ignoto.

(Assistenza minori di anni 14 diversamente abili)

Per assistenza di minore di anni 14 con diversa abilità, si intende il lavoratore, assunto a tempo indeterminato, che intenda assistere un minore diversamente abile su cui eserciti la patria potestà o comunque la tutela legale sino al compimento del quattordicesimo anno di età per l'iscrizione nelle scuole materne.

Per la richiesta del Part-Time temporaneo il lavoratore dovrà produrre idonea documentazione comprovante l'effettivo stato di disabilità psichico-fisico-motorio o intellettuale del minore.

(Trasformazione Part-Time temporaneo in definitivo)

Ai lavoratori che, terminati i 36 mesi di massima durata del Part-Time temporaneo, facciano richiesta di passaggio definitivo all'orario ridotto, le aziende riconosceranno un titolo di preferenza nel passaggio, sempre che le esigenze organizzative dell'impresa lo consentano.

(Richiesta di annullamento del Part-Time temporaneo)

In caso di richiesta da parte del lavoratore in Part-Time temporaneo di interrompere la prestazione lavorativa ridotta prima della sua naturale scadenza, è facoltà dell'azienda valuterà positivamente la domanda, sempre che non si sia provveduto ad effettuare una assunzione a tempo determinato per la copertura delle ore lavorative mancanti.

(Deleghe all'Ente Bilaterale)

Le Parti delegano l'Ente Bilaterale indicato nel presente CCNL per la valutazione della reale applicazione del presente istituto e per individuare eventuali modifiche che lo possano rendere più rispondente alla volontà delle aziende di facilitare i lavoratori sottoposti a temporanei momenti di minore capacità/disponibilità lavorativa.

- Tutela delle lavoratrici madri

Per le lavoratrici - o i lavoratori - che esercitino la patria potestà su minori e non abbiano l'altro genitore all'interno del nucleo familiare convivente, le aziende riconosceranno un titolo di preferenza per la concessione del periodo feriale e per le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro per quanto concerne la prestazione oraria.

- Pari Opportunità

In armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE 13 dicembre 1984, numero 636 e dalle disposizioni della Legge 10 aprile 1991, numero 125, le parti riconoscono l'esigenza di dare concreta applicazione alle previsioni della legge sulla Pari Opportunità Uomo - Donna, con particolare riguardo all'accesso alla formazione ed alle mansioni direttive e di rimuovere gli ostacoli che non consentono una effettiva parità di opportunità nel lavoro.

- Azioni Positive

Le aziende, d'intesa con le Organizzazioni firmatarie del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, adotteranno misure concrete per garantire un pari diritto di accesso alla formazione ed informazione del personale femminile.

Tali azioni positive si indirizzeranno principalmente nell'individuazione di metodologie formative, di aggiornamento e/o di riqualificazione che prevedano l'utilizzo di media e la fruizione on-site tale da non rendere necessaria la frequenza di corsi esterni che richiedano trasferte oltre il normale orario di lavoro.

- Molestie sui luoghi di lavoro

Le aziende si adopereranno per eliminare dai luoghi di lavoro qualsiasi comportamento o prassi che possa costituire forma di coercizione della persona umana, con particolare attenzione per la sfera delle molestie sessuali.

- Lavoratori stranieri

Nella programmazione delle ferie, le aziende che occupino lavoratori stranieri con il proprio nucleo familiare nel Paese di origine, favoriranno il raggruppamento dei giorni di ferie al fine di consentire un congruo periodo di permanenza nei rispettivi paesi di origine.

- Aspettativa per tossicodipendenza

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, un periodo non superiore a tre anni.

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

I lavoratori familiari di un tossicodipendente, possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile.

Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro in forma scritta dall'interessato corredate di idonea documentazione redatta dal servizio sanitario dalle altre strutture sopra indicate.

- Aspettativa per alcolismo

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di alcolismo, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-

riabilitative e socio- assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, un periodo non superiore a un anno.

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

I lavoratori familiari di un alcolista, possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile.

Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro in forma scritta dall'interessato corredate di idonea documentazione redatta dai servizi sanitario dalle altre strutture sopra indicate.

- Salubrità degli ambienti di lavoro

Le aziende sono tenute, nel più rigoroso rispetto delle normative vigenti e delle sensibilità individuali, a promuovere tutte le azioni utili tese ad eliminare il fumo di sigaretta dai luoghi di lavoro.

- Tutela dei genitori di diversamente abili

Le aziende riconosceranno ai lavoratori che siano genitori di diversamente abili o non autosufficienti, con documentazione comprovante emessa da competente struttura del Servizio Sanitario Nazionale, un titolo di preferenza per la concessione del periodo di ferie e per le richieste di trasformazione del regime orario del rapporto di lavoro.

- Mobbing

Le Parti stipulanti il presente CCNL riconoscono la gravità del fenomeno conosciuto come mobbing ed intendono contrastarlo con ogni mezzo.

A tal fine le Parti delegano l'Ente Bilaterale ad individuare idonei strumenti di prevenzione e formazione che consentano di sradicare il fenomeno delle illecite pressioni e/o violenze che si possono manifestare tra i dipendenti.

Permessi brevi

Durante l'orario di lavoro il lavoratore non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dall'azienda senza esserne autorizzato.

Tuttavia, brevi permessi, da richiedersi normalmente nella prima ora di lavoro, saranno concessi per giustificati motivi.

TITOLO XIV – DIRITTO ALLO STUDIO

Art. 96 - Diritto allo studio

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, le Aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31 dicembre 1962 n.1859, o riconosciuti in base alla legge 19 gennaio 1942 n.86, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea

Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di

studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata.

Nelle Aziende che occupano fino a 15 dipendenti i permessi di cui al presente articolo sono comunque riconosciuti ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.

Nelle Aziende che occupano da 30 a 49 dipendenti i permessi di cui al presente articolo sono comunque riconosciuti ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.

In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.

Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito.

A livello aziendale possono essere definiti modi e condizioni per la concessione di periodi sabbatici per l'aggiornamento professionale.

A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti, la direzione aziendale, d'accordo con la Rappresentanza sindacale ove esistente nell'azienda, e fermo restando quanto previsto ai precedenti commi, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base ai criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.

Dei permessi potranno altresì usufruire i lavoratori extracomunitari per la partecipazione a corsi di scolarizzazione dedicati, organizzati da istituti e/o enti pubblici, con i limiti e le modalità di cui ai commi precedenti.

E' demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni nazionali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al primo comma, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività.

Art. 97 - Permessi a Lavoratori studenti

I lavoratori studenti potranno essere immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione degli esami. Sempre su loro richiesta potranno essere esonerati dal prestare lavoro straordinario durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti che devono sostenere prove d'esame hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti per tutti i giorni di esame.

A richiesta dell'azienda il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

Art. 98 – Formazione continua ai sensi dell'art.6 legge 53/2000

Ai sensi dell'art. 6 della Legge 8/3/2000 n. 53 e successive modifiche, i lavoratori hanno diritto di proseguire il percorso di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. Lo Stato, le Regioni e gli Enti Locali assicurano un'offerta formativa articolata sul territorio e, ove necessario, integrata, accreditata secondo le disposizioni dell'art. 17 della legge 24/6/1997, n. 196 e successive modificazioni e integrazioni, e del relativo regolamento di attuazione. L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali, territoriali, settoriali concordati tra le parti sociali in coerenza con quanto previsto dal citato art. 17 della legge n. 196 e successive modificazioni e integrazioni. Le Parti, nelle more dell'individuazione del Fondo Interprofessionale, quale strumento da utilizzare in via prioritaria per le predette attività, concordano nella necessità di ampliare i piani formativi settoriali, con particolare riferimento alle materie inerenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

I Piani formativi settoriali potranno essere arricchiti e integrati da intese e accordi siglati dalle categorie a livello regionale e/o locale, allo scopo di declinare ulteriormente ed in modo più specifico gli indirizzi, gli obiettivi e le finalità nazionali rispetto a contesti e specificità territoriali di riferimento, quali sistemi produttivi locali o distretti industriali. Tali accordi dovranno essere presentati al Fondo Interprofessionale per l'approvazione.

Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

Dichiarazione a verbale

Le Parti convengono sull'opportunità di definire le condizioni e le modalità di funzionamento di cui sopra nell'ambito della Contrattazione Collettiva di secondo livello.

Art. 99 – Aggiornamento professionale

Viene stabilito per i lavoratori di tutte le aziende un monte ore retribuito, pari a 20 annue da usufruirsi all'interno dell'orario di lavoro, a condizione che il corso abbia durata almeno doppia.

