

CCNL

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

MULTISERVIZI



Sottoscritto dalle parti sindacali
datoriali e dei lavoratori:

CONFLAVORO PMI
CONFSAL
FESICA
FISALS

In vigore dal
28/08/2017

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO MULTISERVIZI

In vigore dal 28 agosto 2017

L'anno **2017** il giorno **24** del mese di **Luglio**, in Roma, presso la sede della FESICA-CONFSAL, in Piazza di Villa Carpegna n.58,

TRA

CONFLAVORO-PMI, Confederazione Nazionale delle Piccole e Medie Imprese rappresentata dal Presidente Nazionale Roberto Capobianco, assistito da Antonio Orazi, Enzo Capobianco, Sandro Susini e Marco Pasquale

E

FESICA-CONFSAL, Federazione Sindacati Industria, Commercio e Artigianato rappresentata dal Segretario Generale Bruno Mariani

CONFSAL-FISALS, Federazione Italiana Sindacato Autonomo Lavoratori Stranieri rappresentata dal Segretario Nazionale Filippo Palmeri

Con l'assistenza della CONFSAL, rappresentata dal Segretario Generale Marco Paolo Nigi

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

Roberto Capobianco, Antonio Orazi
Enzo Capobianco, Sandro Susini
Marco Pasquale

Bruno Mariani
Filippo Palmeri
Marco Paolo Nigi

Sommario

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

Art.33 – Assenze	20
Art.34 - Malattia	20
Art.35 - Obblighi del lavoratore	21
Art.36 - Periodo di comporto.....	21
Art.37 - Trattamento economico per malattia.....	21
Art.38 – Infortunio	22
Art.39 - Astensione obbligatoria per maternità	22
Art.40 - Aspettativa non retribuita per malattia	22
Art.41 - Aspettativa	22
Art.42 - Congedi parentali	22
Art.43 - Congedi e permessi per <i>handicap</i>	23
Art.44 - Congedo matrimoniale	23
Art.45 – Trasferte.....	23
Art.46 – Rimborso spese chilometrico.....	24
Art.47 - Trasferimento	24
Art.48 – Distacco.....	24
Art.49 - Provvedimenti disciplinari e procedure di licenziamento	24
Art.50 – Sistemi di video sorveglianza aziendale	26
Art.51 - Preavviso	26
Art.52 - Trattamento di fine rapporto TFR.....	27
CONTRATTAZIONE DI PROSSIMITA’	28
Art.53 - Contrattazione collettiva decentrata	28
CONTRATTI FLESSIBILI	29
LAVORO <i>PART TIME</i>	29
Art.54 - Tipologie di lavoro a tempo parziale	29
Art.55 - Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale.....	29
Art.56 - Assunzione.....	29
Art.57 - Clausole di flessibilità ed elastiche	29
Art.58 - Prestazioni supplementari e straordinarie	30
Art.59 - Retribuzione.....	30
Art.60 - Consistenza dell’organico aziendale	30
Art.61 - Diritto di precedenza	30
LAVORO INTERMITTENTE.....	31
Art.62 - Definizione contratto di lavoro intermittente.....	31

Art.63 - Disciplina del rapporto di lavoro intermittente.....	31
Art.64 - Assunzione.....	32
Art.65 - Indennità di disponibilità.....	32
Art.66 - Retribuzione.....	33
LAVORO A TEMPO DETERMINATO.....	33
Art.67 - Requisiti di applicabilità.....	33
Art.68 - Apposizione del termine.....	33
Art.69 - Periodo di Prova.....	34
Art.70 - Durata e proroghe.....	34
Art.71 - Proporzione numerica.....	34
Art.72 - Diritto di precedenza.....	34
Art.73 - Retribuzione.....	35
SOMMINISTRAZIONE.....	35
Art.74 - Sfera di applicabilità.....	35
Art.75 - Proporzione numerica.....	35
Art.76 - Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare.....	35
Art.77 - Retribuzione.....	36
TELELAVORO E LAVORO AGILE.....	36
Art.78 - Definizione.....	36
Art.79 - Sfera di applicabilità.....	37
Art.80 - Disciplina del rapporto.....	37
Art.81 - Diritti e doveri del telelavoratore.....	37
Art.82 - Poteri e obblighi del datore di lavoro.....	38
Art.83 - Dotazioni strumentali e utenze.....	38
Art.84 - Orario di lavoro.....	38
Art.85 - Retribuzione.....	39
Art.86 - Rappresentanze Sindacali.....	40
Art.87 - Permessi Rappresentanze Sindacali Aziendali.....	40
Art.88 - Assemblea.....	41
Art.89 - <i>Referendum</i>	41
Art.90 - Trattenute sindacali.....	41
RAPPORTI TRA LE PARTI SINDACALI.....	42
Art.91 - Ente Bilaterale autonomo del settore privato E.BI.A.S.P.	42
Art.92 - Enti Bilaterali Territoriali.....	43

Art.93 - Finanziamento Ente Bilaterale Autonomo del settore privato	43
Art.94 – Assistenza Sanitaria Integrativa.....	44
Art.95 – Fondi	44
Fondo interprofessionale per la formazione continua	44
Fondo di Solidarietà.....	44
Art.96 - Osservatorio Nazionale.....	44
Art.97 - Osservatori Territoriali	45
Art.98 - Commissione di Conciliazione Nazionale	45
Art.99 - Conciliazione delle controversie in sede sindacale	45
Art.100 - Controversie collettive.....	46
Art.101 - Classificazione del personale	47
APPENDICI.....	50
1.Settore Cooperative.....	50
2.Apprendistato.....	51
Art.1 – Qualificazione del rapporto contrattuale.....	51
Art.2 - Apprendistato professionalizzante.....	51
Art.3 - Proporzione numerica	51
Art.4 - Disciplina del rapporto	51
Art.5 - Parere di conformità	51
Art.6 - Periodo di prova.....	51
Art.7 - Obblighi del datore di lavoro	51
Art.8 - Doveri dell'apprendista	52
Art.9 - Trattamento normativo.....	52
Art.10 - Livelli d'inquadramento professionale e trattamento economico.....	52
Art.11 - Malattia	52
Art.12 - Infortunio.....	52
Art.13 - Durata del contratto di apprendistato.....	53
Art.14 - Obblighi di comunicazione	53
Art.15 – Formazione	53
Art.16 - Apprendistato in cicli stagionali	54
Art.17 - Finanziamento della formazione dell'apprendistato	54
Art.18 - Rinvio alla legge	54
3.Commissioni Paritetiche di Conciliazione	55
Art.1 - Composizione e sede della Commissione Nazionale.....	55

Art.2 - Convocazione della Commissione Nazionale	55
Art.3 - Istruttoria e decisione della Commissione Nazionale	55
Art.4 - Commissione di Conciliazione Regionale e/o territoriale	55
Art.5 - Composizione e sede della Commissione Regionale e/o Territoriale	55
Art.6 - Convocazione della Commissione Regionale e/o Territoriale	55
Art.7 - Istruttoria e decisione della Commissione Regionale e/o Territoriale.....	56
Art.8 - Composizione e sede delle Commissioni di Conciliazione.....	56
Art.9 - Attivazione della procedura di conciliazione.....	56
Art.10 - Richiesta del tentativo di conciliazione.....	56
Art.11 - Convocazioni delle parti.....	56
Art.12 - Istruttoria.....	56
Art.13 - Processo verbale di conciliazione o mancato accordo	57
Art.14 - Risoluzione bonaria della controversia	57
Art.15 - Decisioni	57
Art.16 - Il tentativo obbligatorio di conciliazione.....	57
Art.17 - Risoluzione della lite in via arbitrale.....	57
4. Regolamento Collaborazioni Coordinate Continue Call Center.....	58
Titolo I - parte normativa	58
Articolo 1 - Ambito di applicazione.....	58
Articolo 2 - Definizioni	58
Articolo 3 - Forma e contenuto dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa.	59
Articolo 4 - Natura della prestazione	59
Articolo 5 - Autonomia e coordinamento.....	60
Articolo 6 - Assenza del potere gerarchico	60
Articolo 7 - Assenza del potere disciplinare.....	60
Articolo 8 - Modalità di esecuzione della prestazione.....	60
Articolo 9 - Informazione e verifiche periodiche.....	61
Articolo 10 - Durata del contratto di collaborazione.....	61
Articolo 11. Strumenti a disposizione del Collaboratore	61
Articolo 12 – Maternità e paternità, malattia e infortunio.....	62
Articolo 13 - Doveri del Collaboratore.....	62
Articolo 14 - Profili fiscali e contributivi	63
Articolo 15 - Ambiente di lavoro: tutela della salute e dell'integrità fisica.....	63
Articolo 16 - Assicurazione obbligatoria.....	63