Una volta ogni 3 anni il lavoratore potrà richiedere l'utilizzo delle ore previste per corsi di formazione continua concordati con il datore di lavoro. Le ore effettuate per le attività di formazione continua al di fuori dell'orario di lavoro, non comporteranno oneri aggiuntivi per le imprese.

TITOLO XIV – FESTIVITA' E FERIE

Art. 100 - Festività nazionali

Le festività nazionali che dovranno essere retribuite sono le seguenti:

- 25 Aprile - Ricorrenza della liberazione
- 1 Maggio - Festa del lavoro
- 2 Giugno – Festa della Repubblica festività infrasettimanali.
- 1 Gennaio - Capodanno

- 6 Gennaio - Epifania
- Il giorno del lunedì dopo Pasqua
- 15 Agosto - Festa dell'Assunzione
- 1 Novembre - Ognissanti
- 8 Dicembre - Immacolata Concezione
- 25 Dicembre - Natale
- 26 Dicembre - Santo Stefano
- La solennità del Santo Patrono del Comune dove ha sede l'impresa.
- Le ore di lavoro prestate, nei giorni festivi sopraindicati, dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo.
- 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.

Art. 101 – Ferie

Il lavoratore che ha un'anzianità di servizio superiore a 5 anni, maturata senza soluzione di continuità, ha diritto ad un periodo di ferie annuali pari a 30 giorni di calendario così distribuiti:

- 22 giorni lavorativi nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su cinque giornate (settimana corta);
- 26 giorni lavorativi nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su sei giornate.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non aver ancora compiuto un anno di servizio, spetterà un dodicesimo delle ferie stesse per ogni mese di servizio compiuto.

La retribuzione delle ferie sarà fatta in base alla retribuzione complessiva goduta normalmente dal lavoratore.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dal datore di lavoro, tenendo presente le esigenze dei lavoratori e compatibilmente con le esigenze di lavoro, in genere nel periodo da giugno a settembre.

Il periodo di preavviso non può essere considerato come ferie. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, spetterà al lavoratore, che non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie nell'anno di competenza, il compenso delle ferie stesse per tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di servizio prestato.

Il decorso delle ferie resta interrotto in caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta.

Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto

Il personale ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi se presta la propria attività per sei giorni la settimana.

Il personale ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 22 giorni lavorativi se presta la propria attività per cinque giorni la settimana

Le ferie sono irrinunciabili.

Le ferie non potranno essere frazionate in più di tre periodi.

Le ferie non potranno avere inizio né di domenica, né di giorno antecedente la domenica, né tanto meno nel giorno festivo e in quello antecedente il giorno festivo ad eccezione dei turni aventi inizio il 1° o il 16° giorno del mese.

Per ragioni di servizio, il datore di lavoro può richiamare il lavoratore dalle ferie, fermo restando il diritto

del lavoratore a completare successivamente, nei termini che saranno concordati, il periodo di ferie nonché ad ottenere il rimborso delle spese sostenute per il rientro in sede e per l'eventuale ritorno nel luogo dove trascorrevano le ferie.

L'Azienda, anche non adottando la retribuzione globalizzata, ha facoltà di erogare mensilmente una indennità sostitutiva delle ferie, senza inficiare il necessario godimento delle stesse da parte dei lavoratori.

In caso di licenziamento o dimissioni spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto per quanti sono stati i mesi di effettivo servizio prestato nell'anno.

Determinazione dei cicli di apertura e chiusura e del calendario delle festività

In conformità alle disposizioni contenute nei precedenti articoli, le Organizzazioni sindacali territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori, si impegnano ad avanzare proposte alle Amministrazioni comunali per la determinazione ai sensi di legge, degli orari di apertura e chiusura dei negozi, della distribuzione oraria giornaliera e settimanale e per la fissazione del calendario delle festività.

In relazione ai processi di semplificazione amministrativa in atto ai sensi delle vigenti normative di legge in materia, le Organizzazioni sindacali territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori si incontreranno per valutare le iniziative congiunte da intraprendere per una migliore applicazione delle procedure nell'interesse dei settori acconciatura, estetica, tricotologia non curativa, tatuaggio, piercing e centri benessere.

TITOLO XVI - TRATTAMENTO DELLE ASSENZE PER MALATTIA E INFORTUNIO

Art. 102 - Malattia

1) In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore - al fine di consentire gli adeguamenti organizzativi necessari - deve avvertire i preposti aziendali tramite chiamata telefonica, *email* o fax direttamente ovvero tramite interposta persona, prima dell'inizio del suo normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o accertata forza maggiore - inviando all'azienda, entro il secondo giorno di assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro ovvero il numero di certificato emesso dal medico curante. Quanto sopra si applica anche in caso di continuazione ovvero di insorgenza di una nuova malattia senza soluzione di continuità.

2) In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata e potranno essere applicati i provvedimenti disciplinari previsti dal presente CCNL.

3) Ai sensi dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti nonché dai medici dei Servizi sanitari indicati dalla Regione. Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha inoltre la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

4) Durante l'assenza dal lavoro causata da malattia professionale, il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto sino a guarigione clinica e comunque per un periodo non superiore a quello per il quale percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.



5) Nel caso di assenza causata da infortunio sul lavoro il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica.

6) Inoltre, durante l'interruzione di servizio causata da infortunio sul lavoro o malattia professionale, ad integrazione di quanto percepito dal lavoratore da parte dell'INAIL e fino alla guarigione clinica verrà assicurato al lavoratore stesso un trattamento integrativo a carico dell'azienda, calcolato sulla retribuzione normale di fatto al netto delle ritenute a carico del lavoratore, tale da fargli conseguire complessivamente un importo pari al 100% della retribuzione.

Art. 103 - Obblighi del prestatore di lavoro

1) Eventuali necessità di assentarsi dal lavoro per motivi inerenti alla malattia o per gravi eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicati all'Azienda e successivamente documentati.

2) Al fine di consentire le visite mediche di controllo domiciliari secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, il lavoratore deve rendersi reperibile nel proprio domicilio, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, secondo gli orari prescritti dalle vigenti disposizioni. Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere tempestivamente comunicato all'azienda.

3) Il lavoratore che senza giustificato motivo non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche presso il recapito comunicato, perderà parzialmente o totalmente il trattamento economico, a carico dell'Azienda, esclusi i giorni di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo. Il lavoratore che abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, è obbligato al rientro immediato in azienda. Tale comportamento sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui al presente CCNL. Costituisce, altresì, grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza, che incida sulle possibilità di efficace cura e pronta guarigione.

4) Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri connessi con la sua mansione, di usare modi cortesi con la clientela, di rispettare scrupolosamente le disposizioni amministrative e di legge specie per quanto attiene ai lavoratori a contatto con merci alimentari sempre che gli adempimenti siano di competenza per mansione ed inquadramento.

5) Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le dotazioni strumentali e i materiali di consumo, di cooperare alla prosperità dell'impresa.

6) Il lavoratore ha l'obbligo di uniformare il proprio comportamento con i colleghi al massimo rispetto delle possibili differenze di razza, sesso, religione e cultura che possano esistere tra i colleghi.

7) E' altresì obbligatorio il rispetto del D.lgs. n. 196/03, Regolamento UE 2016/579 e D.lgs. n. 101/2018 per i dipendenti che per motivi di lavoro vengano a conoscenza dei dati sensibili dei propri colleghi.

8) E' vietato al personale ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione dell'azienda.

9) Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.

10) Il datore di lavoro a sua volta non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazione di lavoro straordinario.

11) Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno senza diritto ad alcuna maggiorazione.

12) Al termine dell'orario di lavoro, prima che sia dato il segnale di uscita, è assolutamente vietato abbandonare il proprio posto.

13) I lavoratori hanno l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro. Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga, di importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dall'apposito articolo relativo alle sanzioni disciplinari.

14) E' dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi.

15) Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dalla azienda per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e con le leggi vigenti, e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta o mediante affissione nell'interno dell'azienda.

Art. 104 - Periodo di comportamento

1) Il lavoratore non in prova, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio non sul lavoro, che comporti inabilità temporanea al servizio stesso, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per i seguenti periodi:

I) Con più periodi di infermità raggiunga in complesso 12 mesi di assenza nell'arco di 36 mesi consecutivi, ai fini del trattamento di cui sopra si procede al cumulo dei periodi di assenza per malattia verificatisi nell'arco temporale degli ultimi 36 mesi consecutivi che precedono l'ultimo giorno di malattia considerato.

II) La disposizione di cui al precedente comma vale anche se i 36 mesi consecutivi sono stati raggiunti attraverso più rapporti di lavoro consecutivi nel settore.