Articolo 17 - Cessazione del rapporto	63
Articolo 18 - Diritti sindacali	64
Articolo 19 - Commissione nazionale paritetica di conciliazione e raffreddamento.....	64
Articolo 20 - Certificazione del contratto	64
Articolo 21 - Disposizioni finali	64
Titolo II - Parte Economica	65
Articolo 22 – Compensi	65
TABELLA A	66
TABELLA B	66

PREMESSA

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

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

VALIDITA' DEL CONTRATTO

Il presente CCNL ha durata indefinita e disciplina, in maniera unitaria e per tutto il territorio nazionale, le collaborazioni e i rapporti di lavoro dipendente nell'ambito dei servizi.

Ciascuna delle Parti stipulanti potrà procedere alla disdetta del CCNL in qualunque momento, a partire dall'inizio del quarto anno successivo a quello di stipulazione, con comunicazione trasmessa per raccomandata con avviso di ricevimento o PEC, contenente le proposte per il rinnovo del CCNL stesso o la riforma di taluno istituto dello stesso.

Resta inteso e convenuto che, fermi restando i diritti inviolabili dei cittadini, le Parti stipulanti escludono il ricorso ad azioni dirette durante tutta vigenza del presente CCNL e durante la fase di trattativa per il rinnovo del CCNL, regolarmente disdetto, o la riforma di taluno degli istituti dello stesso, come pure durante lo svolgimento delle procedure di conciliazione o arbitrato eventualmente attivate.

Resta altresì inteso che le Parti stipulanti considerano regolari soltanto le azioni dirette che comportino l'assenza dalla prestazione di lavoro per turni interi, che siano state preannunciate con un preavviso di almeno 5 giorni liberi e che siano svolte nel rispetto del servizio e dei clienti; fermo restando che i datori di lavoro possano stabilire i livelli di servizio minimi, in relazione alle essenzialità del servizio nelle loro attività.

CAMPO DI APPLICAZIONE

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

- servizi di pulimento, disinfezione, sanificazione, disinfestazione e derattizzazioni (civili, industriali, ospedaliere, domiciliari, pulitori, netturbini, spazzacamini, ecc.);
- servizi di manutenzione (aree verdi, impianti e macchinari industriali, insegne luminose, immobili, beni mobili, ripulitura muri da scritte e graffiti, strade e segnaletica orizzontale e verticale, interventi in aree confinate, piscine, spiagge, arenili, ecc.);
- servizi aree verdi, comprensivi di pulizia giardini, potatura e abbattimento piante;
- interventi aerei, con piattaforme o cestelli, per la manutenzione di impianti elettrici e di illuminazione, pulizia tetti e grondaie, ecc.;
- servizi di conduzione e gestione impianti (termici, climatizzazione, elettrici, idraulici, ecc.);

CCNL MULTISERVIZI

- servizi di controllo accessi, servizi ausiliari museali, fieristici e congressuali (*reception*, accoglienza, accompagnamento, custodia di locali, edifici, aree, ecc.);
- nettezza urbana: spazzamento, raccolta anche differenziata, trasporto e trattamento, recupero e smaltimento rifiuti solidi e liquidi, con o senza recupero energetico, lavaggio cassonetti;
- taglio erbe riparie e stradali, anche con macchinari semoventi;
- transennature stradali, anche provvisorie;
- impianti per la potabilizzazione, desalinizzazione e depurazione delle acque, con o senza recupero energetico;
- impianti di produzione, trasporto e distribuzione di calore ed energia elettrica, servizi di irrigazione di impianti per l'agricoltura;
- servizi generali (servizi copia, centralino, distribuzione cancelleria e posta interna, fattorinaggio, barellaggio, movimentazione interna, etc.);
- servizi amministrativi (gestione condominiale, gestione utenze, autorizzazioni, licenze, imposte, fatturazioni, etc.);
- servizi alla ristorazione (trasporto e distribuzione pasti, riordino locali, lavaggio stoviglie, ecc.);
- servizi ausiliari del trasporto (assistenza, rimessaggio e piccola manutenzione al trasporto pubblico, autobus, tram, aeromobili, natanti, ecc.);
- servizi ausiliari in area scolastica, sanitaria, industriale ed uffici pubblici e privati;
- servizi integrati in ambito fieristico, museale ed archeologico, comprese iniziative promozionali e manifestazioni ricreative e culturali, nonché i servizi di primo intervento antincendio, ecc.;
- servizi di controllo degli accessi e custodia di aree, parcheggi, edifici ed attrezzature comprese la gestione di parcheggi a pagamento o non a pagamento in aree confinate private, con l'ausilio di impianti tecnologici e servizi cinofili;
- portierato e guardiania;
- servizi di fattorinaggio, custodia ed archiviazione documenti, trasporto documenti, servizi di biglietteria e informazioni anche telefoniche, incluso *call-center*, ecc.;
- accompagnamento, cattura e ingabbiamento e scarico di bestiame presso mattatoi;
- servizi ausiliari alla gestione di biblioteche ed esposizione libraria, gestione degli accessi, informazione al pubblico, movimentazione e trattamento fisico del materiale librario (copertinatura, apposizione bande antitaccheggio, applicazione codici a barre, ecc.);
- gestione nella totalità delle attività inerenti magazzini e centri distributivi, servizi di confezionamento di prodotti alimentari e non;
- servizi di manutenzione impianti di sollevamento (ascensori);
- servizi di manutenzione impianti antintrusione (allarmi e video sorveglianza)
- facchinaggio, mercati ortofrutticoli, anche con l'utilizzo di macchinari;
- servizi ausiliari alle produzioni industriali fuori linea;
- servizi accessori a quelli indicati negli alinea precedenti.