III) Per le malattie di particolari gravità (oncologiche, sclerosi multiple, cirrosi epatica) la conservazione del posto può, su richiesta del lavoratore, essere estesa fino a 24 mesi.

2) La conservazione del posto di lavoro di cui alla lettera a. decorre nuovamente a seguito di una ripresa dell'attività lavorativa per almeno 90 giorni continuativi.

3) L'obbligo della conservazione del posto e del trattamento economico cessa qualora il lavoratore raggiunga, durante i 36 mesi antecedenti, i limiti massimi previsti dalla suddetta lettera a. b, durante i 36 mesi antecedenti, i limiti massimi previsti dalla lettera b., anche sommando diverse malattie, salva la decorrenza dell'aspettativa di cui al successivo articolo.

4) Eguale diritto alla conservazione del posto spetterà al lavoratore nel periodo di preavviso, fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso, salvo quanto previsto dall'art.7 della Legge n.604/1966.

5) Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

6) Ove l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso e non decorre alcun istituto contrattuale.

7) La conservazione del posto, per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, è limitata al periodo di tre mesi e, comunque, non oltre il termine di scadenza apposto al contratto medesimo.

Art. 105 - Trattamento economico per malattia

1) Durante il periodo di malattia i lavoratori avranno diritto alle prestazioni a carico dell'INPS.

2) Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto a percepire la retribuzione comprensiva dell'indennità erogata dall'INPS come di seguito indicato:

a. Dal 1° al 180° giorno di malattia, un'integrazione del trattamento INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale.

b. Dal 181° al 270° giorno corresponsione del 50% della retribuzione globale, nei casi di infortuni sul lavoro, al lavoratore sarà corrisposto il 100% della retribuzione globale a decorrere dal 2° giorno e fino a guarigione clinica.

c. Nel caso di assenza per malattia causata da terzi, l'azienda non dovrà corrispondere alcuna indennità integrativa al lavoratore per i giorni interessati dall'evento.

d. Nei casi di sopravvenuta impossibilità della prestazione per inidoneità fisica del lavoratore l'azienda valuterà la possibilità, in relazione alle proprie esigenze organizzative tecnico -produttive di adibire il lavoratore stesso in altre mansioni esistenti, confacenti col suo stato fisico.

3) Per retribuzione giornaliera è da intendere la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui al presente CCNL.

4) L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli artt.1 e 2 della Legge n.33/1980.

5) Il trattamento economico e normativo previsto dal presente articolo si applica, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto, anche in caso di TBC fino a concorrenza del trattamento INPS.

6) Ai lavoratori assunti con contratto a termine spetta lo stesso trattamento dei lavoratori a tempo indeterminato limitatamente al periodo di tre mesi e, comunque, non oltre il termine di scadenza apposto al contratto medesimo.

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

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

Modalità di comunicazione della malattia

Il dipendente è tenuto a comunicare all'azienda la propria assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro il giorno stesso dell'evento e, in ogni caso, prima dell'inizio del proprio orario di lavoro.

Tale comunicazione deve avvenire telefonicamente direttamente al responsabile aziendale di riferimento per esigenze di organizzazione del lavoro.

Non è ammessa la comunicazione tramite interposte figure come colleghi, capi squadra, ecc.

Non è ammessa la comunicazione a mezzo applicazioni di messaggistica istantanea (a titolo esemplificativo

e non esaustivo: WhatsApp, Messenger, ecc.) o via sms.

La comunicazione telefonica al responsabile aziendale di riferimento non è idonea e sufficiente a giustificare l'assenza. Il numero di protocollo del certificato medico deve essere comunicato per scritto entro le 24 ore successive alla data del primo giorno di malattia.

Si precisa che in caso di continuazione di un periodo di malattia già comunicato, il dipendente è tenuto a comunicare a mezzo fax il protocollo del certificato medico di continuazione entro il giorno precedente quello in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio.

Art. 106 - Infortunio

- 1) Per la copertura assicurativa dei lavoratori da infortuni sul lavoro e le malattie professionali le Aziende sono tenute ad assicurare presso l'INAIL i propri dipendenti, secondo la normativa vigente.
- 2) Ai sensi dell'art.73 del DPR n.1124/1965, a copertura della giornata nella quale avviene l'infortunio, è previsto a carico del datore di lavoro la corresponsione a favore del lavoratore infortunato di un'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'articolo del presente CCNL.
- 3) L'indennità a carico azienda, a decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, in caso di assenza per inabilità temporanea assoluta, deve essere tale da permettere al lavoratore di raggiungere il 100% della retribuzione di fatto.
- 4) L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non riconosce per qualsiasi motivo l'infortunio.
- 5) Qualora l'infortunio *in itinere* sia ascrivibile a responsabilità di terzi, l'azienda non è tenuta a corrispondere alcuna indennità al lavoratore.
- 6) Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.
- 7) Quando l'infortunio accade al lavoratore nel caso di lavori fuori stabilimento, la denuncia verrà estesa al più vicino posto di soccorso.
- 8) In caso di assenza per malattia professionale o infortunio sul lavoro, il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni previste dal presente articolo.
- 9) Durante i periodi di malattia e infortunio la quota giornaliera della retribuzione di fatto stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.
- 10) Ai sensi della legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto.

TITOLO XVII - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 107 - Normale retribuzione

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- paga base nazionale;
- indennità di funzione direttive;
- aumenti di merito;
- primarietà di risultato;
- scatti di anzianità di servizio maturati;
- terzi elementi provinciali ove esistessero;
- eventuali assegni *ad personam*;
- altre voci derivanti dalla contrattazione decentrata.

Art. 108 - Tipologie di retribuzione

1) La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui all'articolo precedente del presente CCNL nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo. Restano esclusi dalla retribuzione di fatto i rimborsi di spese, i compensi per lavoro straordinario, le gratificazioni straordinarie *una tantum*, il *welfare* aziendale e ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

2) La retribuzione mensile, normale o di fatto, viene calcolata - ad eccezione delle prestazioni occasionali ovvero saltuarie - in misura fissa non variabile in rapporto alle festività, ai permessi retribuiti, ai giorni di riposo settimanale di legge che cadono nel periodo di paga e alla distribuzione dell'orario settimanale, fatte salve le condizioni di miglior favore. Tale retribuzione ricomprende pertanto tutti i giorni di calendario che costituiscono il mese al quale fa riferimento.

3) La quota giornaliera della retribuzione, normale ovvero di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale "26".

4) La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per "173".

5) In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto di cui al presente articolo per tutto il periodo della sospensione, salvo in caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

6) L'azienda perde il diritto alla condizione di *start up* nel caso che proceda al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del personale interessato entro i 24 mesi di avvio.

Art. 109 – Tabelle retributive

TABELLA A

Retribuzione contrattuale

Con decorrenza dal primo giorno di applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro le retribuzioni conglobate sono le seguenti.

La paga oraria si ottiene dividendo la paga base contrattuale per ore 173

LIVELLO	PAGA BASE CONTRATTUALE NAZIONALE
1	€ 1.1405,99
2	€ 1.285,26
3	€ 1.219,00
4	€ 1.149,90

TABELLA B

Aumenti economici dal 01.09.2020 da erogare mensilmente.

Livelli	Aumenti Economici
1	€ 13,50
2	€ 11,50
3	€ 10,50
4	€ 9,50

TABELLA C

(Retribuzione degli apprendisti)

La retribuzione degli apprendisti è quella riportata nelle seguenti tabelle percentuale:

Livello/anzianità	1°anno	2°anno	3°anno
4 Livello	65%	75%	85%
2-3 Livello	65%	75%	85%
1 Livello	65%	75%	85%

- 1) per il primo anno il 65% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- 2) per il secondo anno il 75% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- 3) per il terzo anno l'85% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato.

La determinazione delle paghe è contenuta nelle tabelle A, B, C che saranno migliorabili durante la vigenza contrattuale.

Art. 110 - Welfare aziendale

A decorrere dall'20/01/2020, le aziende dovranno mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare, elencati in via esemplificativa in calce al presente articolo, del valore di 100,00 euro annuali a decorrere dall'anno 2020 per tre anni.

I suddetti valori sono onnicomprensivi ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

rapporto.

Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno:

- con contratto a tempo indeterminato anche part time;
- con contratto a tempo determinato, anche part time, che abbiano maturato almeno tre mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1° gennaio-31 dicembre).

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 10 giugno-31 dicembre di ciascun anno.

Quanto sopra previsto si aggiunge alle eventuali offerte di beni e servizi presenti in azienda sia unilateralmente riconosciute per regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, che derivanti da accordi collettivi.

In caso di accordi collettivi le Parti firmatarie dei medesimi accordi potranno armonizzare i criteri e le modalità di riconoscimento previsti dal presente articolo.