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art.1 - Assunzione – requisiti per l'accesso

- 1) L'assunzione del lavoratore sarà effettuata secondo le leggi in vigore.
- 2) Essa dovrà risultare da atto scritto contenente:
 - a. la data di assunzione;
 - b. la tipologia e durata del rapporto;
 - c. l'orario di lavoro;
 - d. la qualifica di inquadramento e la posizione organizzativa;
 - e. il trattamento economico;
 - f. la/e sede/i di lavoro ovvero l'ambito territoriale di operatività;
 - g. la durata del periodo di prova;
 - h. la durata delle ferie;
 - i. la durata del preavviso in caso di recesso;
- 3) Contestualmente alla lettera di assunzione, l'azienda dovrà consegnare al lavoratore copia del presente contratto (copia cartacea o *@book*) o indicare una forma di consultazione dello stesso attraverso sistemi informatici (*link*) con possibilità di accesso per i lavoratori.
- 4) All'atto dell'assunzione, il lavoratore dovrà presentare o, in alternativa, dichiarare a richiesta dell'azienda:
 - a. Titoli di studio e altri titoli professionali;
 - b. Certificato di residenza;
 - c. Indicazioni di recapito telefonico e indirizzo *mail* PEC;
 - d. Coordinate bancarie per il versamento dei compensi;
 - e. Permesso di soggiorno ove obbligatorio;
 - f. *Curriculum Vitae*;
 - g. Altra documentazione aggiuntiva che l'Azienda riterrà opportuno richiedere in relazione all'attività che il lavoratore è chiamato a svolgere.

Art.2 - Periodo di prova

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

Art.3 - Mansioni lavorative e variazioni di posizione organizzativa

- 1) Il lavoratore, non assunto come avventizio, deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle rientranti in altre posizioni organizzative riconducibili alla stessa categoria legale di inquadramento.
- 2) In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incida sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a posizioni organizzative inferiori a quelle precedentemente espletate, purché rientranti nella medesima categoria legale.
- 3) Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, anche attraverso piattaforme *@learning*, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove posizioni organizzative.
- 4) Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti a posizioni organizzative inferiori a quelle precedentemente espletate, purché rientranti nella medesima categoria legale, sono le seguenti:
 - al fine di evitare il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo;

- quando il lavoratore non risulti più idoneo a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto a seguito di visita medica.

5) In ogni caso il mutamento di mansioni e/o di posizione organizzativa è comunicato per iscritto, anche in forma telematica, a pena di nullità.

6) Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, il lavoratore ha diritto alla conservazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti; il trattamento retributivo sarà quello corrispondente alla nuova posizione organizzativa, salve le condizioni di miglior favore non legate alla precedente posizione organizzativa. Fermo restando quanto previsto al successivo punto 7), il lavoratore che non accetta il mutamento di mansioni e/o di posizione organizzativa di cui trattasi può presentare le proprie dimissioni che, nel caso di cui al precedente punto 2), saranno considerate per giusta causa.