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dal presente articolo, le aziende si confronteranno con la R.s.u. o Rsa per individuare, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, della propria organizzazione e del rapporto con il territorio, una gamma di beni e servizi coerente con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare privilegiando quelli con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria o culto.

I lavoratori hanno comunque la possibilità di destinare i suddetti valori, di anno in anno, al Fondo di previdenza prescelto, secondo regole e modalità previste dai medesimi Fondi, fermo restando che il costo massimo a carico dell'azienda non può superare i 100 per l'anno di riferimento. Le strutture territoriali delle Organizzazioni stipulanti forniranno adeguate informazioni, rispettivamente ad imprese e lavoratori, sui contenuti della presente disciplina ed, altresì, ne monitoreranno l'applicazione nel territorio di riferimento.

In sede nazionale, le Parti stipulanti valuteranno l'andamento dell'attuazione della presente disciplina, tenendo conto dell'evoluzione normativa, anche al fine di definire congiuntamente indicazioni e/o soluzioni rivolte in particolare alle PMI.

Nel corso della fase di prima applicazione e comunque entro il mese di gennaio 2019, le Parti stipulanti si incontreranno per verificare il puntuale adempimento contrattuale nei confronti di tutti gli aventi diritto.

Dichiarazioni a verbale



Le parti precisano che le date del 1° settembre di cui al primo comma della presente disciplina devono intendersi come il termine entro il quale l'azienda deve mettere effettivamente a disposizione dei lavoratori gli strumenti di welfare.


Le Parti precisano altresì che i valori indicati al primo comma della presente disciplina sono riconosciuti un'unica volta nel periodo di competenza nel caso di lavoratori reiteratamente assunti o utilizzati con varie tipologie contrattuali (contratto a tempo determinato, somministrazione, ecc.) presso la medesima azienda.



STRUMENTI DI WELFARE - ESEMPLIFICAZIONI

- Riferimento normativo: Art. 51, comma 2 lett. f del TUIR
- Regime fiscale e contributivo: non soggetti
- Soggetti beneficiari: dipendenti e i familiari anche se non fiscalmente a carico
- Modalità di erogazione (non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro):
 - Strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati
 - Pagamento diretto del datore di lavoro al fornitore del servizio (e non direttamente al lavoratore)
 - Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica
 - Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto)

FINALITÀ	SERVIZI
EDUCAZIONE E ISTRUZIONE	<ul style="list-style-type: none"> - Corsi extraprofessionali - Corsi di formazione e istruzione (es. corsi di lingue) - Servizi di orientamento allo studio
RICREAZIONE	<ul style="list-style-type: none"> - Abbonamenti o ingressi a cinema e teatri, pay tv,... - Abbonamenti o ingressi a palestre, centri sportivi, impianti sciistici, Spa,... - Abbonamenti a testate giornalistiche, quotidiani,... - Viaggi (pacchetti completi), pacchetti case vacanza - Biglietteria e prenotazione di viaggi, soggiorni e vacanze - Attività culturali (mostre e musei) - Biblioteche - Attività ricreative varie (eventi sportivi, spettacoli,...)
ASSISTENZA SOCIALE	<ul style="list-style-type: none"> - Assistenza domiciliare - Badanti - Case di riposo (R.S.A.)
ASSISTENZA SANITARIA	<ul style="list-style-type: none"> - Checkup medici - Visite specialistiche - Cure odontoiatriche - Terapie e riabilitazione - Sportello ascolto psicologico
CULTO	<ul style="list-style-type: none"> - Pellegrinaggi (pacchetti completi)



SOMME. SERVIZI E PRESTAZIONI DI EDUCAZIONE E ISTRUZIONE E PER L'ASSISTENZA A

FAMILIARI ANZIANI E/O NON AUTOSUFFICIENTI

- Riferimento normativo: Art. 51, comma 2 lett. f-bis, f-ter del TUIR
- Regime fiscale e contributivo: non soggetti
- Soggetti beneficiari: familiari dei dipendenti anche se non fiscalmente a carico
- Modalità di erogazione:
 - Strutture
 - Strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati
 - In questi casi è ammesso il rimborso monetario da parte del datore di lavoro delle spese sostenute dal lavoratore, previa presentazione di idonea documentazione
 - Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica
 - Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto)

Aut

FINALITÀ	SERVIZI
Servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare	<ul style="list-style-type: none"> - Asili nido - Servizi di babysitting - Spese di iscrizione e frequenza a scuola materna, elementare, media e superiore - Università e Master - Libri di testo scolastici e universitari
Servizi integrativi, di mensa e di trasporto connessi all'educazione e istruzione	<ul style="list-style-type: none"> - Doposcuola e Pre-scuola - Buono pasto mensa scolastica - Scuolabus, gite didattiche - Frequentazione corso integrativo (lingue straniere/lingua italiana per bambini stranieri,...)
Ludoteche e centri estivi e invernali	<ul style="list-style-type: none"> - Spese per frequentazione di campus estivi e invernali - Spese per frequentazione di ludoteche
Borse di studio	<ul style="list-style-type: none"> - Somme corrisposte per assegni, premi di merito e sussidi allo studio
Servizi di assistenza ai familiari anziani e/o non autosufficienti	<ul style="list-style-type: none"> - Badanti - Assistenza domiciliare - Case di riposo (R.S.A.)

A

HB

⊗

⊗

⊗

⊗

- Familiari non autosufficienti (non autonomia nello svolgimento di attività quotidiane ovvero necessità di sorveglianza continua - è richiesta certificazione medica)	- Case di cura
--	----------------

BENI E SERVIZI IN NATURA

- Riferimento normativo: Art. 51. comma 3 del TUIR

- Regime fiscale e contributivo: non soggetti se il valore dei beni e dei servizi prestati sia di importo non superiore a 258,23 euro annui;

ATTENZIONE: Se il valore dei benefits messi a disposizione del dipendente eccede nell'anno tale limite, l'intera somma è soggetta a contribuzione e tassazione

- Soggetti beneficiari: dipendenti

- Modalità di erogazione:

- Beni e servizi prodotti dall'azienda o erogati da terzi convenzionati

- Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica

- Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale che, in questo caso, potrà essere utilizzato anche per una pluralità di beni e servizi

ESEMPLIFICAZIONI

- Buoni spesa per generi alimentari

- Buoni spesa per shopping (es. commercio elettronico)

- Buoni spesa per acquisti vari

- Buoni carburante

- Ricariche telefoniche

SERVIZI DI TRASPORTO COLLETTIVO

per il raggiungimento del posto di lavoro

- Riferimento normativo: Art. 51. comma 2 lett. d) del TUIR

- Regime fiscale e contributivo: non soggetti

- Soggetti beneficiari: dipendenti

- Modalità di erogazione (non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro):

- Servizi erogati direttamente dal datore di lavoro (mezzi di proprietà o noleggiati) o forniti da terzi (compresi esercenti pubblici) sulla base di apposita convenzione o di accordo stipulato dallo stesso datore

Art. 111 - Condizioni di miglior favore ed eventuali eccedenze tabellari

Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto alla data di stipulazione del presente accordo. Le eventuali eccedenze tabellari saranno conservate come "assegno *ad personam*" e modificabili in corso d'opera in miglioramento.

Art. 112 - Procedure di prima applicazione del presente contratto

In sede di prima applicazione del presente contratto, nelle aziende che hanno già in forza personale ora inquadrato con altri contratti collettivi andrà seguita la seguente procedura:

- comunicazione a tutti i lavoratori del cambio di contratto;
- consegna a tutti i lavoratori di copia del contratto con annessa specificazione del nuovo livello di inquadramento in cui migreranno;
- comunicazione della nuova composizione delle voci retributive che andranno così a comporsi:
 1. paga base prevista per il livello di inquadramento;
 2. eventuali eccedenze retributive nella paga base del trattamento vecchio rispetto al nuovo, andranno pagate quale assegno *ad personam* non riassorbibile e valevole per tutte le voci della retribuzione differita;
 3. eventuali eccedenze retributive derivanti da diversi istituti contrattuali, siano essi nazionali/territoriali/aziendali, andranno mantenute quali voci retributive, non valide ai fini della retribuzione differita, e riassorbibili nel caso di rinnovi, mediante il presente contratto ed i suoi contenuti, in analoghe causali.

Art. 113- Assorbimenti

Gli elementi retributivi non di merito precedentemente corrisposti, o non disposti sulla base di contratti collettivi aziendali, possono essere assorbiti, in tutto o in parte, dagli aumenti dei minimi tabellari o sostituiti da altri elementi retributivi, a meno che ciò non sia stato espressamente escluso all'atto della loro concessione.

Art. 114 - Trattamento personale a provvigione

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

Art. 115 – Gratifica natalizia

- 1) In coincidenza con il periodo natalizio, l'azienda corrisponderà al personale dipendente a titolo di gratifica natalizia un importo pari ad 1 mensilità della retribuzione di fatto entro il 20 dicembre.
- 2) Nel caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica per quanti sono i mesi interi di servizio prestati.

Art. 116 - Premio di risultato

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

Dichiarazione a verbale

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

Inoltre particolare attenzione sarà prestata al fine di includere, con specifici meccanismi, nella premialità e nel *welfare* aziendale, sia i lavoratori a tempo determinato che i lavoratori intermittenti.

Art. 117 - Anzianità di servizio ed aumenti retributivi.

L'impresa a decorrere dalla data di assunzione, quali che siano le mansioni svolte riconoscerà per ogni biennio di anzianità di servizio una maggiorazione calcolata sulla retribuzione tabellare del livello di appartenenza in vigore al momento della maturazione dello scatto e sull'indennità di contingenza.

Il lavoratore ha diritto a maturare un massimo di 5 scatti biennali d'anzianità, con decorrenza del primo scatto dopo quattro anni di servizio prestato, senza interruzione del rapporto di lavoro nel settore, fatto salvi i passaggi di appalto, sarà corrisposto secondo gli importi previsti dalla tabella sottostante.

Dietro richiesta del lavoratore, l'impresa rilascerà una certificazione attestante l'anzianità di servizio del dipendente presso l'impresa.

Gli importi dovuti dagli scatti di anzianità saranno pagati dal primo giorno del mese successivo a quello di maturazione del biennio, fino ad un massimo di cinque bienni.

Scatti anzianità di settore a partire dal quinto anno:

Livello	Importo
1°livello	€ 9,30
2°livello	€ 8,26
3°livello	€ 7,75
4°livello	€ 7,23

(Anzianità convenzionale di settore)

Si richiamano le vigenti normative di Legge per tutti i lavoratori che, appartenendo alle categorie previste dal legislatore, si vedranno riconosciuta la maggiorazione di anzianità convenzionale di settore.

Art. 118 - Indennità

Indennità per maneggio denaro.

Al lavoratore che ha normalmente maneggio di denaro con oneri per errori verrà corrisposta un'indennità nella misura del 5% sulla retribuzione tabellare della sua categoria di appartenenza. Gli interessi derivanti da eventuale cauzione andranno a beneficio dell'impiegato. Al personale normalmente incaricato della riscossione con responsabilità di bollette, fatture, note, eccetera, di importo complessivo superiore a € 4,65 sarà corrisposta un'indennità nella misura del 6% sulla retribuzione base.

Fermi restando tutti gli obblighi di diligenza del lavoratore nell'incasso e nel versamento delle stesse nei termini fissati dalla Direzione, l'indennità di cui sopra non è dovuta se il datore di lavoro esonera il dipendente da ogni responsabilità e da ogni eventuale mancanza, che si dovesse verificare nell'incasso giornaliero e nella resa periodica dei conti, ad eccezione di comprovati e riscontrati casi di dolo e/o colpa grave.

Art. 119 - Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario è quello eccedente l'orario normale di lavoro giornaliero o settimanale contrattuale.

Ai sensi delle vigenti disposizioni legislative, è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni d'opera straordinarie e a carattere individuale nei limiti di 250 ore annue.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività di cui all'art. 28.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione oraria:

Le maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria eccedente la normale retribuzione sono:

- a. nel caso di prestazione nel 6° giorno sarà corrisposta la retribuzione globale oraria per le ore lavorate, con la maggiorazione del 25%, calcolata sulla retribuzione base.
- b. per il lavoro straordinario, notturno e festivo, saranno corrisposte al lavoratore, oltre alla normale retribuzione le maggiorazioni indicate in appresso:
 - lavoro straordinario diurno e feriale 25%;
 - lavoro straordinario notturno 35%;
 - lavoro straordinario festivo 35%.
 - lavoro straordinario notturno festivo 50%
 - lavoro compiuto nei giorni considerati festivi 50%
 - le percentuali di cui sopra non sono cumulabili tra loro.

Dichiarazione a verbale

Le Parti convengono che è demandata alla Contrattazione di secondo livello la possibilità di concordare un diverso limite annuo di lavoro straordinario e delle relative maggiorazioni, purché esso sia rigorosamente motivato, giustificato, nel rispetto dei limiti di tutela della salute del Lavoratore.

Fatte salve le comprovate situazioni personali di forza maggiore, impossibilità sopravvenuta o proporzionato e documentato impedimento del Lavoratore, per il dovere di collaborazione che caratterizza il rapporto di lavoro subordinato, l'effettuazione dello straordinario richiesto è obbligatoria nei limiti indicati dal CCNL o dalla contrattazione di secondo livello.

Art. 120 - Lavoro supplementare

Per lavoro supplementare si intende quello prestato dal lavoratore part-time fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

Ai sensi del quarto comma dell'art. 5, legge n. 863/1984, sono autorizzate, quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, prestazioni di lavoro supplementare, rispetto a quello individuale concordato, nella misura di 60 ore annue, con riferimento alle seguenti specifiche esigenze organizzative:

- compilazione degli inventari e cali merce, periodo di vendita prenatalizio o di analoghe brevi necessità di intensificazione dell'attività lavorativa aziendale;
- particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze per malattia o infortunio di altri dipendenti.

E' consentito il ricorso alle le ore di lavoro supplementare che verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 28%. Superata la soglia di continuità delle ore supplementari per un periodo di mesi 6, il lavoratore potrà richiedere la stabilizzazione delle ore, inoltre, se il lavoratore nei sei mesi ha effettuato ore supplementari continuative ma non con orario fisso supplementare giornaliero, può richiedere la stabilizzazione complessiva delle ore effettuate fino al raggiungimento del full time.

Tale maggiorazione, che non rientra nella retribuzione di fatto, esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni istituto differito. Essa è compresa in ogni caso nella quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 cod. civ. Ferma restando l'applicabilità della presente norma, mantengono validità gli accordi aziendali già esistenti.

Saranno valide altresì intese a livello aziendale o di unità che, alla luce di ulteriori specifiche esigenze organizzative, similari a quelle di cui sopra, prevedano quantità superiori a quelle indicate al secondo comma del presente articolo.

- Registro lavoro supplementare

Le ore di lavoro supplementare saranno cronologicamente annotate a cura dell'azienda su apposito registro.

Le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL potranno consultarlo o presso la sede dell'Azienda oppure presso la sede del CST competente territorialmente.

Il registro di cui al presente articolo può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che abbiano la gestione del personale informatizzata presso il CST.

La liquidazione del lavoro straordinario dovrà essere effettuata non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato.

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

Art. 121 - Lavoro ordinario notturno

Le ore di lavoro ordinario prestate di notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto maggiorata.

(Sospensione del lavoro)

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

TITOLO XVIII - MISSIONI E TRASFERIMENTI

Art. 122 - Trasferimento

1) Il lavoratore stabile non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra, diversa da quelle per le quali è stato assunto, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Non si configura come trasferimento lo spostamento del lavoratore in una unità produttiva entro 50 Km da quella o da quelle per le quali è stato assunto.

2) Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto con un preavviso di almeno dieci giorni.

3) Al lavoratore, in caso di trasferimento che comporti un cambio di residenza, deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento, per il tempo strettamente necessario, nonché il rimborso delle spese di trasporto degli effetti familiari e del mobilio.

4) Per tempo strettamente necessario al trasferimento si intende il tempo occorrente per procedere al trasloco. Qualora ciò comporti anche il trasporto di mobilio, al lavoratore saranno riconosciuti i rimborsi o le diarie di cui ai precedenti c.3 e 4 fino a 5 giorni dalla sua consegna presso la nuova residenza.

5) Qualora, per effetto del trasferimento, debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione abitativa, il lavoratore ha diritto al rimborso di tale indennizzo.

6) Il lavoratore che non accetti il trasferimento avrà diritto al trattamento di fine rapporto ed al preavviso come nel caso di licenziamento.

7) Una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea, per se e per ciascun convivente a carico; per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a tre quinti. In luogo di detta diaria il datore di lavoro può corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto ed alloggio sostenute dal lavoratore per se e per i familiari a carico componenti il nucleo familiare. Le diarie o i rimborsi di cui al presente comma saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a 5 giorni dopo l'arrivo del mobilio.

8) Il trasferimento dei lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.