7) Nelle sedi di cui all'art.2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, o all'acquisizione di una diversa professionalità, o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, o da un avvocato, o da un consulente del lavoro.

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

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

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

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

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

Art.5 - Attuazione normativa

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

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

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

Art.7 - Articolazione dell'orario di lavoro

1) La durata normale del lavoro effettivo è fissata in quaranta ore settimanali suddivise in cinque, ovvero sei giorni lavorativi.

2) Per lavoro effettivo deve intendersi ogni attività che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non rientra in tale accezione il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi goduti sia all'interno che all'esterno dell'azienda e le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.

3) Le Parti stipulanti il presente contratto, mediante specifico accordo, potranno prevedere orari settimanali inferiori alle quaranta ore anche mediante assorbimento di parte dei permessi retribuiti.

4) Per i lavoratori non mobili comandati fuori sede rispetto al luogo o ai luoghi dove prestano normalmente servizio,

l'orario di lavoro inizia a decorrere dal loro arrivo nel luogo in cui deve svolgersi la prestazione e dura per tutto il tempo in cui si svolge la prestazione stessa.

5) Le spese relative alla trasferta sono disciplinate dall'art.45 del presente CCNL, salvo diverso accordo aziendale o individuale.

6) Per i lavoratori mobili l'orario di lavoro inizia a decorrere dal loro arrivo nel luogo in cui deve svolgersi la prestazione e dura per tutto il tempo in cui si svolge la prestazione stessa.

7) Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi, non è dovuto alcun compenso ulteriore, salvo diverso accordo aziendale o individuale, per l'attività lavorativa che si svolge al di fuori del normale orario di lavoro, sia in sede che fuori sede.

8) Tutti quei servizi che debbono essere eseguiti al di fuori del normale orario di lavoro, per il regolare espletamento delle attività ovvero per garantire la sicurezza degli altri collaboratori, nonché tutti gli adempimenti legali, fiscali e/o amministrativi, annuali o periodici possono essere eseguiti oltre i limiti del normale orario giornaliero o settimanale.

9) Gli orari di lavoro praticati nell'azienda dovranno essere esposti in maniera tale che siano visibili a tutti i dipendenti e devono essere comunicati, da parte dell'azienda agli uffici competenti. La durata massima dell'orario di lavoro è soggetta alla disciplina legislativa vigente.

Art.8 - Sospensione del lavoro

1) In caso di sospensione dal lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro ed indipendente dalla volontà del lavoratore, il lavoratore ha diritto alla retribuzione di fatto o globalizzata per tutto il periodo della sospensione.

2) La norma di cui al punto precedente non si applica nel caso di scioperi.

Art.9 - Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro

1) In considerazione di particolari situazioni di servizio, collegate ad incrementi di attività di carattere stagionale, è comunque consentito alle imprese di ripartire la durata normale dell'orario di lavoro su 6 giorni, con un limite massimo di 48 ore settimanali da recuperare mediante corrispondente rimodulazione dell'orario settimanale nelle precedenti o successive settimane.

2) Pertanto, qualora dall'andamento della prestazione giornaliera derivi che in un mese venga superato l'orario contrattuale e che in un altro esso non venga raggiunto, non si dà luogo a compensi aggiuntivi o detrazioni, compensandosi tra di loro le misure delle prestazioni mensili e realizzandosi la media delle **173 ore** nell'arco di un periodo di dodici mesi.

3) Peraltro le eventuali ore eccedenti l'orario mensile potranno essere accantonate e recuperate in periodi di minor attività senza dar luogo a compensi aggiuntivi, tramite versamento e prelievo nella Banca delle ore.

4) Le ore lavorate in eccedenza rispetto a quelle previste contrattualmente e non recuperate entro il 31 dicembre di ogni anno saranno pagate con la maggiorazione del 10%, salvo che il lavoratore ne abbia richiesto l'utilizzo entro il semestre successivo e l'azienda lo consenta.

5) La flessibilità dell'orario di lavoro, così come disciplinata dal presente articolo, deve ritenersi vincolante per tutti i lavoratori.

6) L'azienda deve informare i lavoratori della volontà di utilizzare l'istituto della flessibilità attraverso apposita comunicazione contenente indicazioni di massima sulle modalità di esecuzione della flessibilità: inizio, termine, orario richiesto ai lavoratori.