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

10) Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro sei mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

Art. 123 - Trasferte

- 1) Al lavoratore non mobile comandato in trasferta, oltre al rimborso dell'importo delle spese di viaggio e delle altre spese eventualmente sopportate per conto dell'Azienda, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera il cui importo sarà fissato da regolamento aziendale.
- 2) Se al lavoratore non mobile verranno attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, tali mezzi e relative spese saranno a carico dell'azienda.
- 3) Al lavoratore che, senza giustificato motivo, non accetta la trasferta, l'azienda deve contestare per iscritto la mancanza, come previsto dal successivo articolo "Provvedimenti disciplinari e procedure di licenziamento". In caso di mancata risposta nei termini previsti o di giustificazioni addotte non ritenute valide da parte del lavoratore, la società può procedere al licenziamento, come previsto dallo specifico articolo. Il lavoratore licenziato avrà diritto al trattamento di fine rapporto ed alla indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 124 - Rimborso spese chilometrico

L'azienda corrisponde al lavoratore non mobile che usa il proprio mezzo di locomozione per servizio un'indennità chilometrica in base alle tariffe ACI.

Art. 125 - Trasfertismo

1. Qualora l'organizzazione del lavoro preveda che il lavoratore debba recarsi, ad inizio turno, presso la sede aziendale di riferimento (o luogo diverso ove sono custoditi i veicoli di servizio), per prendere il mezzo aziendale e recarsi successivamente sul cantiere ove deve essere svolta la prestazione lavorativa, l'azienda potrà valersi dell'istituto della indennità di trasfertismo.
 2. In tal caso, l'orario di lavoro inizia a decorrere dal momento dell'arrivo del lavoratore sul cantiere dove deve essere svolta la prestazione lavorativa e termina con il momento dell'uscita dal cantiere stesso. Il tempo impiegato per raggiungere il cantiere dove deve essere svolta la prestazione lavorativa partendo dalla sede aziendale di riferimento (o da luogo diverso ove sono ubicati i veicoli di servizio) e il percorso inverso, dal cantiere di lavoro verso la sede aziendale (o luogo diverso ove deve essere lasciato il mezzo utilizzato dal lavoro) non costituiscono orario di lavoro.
 3. Al lavoratore sarà riconosciuta un'indennità di trasfertismo giornaliera che è calcolata in termini di maggiorazione sulla retribuzione convenzionale giornaliera definita come la retribuzione lorda su base mensile stabilita dal CCNL applicabile divisa per 26 (Ventisei – ovvero le giornate lavorabili mensilmente definite convenzionalmente).
- L'indennità di trasfertismo è pari a una maggiorazione nella misura di 1/3 sulla retribuzione globale mensile al lavoratore celibe senza conviventi a carico, 2/3 della retribuzione globale mensile, oltre a 1/15 della stessa per ogni familiare a carico che con lui si trasferisca al lavoratore con famiglia, qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di mesi 5

di affitto, inoltre il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto con il preavviso di un mese.

Al lavoratore che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

4. La suddetta indennità verrà corrisposta ove il tempo necessario per raggiungere (mediante l'utilizzo di mezzi aziendali) il cantiere in cui deve essere svolta la prestazione lavorativa partendo dalla sede fisica è pari o inferiore a 30 (trenta) minuti.

Ove il tempo effettivamente necessario al raggiungimento del cantiere dove deve essere svolta la prestazione lavorativa (partendo dalla sede aziendale di riferimento o altro luogo ove sono ubicati i veicoli aziendali) superi i 30 (trenta) minuti, al lavoratore verrà corrisposta egualmente l'indennità di trasferta e, trascorso il periodo di tempo di 30 (trenta) minuti dall'inizio del viaggio verso il cantiere, inizierà a decorrere il normale orario di lavoro.

5. Le presenti disposizioni valgono per il tragitto intercorrente tra la sede aziendale di riferimento (o altro luogo ove sono ubicati i veicoli aziendali) e il cantiere dove si svolgono le lavorazioni e per il tragitto inverso dal cantiere alla sede (o altro luogo ove sono ubicati i veicoli aziendali). Ogni spostamento successivo al momento in cui il lavoratore ha preso servizio presso il cantiere indicato dal programma delle lavorazioni o dai responsabili aziendali (ad esempio spostamento da un cantiere all'altro) è ricompreso nell'orario di lavoro a tutti gli effetti e come tale retribuito.

Art. 126 - Distacco

1) Il distacco si configura quando il datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse (concreto) e al fine di evitare i licenziamenti (art.8 Legge 19 luglio 1993 n.236) pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa. Il lavoratore non può rifiutarsi di andare a prestare la propria attività in distacco.

2) Il lavoratore che non accetti il distacco avrà diritto al trattamento di fine rapporto ed al preavviso come nel caso di licenziamento.

3) Il distacco deve essere comunicato al lavoratore con un preavviso di 10 giorni.

4) Altre forme di distacco sono possibili soltanto in base a specifici accordi tra le parti.

TITOLO XIX- CODICE DISCIPLINARE

Art. 127 - Provvedimenti disciplinari e procedure di licenziamento

1) Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

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

- 2) La procedura di contestazione degli addebiti verrà tempestivamente avviata entro e non oltre 5 giorni da quando il datore di lavoro abbia avuto conoscenza dei fatti e/o degli inadempimenti rilevanti ai fini disciplinari.
- 3) Il datore di lavoro non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto con lettera raccomandata o pec o *brevi manu* l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. In tale comunicazione dovrà essere espressamente indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni; tale termine non potrà essere inferiore a cinque giorni lavorativi.
- 4) L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore in forma scritta con lettera raccomandata o pec o *brevi manu* entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni. Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato non oltre il 30° giorno dal ricevimento delle giustificazioni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.
- 5) Se al termine di tale periodo nessun provvedimento è stato disposto, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte o comunque non si terrà conto della contestazione.
- 6) Il datore di lavoro che intenda applicare la sanzione al lavoratore dovrà motivare il provvedimento adottato.
- 7) Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
- 8) Non si tiene conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi 2 anni dalla loro applicazione.
- 9) Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art.7 della legge n.300/1970 ovvero di quelle previste dagli artt.135 e s.s. del presente CCNL.
- 10) Esclusivamente in via esemplificativa si precisa, di seguito, il carattere dei provvedimenti disciplinari e l'entità degli stessi:
 - a. **Ammonizione verbale:** in caso di infrazione di lieve entità il lavoratore potrà essere diffidato verbalmente;
 - b. **Ammonizione scritta:** è un provvedimento di carattere preliminare e si infligge per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi.
 - c. **Multa:** vi si incorre per:
 - I) inosservanza dell'orario di lavoro;
 - II) assenza ingiustificata non superiore ad un giorno;
 - III) negligenza nell'effettuazione del servizio che non abbia creato danno;
 - IV) abusi, disattenzioni di natura involontaria, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano creato danno.

L'importo della multa è commisurato dal datore di lavoro.

La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di multa, nell'arco del biennio, dà facoltà all'Azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di grado superiore della sospensione fino ad un massimo di 10 giorni.

Le Parti sociali stipulanti stabiliscono che il datore di lavoro è tenuto a destinare l'importo della multa applicata, detratto dalla busta paga del lavoratore, entro il mese successivo all'adozione del provvedimento

disciplinare, secondo i criteri fissati all'interno del regolamento amministrativo dell'Ente Bilaterale di riferimento.

II) **Sospensione:** vi si incorre per:

- I) inosservanza ripetuta per oltre 2 volte dell'orario di lavoro;
- II) assenza ingiustificata di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3 giorni;
- III) mancata comunicazione della variazione di domicilio sia durante il servizio sia in periodi di congedo;
- IV) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'Azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- V) presenza al lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcoliche stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti;
- VI) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto più oltre;
- VII) consumazione abusiva di generi alimentari prodotti o presenti in Azienda;
- VIII) esecuzione di lavori per proprio conto nei locali aziendali, fuori dell'orario di lavoro;
- IX) insubordinazione verso i superiori;
- X) irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze;
- XI) atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce, comprensivo del comportamento persecutorio e vessatorio (*stalking*).
- XII) non si presenti al lavoro o si presenti in ritardo senza giustificato motivo;
- XIII) - ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza regolare permesso;
- XIV) - non esegua il lavoro secondo le istruzioni avute oppure lo esegua con negligenza;
- XV) - arrechi danno per disattenzione alle apparecchiature dell'impresa
- XVI) sia trovato addormentato;
- XVII) - introduca nei locali dell'impresa bevande alcoliche senza regolare permesso
- XVIII) - in qualsiasi altro modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto di lavoro ed alle direttive dell'impresa o rechi pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza del lavoro.

In caso di mancanze che abbiano dato luogo per due volte a provvedimenti di sospensione nell'arco del biennio il lavoratore incorre nel provvedimento del licenziamento.

III) **Licenziamento:** il lavoratore potrà incorrere nel licenziamento in tutti quei casi in cui la gravità

del fatto non consenta l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, in particolare:

- I) assenze ingiustificate oltre 3 giorni consecutivi;
- II) assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;
- III) grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini o rifiuto ingiustificato della trasferta;
- IV) danneggiamento grave al materiale o all'immagine aziendale;
- V) inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità e alla salute delle persone o alla sicurezza degli impianti;
- VII) furto in Azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
- VIII) trafugamento o rivelazione di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule ricette, procedimenti particolari di lavorazione, nonché marchi e brevetti e violazioni del segreto professionale;
- IX) esecuzione di lavori all'interno dell'Azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro non preventivamente autorizzati dal Datore di Lavoro, o potenziale sviamento della clientela; l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
- X) rissa o vie di fatto nello stabilimento;
- XI) gravi offese verso i colleghi di lavoro;
- XII) manomissioni di scritturazioni aziendali o false timbratura di schede, contabili e di rilevazione di presenza;
- XIII) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo delle presenze, o nelle contabilità;
- XIV) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici, o di video sorveglianza aziendale;
- XV) concorrenza sleale;
- XVI) altri casi previsti da clausole individuali sottoscritte nelle sedi delle commissioni di certificazione ai sensi dell'art.70 e seguenti del D.lgs.n.276/2003.
- XVII) l'utilizzo per fini diversi da quelli d'ufficio e comunque senza specifica autorizzazione scritta del datore di lavoro, degli archivi sui dati sensibili dei clienti raccolti ai sensi della vigente normativa sulla privacy e connessi con l'attività dell'Azienda.
- XVIII) gravi guasti provocati per negligenza alle apparecchiature dell'impresa o danneggiamento volontario;
- XIX) recidiva in qualunque delle mancanze che danno luogo ai provvedimenti disciplinari precedentemente elencati quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione nell'arco di un anno;
- XX) elaborazione, lavorazione, costruzione e commercio senza l'autorizzazione della Direzione:
 - di oggetti e opere per uso proprio o di terzi all'interno dell'azienda;
 - di articoli analoghi a quelli prodotti dalla ditta per conto di terzi fuori dall'azienda;
- XXI) introduzione di persone estranee nella azienda stessa senza regolare permesso;
- XXII) rifiuto ingiustificato di servire il cliente durante l'orario di lavoro;

12) In caso di licenziamento, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 10 giorni, durante i quali il lavoratore potrà presentare eventuali giustificazioni, nei 5 giorni assegnati dalla legge. I giorni di sospensione cautelare non saranno retribuiti dall'azienda ove segua il licenziamento.

13) Qualora il licenziamento venga disposto, avrà effetto dal momento della sospensione.

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

15) Le norme su indicate, nonché quelle contenute nei regolamenti e accordi aziendali, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, o allegate al primo cedolino paga per rendere edotti i lavoratori delle possibili conseguenze dei loro comportamenti.

16) Le parti condividono l'esigenza di poter adeguare o implementare la lista delle esemplificazioni delle mancanze dei lavoratori oggetto di provvedimenti disciplinari in base alle esigenze delle aziende o quando esse non siano chiaramente identificabili tra quelle richiamate dal presente articolo.

17) L'azienda che intende adeguare o implementare la lista in questione, deve fare richiesta scritta alle OO.SS. firmatarie del presente contratto a livello territoriale o aziendale. Entro trenta giorni dal ricevimento della richiesta inviata dall'azienda, le OO.SS. devono fissare un incontro al fine di adeguare la regolamentazione delle mancanze disciplinari.

Procedure in caso di licenziamento

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

il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

b) L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di centottanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formatisi dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo entro sessanta giorni dal rifiuto e dal mancato accordo.

c) E' in facoltà delle parti propendere per l'avvio di apposite procedure finalizzate alla definizione conciliativa del contenzioso dinanzi le commissioni di conciliazione facenti capo all'Ente Bilaterale usufruendo delle procedure dall'ente stesso predeterminate.

- Nota a verbale -

Le trattenute per i risarcimenti dei danni saranno effettuate dal datore di lavoro in relazione ai danni stessi.

I danni importanti da risarcire a mezzo trattenuta dovranno essere contestati al lavoratore.

TITOLO XX- COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 128 - Composizioni Commissioni Paritetiche di Conciliazione e sede della Commissione Nazionale

1) Le Parti intendono adottare ogni strumento idoneo a favorire appropriati momenti di confronto atti a prevenire conflittualità ed eventuali contenziosi, anche in sede giudiziaria.

- 2) A tal fine, le Parti intendono costituire una Commissione di Conciliazione Nazionale, avente struttura paritetica, con il compito di verificare con attività di costante monitoraggio, la corretta attuazione dei doveri incombenti sulle Parti anche attraverso l'interpretazione autentica del CCNL ovvero delle singole clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o interventi diretti su problematiche e/o situazioni di rilievo.
- 3) In pendenza di un procedimento instaurato presso la Commissione di Conciliazione Nazionale, è precluso alle OO.SS. e alle parti interessate la facoltà di porre in atto ulteriori iniziative sindacali o legali fino alla conclusione del procedimento.
- 4) La Commissione di Conciliazione paritetica nazionale è composta da massimo 6 rappresentanti dei datori di lavoro e da massimo 6 rappresentanti dei lavoratori dipendenti in misura paritetica e può articolarsi in sottocommissione riguardanti i vari settori.
- 5) La Commissione nazionale avrà sede presso una delle associazioni datoriali.
- 6) Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda, le Parti assumono l'impegno, di favorire, in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione Aziendale e Rappresentanze sindacali assistite dalle rispettive Organizzazioni Sindacali.

Art. 129 - Conciliazione delle controversie in sede sindacale

- 1) Le Parti concordano che qualora nell'interpretazione e nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro sorgano controversie individuali o plurime, queste dovranno essere sottoposte, prima dell'azione giudiziaria, ad un tentativo di conciliazione in sede sindacale, ai sensi della riforma introdotta dalla Legge n.183/2010. Restano escluse le controversie inerenti i provvedimenti disciplinari e le relative sanzioni.
- 2) Il tentativo di conciliazione sindacale può essere attivato egualmente in caso di controversie relative ai licenziamenti individuali di cui alla Legge n.604/1966, Legge n.300/1970 e successiva Legge n.108/1990, non derivanti da provvedimento disciplinare, ferma restando l'obbligatorietà della procedura ex art.7 della Legge n.604/1966.
- 3) Tutte le eventuali controversie inerenti il presente C.C.N.L. potranno essere denunciate a richiesta anche da una sola delle parti contrattuali stipulanti alla Commissione di Conciliazione paritetica locale o nazionale.
- 4) Le suddette controversie potranno essere devolute alla Commissione di Conciliazione Territoriale dell'Ente Bilaterale Territoriale. In assenza di Enti Bilaterali Regionali, la parte interessata potrà ricorrere alla Commissione di Conciliazione Nazionale istituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale. Resta salva la facoltà dell'ente bilaterale, qualora ricorrano le circostanze di cui al comma precedente, di procedere alla costituzione di Commissioni Territoriali di Conciliazione alle quali sarà devoluta la risoluzione delle controversie sorte nel territorio rientrante nel loro ambito di competenza.
- 5) La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.

Art. 130 - Convocazione della Commissione Nazionale



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

Art. 131 - Istruttoria e decisione della Commissione Nazionale

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

Art. 132 - Commissione di Conciliazione Regionale e/o territoriale

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

Art. 133 - Composizione e sede della Commissione Regionale e/o Territoriale

- 1) Ciascuna Commissione di Conciliazione Regionale e/o territoriale è composta da un numero pari di membri scelti in egual numero tra le organizzazioni datoriali e quelle sindacali dei lavoratori fino ad un massimo di 4 per organizzazione.

2) La Commissione si riunisce presso la sede dei Rappresentanti dei datori di lavoro regionali ogni semestre al fine di ottemperare al suo mandato ovvero su richiesta di una delle parti, a fronte di esigenze di natura specificamente territoriale ovvero aziendale.

Art. 134 - Convocazione della Commissione Regionale e/o Territoriale

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

Art. 135 - Istruttoria e decisione della Commissione Regionale e/o Territoriale

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

Art. 136 - Attivazione della procedura di conciliazione

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

Art. 137 - Richiesta del tentativo di conciliazione, convocazioni delle parti e istruttoria

La richiesta deve contenere l'indicazione delle parti (se in caso di persona giuridica, associazione non riconosciuta o comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede), l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale firmataria del presente CCNL che rappresenta l'istante, il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è

addebito il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto, l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa, l'elenco degli eventuali documenti allegati, il luogo in cui devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura.

La Commissione di Conciliazione deve provvedere alla convocazione delle parti indicando il luogo, il giorno e l'ora in cui si terrà il tentativo di conciliazione.

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

La Commissione di Conciliazione dovrà esperire il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e, laddove fosse necessario, anche con più riunioni.

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

Art. 138 - Processo verbale di conciliazione o mancato accordo

- 1) Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, ovvero di mancato accordo deve contenere:
 - a. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia considerata;
 - b. il richiamo alla presenza delle parti, di persona ovvero attraverso i loro rappresentanti.
- 2) La sottoscrizione del verbale di avvenuta conciliazione ad opera delle parti e di tutti i componenti della Commissione, rende inoppugnabile la conciliazione che acquista efficacia di titolo esecutivo, ai sensi dell'art.411 c.p.c.
- 3) Se il tentativo di conciliazione riesce, la Commissione forma un verbale di conciliazione che, debitamente sottoscritto, verrà depositato, a cura delle parti o per il tramite dell'Organizzazione sindacale di rappresentanza, presso la Direzione Territoriale del Lavoro territorialmente competente.
- 4) Su istanza di parte, l'esecutività di tale accordo sarà sancita con decreto emesso dal giudice del lavoro presso il suddetto Tribunale, previo accertamento della regolarità formale del verbale di conciliazione.
- 5) Nel caso di mancata conciliazione, le parti sono tenute a riportare nell'apposito verbale le rispettive ragioni circa il mancato accordo. Resta salva la facoltà della Commissione di Conciliazione adita di formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia.

Art. 139 - Risoluzione bonaria della controversia

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

Art. 140 - Decisioni

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

Art. 141 - Il tentativo obbligatorio di conciliazione

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

Art. 142 - Risoluzione della lite in via arbitrale

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

Art. 143 - Sistemi di video sorveglianza aziendale e GPS

- 1) In ottemperanza al disposto di cui all'art.4 della Legge n.300/1970 è vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.
- 2) Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con le OO.SS. firmatarie del CCNL.
- 3) In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro dettando, se crede, le modalità per l'uso di tali impianti.

- 4) Fermo restando che i dati personali saranno trattati nel rispetto del D.lgs.n.196/2003, Regolamento UE 2016/679 e D.lgs. n. 101/2018, anche per quanto riguarda le prescritte notifiche.
- 5) L'azienda provvederà alla tempestiva informazione di tutti i lavoratori delle modalità d'uso degli impianti e degli strumenti e delle possibilità di controllo conseguenti

TITOLO XXI – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 144- Preavviso

1. Ciascuno dei contraenti ai sensi dell'art. 2118 cod.civ. può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso per iscritto con raccomandata con avviso di ricevimento, PEC o altro mezzo idoneo a certificare la data di spedizione.
2. Ai sensi dell'art. 2119 cod. civ., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).
3. I termini di preavviso per il licenziamento del dipendente non in prova o le sue dimissioni devono essere comunicate per iscritto all'altra parte con un preavviso di almeno 10 giorni lavorativi.
4. Il preavviso potrà essere sostituito con la corresponsione della indennità relativa.
Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie, con il congedo matrimoniale e la malattia. Il periodo di preavviso si calcola dal 1° e dal 16° giorno di ciascun mese.
5. I suddetti giorni di preavviso si intendono di calendario.
6. Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie, salva esplicita richiesta del lavoratore accettata dal datore di lavoro, con il congedo matrimoniale e la malattia.
7. Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.
8. In caso di licenziamento per giustificato motivo con preavviso il lavoratore può chiedere, entro 8 giorni dalla comunicazione del licenziamento, i motivi che lo hanno determinato; in tal caso il datore di lavoro è tenuto ad indicarli per iscritto entro 5 giorni dalla richiesta. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al presente comma del presente articolo è inefficace.
9. Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia.
10. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza rispettare i suddetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all' importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso comprensiva dei ratei di tredicesima. Peraltro la parte che riceve la comunicazione del preavviso può rinunciare senza corrispondere all'altra parte alcuna indennità.
11. Ai sensi delle leggi vigenti il licenziamento determinato da ragioni di razza, sesso, credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza a un sindacato e dalla partecipazione attiva ad attività sindacali è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.
12. E' nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa del matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.



13. Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a), b) e c) del terzo comma dell'art. 2, legge 30 dicembre 1971, n.1204 s.m.i., e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.
14. Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel comma del presente articolo, si rinvia alla normativa vigente.
15. Il licenziamento del lavoratore seguito da nuova assunzione presso la stessa ditta deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.
16. Il licenziamento si presume comunque simulato - salvo prova del contrario - se la nuova assunzione venga effettuata entro un mese dal licenziamento.
17. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.
18. Il periodo di preavviso, sarà computato agli effetti del T.F.R.

Art. 145 - Trattamento di fine rapporto TFR

Determinazione del TFR

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

Richiesta di anticipazione

- 1) Ai sensi dell'art.2120 del Codice Civile e della Legge n.68/2000, la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del TFR maturato, da parte dei lavoratori con almeno 3 anni di servizio in azienda, deve essere giustificata dalla necessità di:
 - a. eventuali spese sanitarie per terapie, protesi e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
 - b. acquisto o costruzione della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
 - c. spese per il matrimonio per sé o per i figli, documentato con atto pubblico.
 - d. L'Azienda, come condizione di miglior favore tenendo conto della normativa in materia di trattamento di TFR, visto che gli appalti sono di breve e media durata, su richiesta del lavoratore può concedere un anticipo del 70% del tfr maturato in azienda in caso di motivi urgenti attestati.

2) Le richieste potranno essere accolte annualmente entro i limiti del cinquanta per cento del numero totale dei dipendenti. Quale condizione di miglior favore, di cui all'art.4 della Legge n.297/1982, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per:

- a. significative ristrutturazioni apportate alla prima casa di abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate;
- b. acquisto o costruzione della prima casa mediante partecipazione ad una cooperativa, purché il lavoratore produca all'azienda il verbale di assegnazione ovvero, in mancanza di questo:
 - I) l'atto costitutivo della cooperativa;
 - II) la dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa, autenticata dal notaio, che il socio ha versato o deve versare l'importo richiesto per la costruzione sociale;
 - III) la dichiarazione del socio dipendente di far pervenire all'azienda il verbale di assegnazione;
 - IV) l'impegno a restituire la somma ricevuta, anche con ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota;
- c. sostenere le spese durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art.5 del D.lgs.n.151/2001 (astensione obbligatoria e facoltativa) e per la formazione, di cui agli artt.5 e 6 della Legge n.68/2000 (l'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo).
- d. l'Azienda, come condizione di miglior favore tenendo conto della normativa in materia di trattamento di TFR, e visto che gli appalti sono di breve e media durata, su richiesta del lavoratore può concedere un anticipo del 70% del tfr maturato in caso di motivi urgenti attestati.

Corresponsione del TFR

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

Decesso del dipendente

In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le disposizioni di legge vigenti in materia.

TITOLO XXII - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 146 - Contrattazione collettiva decentrata

Ma -

4) Dall'entrata in vigore del presente contratto a livello regionale o territoriale, per il tramite delle articolazioni territoriali dell'Ente Bilaterale di riferimento possono essere attivate contrattazioni regionali o territoriali.

5) Rientrano nell'ambito della contrattazione aziendale tutti gli istituti contrattuali, secondo il principio di prevalenza del contratto aziendale sul CCNL, approvato dalla maggioranza dei dipendenti, fermi restando i limiti della legge nazionale e le regolamentazioni comunitarie e internazionali. Ferma altresì restando la sorveglianza delle Parti stipulanti secondo le procedure che verranno stabilite con successivo accordo.

Art. 147 - Archivio Contratti

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'Organizzazione dell'Archivio della Contrattazione Collettiva ed ai sensi dell'art. 17 della L. 936/86, le parti contraenti si impegnano ad inviare al CNEL il presente contratto CCNL e successivi rinnovi o integrazioni.

Art. 148 - Disposizioni finali

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti. I lavoratori debbono, inoltre, osservare le eventuali disposizioni stabilite dal datore di lavoro sempre che queste non modifichino e non siano in contrasto con quelle di legge e del presente contratto.

Art. 149 - Divieto di riproduzione e condizioni di stampa

È vietata la riproduzione parziale o totale, senza preventiva autorizzazione congiunta delle parti, del presente CCNL.

Le parti stipulanti hanno l'esclusiva di stampa che potrà essere concessa con accordo di tutte le parti contraenti.

Roma, 18/09/2019

Letto, confermato e sottoscritto