Art.10 - Banca delle ore

1) Le parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di fruire dei riposi compensativi di cui all'art.14, che sono a disposizione del singolo lavoratore, e le ore di cui all'art.9 c.3 convengono di istituire la banca delle ore.

2) Tutte le tipologie di lavoro straordinario potranno confluire nel monte ore della Banca delle ore.

Art.11 - Modalità di fruizione

1) Il prelievo delle ore maturate avverrà con richiesta scritta (anche tramite PEC) presentata dal lavoratore almeno 5 giorni prima della fruizione.

2) Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data e l'ora della richiesta.

3) Eccetto che nei mesi di luglio, agosto e dicembre nei quali, in generale, non è consentito detto prelievo, i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata. Nella giornata del sabato o di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. Per le unità

produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato.

4) I riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore.

5) Per rispondere a particolari esigenze aziendali, potranno essere concordate in sede aziendale o a livello individuale modalità diverse.

6) Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca delle ore, con i relativi movimenti e, in caso di mancata richiesta di fruizione dei riposi compensativi per le ore depositate in banca ore, potrà fissare il periodo entro il quale il lavoratore debba comunque procedere alla fruizione delle residue ore maturate relative all'anno precedente.

Art.12 - Lavoro straordinario

1) Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario settimanale di cui all'art.7 del presente contratto sono considerate lavoro straordinario.

2) È facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni lavorative straordinarie nel limite massimo di 250 ore annue per ogni lavoratore.

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

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

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

3) Previo accordo con il lavoratore una quota non superiore al 50% del monte ore previsto dal precedente punto 2, potrà confluire nella Banca delle ore, al netto della maggiorazione economica oraria, che sarà liquidata al lavoratore di volta in volta.

4) Il lavoratore non può prestare lavoro straordinario ove non sia stato espressamente autorizzato dal datore di lavoro.

5) Per le prestazioni lavorative straordinarie sono previste le seguenti maggiorazioni sulla quota oraria della normale retribuzione del presente contratto:

- | | |
|---|-----|
| a) lavoro straordinario diurno feriale (fino ad 8 ore settimanali) | 15% |
| b) lavoro straordinario diurno feriale (oltre all'ottava ora settimanale) | 20% |
| c) lavoro straordinario notturno (fino ad 8 ore settimanali) | 20% |
| d) lavoro straordinario notturno (oltre all'ottava ora settimanale) | 30% |
| e) lavoro straordinario festivo | 30% |
| f) lavoro straordinario festivo notturno | 50% |

6) Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 20% sulla quota oraria della normale retribuzione, ai sensi dell'art.18 c.2 del presente CCNL.

7) Resta salvo il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, ai sensi delle disposizioni di legge vigenti.

8) Le maggiorazioni per il lavoro straordinario verranno calcolate sulla quota oraria della retribuzione di cui all'art.26 del presente contratto.

9) In caso di retribuzione globalizzata la maggiorazione omnicomprensiva per lavoro non ordinario diurno è unica ed è pari al 20%.

Art.13 - Lavoro notturno

1) Sempre che non si tratti di turni regolari di lavoro, è considerato lavoro notturno quello prestato tra le 22.00 e le 6.00.

2) Il lavoro ordinario notturno è compensato applicando una maggiorazione pari al 15% alla aliquota oraria della normale retribuzione di cui all'art.26.

3) La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto di cui all'art.25 del presente contratto.

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

1) Il riposo settimanale cade normalmente di domenica. Ai sensi degli artt.2 e 3 Legge n.370/1934 e Art.9 c.2 e 3 del D.Lgs.n.66/2003, si prevede per le aziende di poter definire un giorno di riposo diverso dalla domenica quando queste svolgono attività aventi le seguenti caratteristiche:

- a) attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, di periodi di riposo giornaliero o settimanale;
- b) attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi turno e non possa usufruire, tra la fine del servizio di un turno e l'inizio del turno successivo, di periodi di riposo giornaliero o settimanale;
- c) attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.

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

- a) i servizi ed attività il cui funzionamento domenicale corrisponda ed esigenze tecniche ovvero soddisfi interessi rilevanti della collettività ovvero sia di pubblica utilità;
- b) attività che richiedano l'impiego di impianti e macchinari ad alta intensità di capitali o ad alta tecnologia;
- c) attività di cui all'art.7 della Legge n.370/1934, fermo restando che, ai sensi dell'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 lavoratori al proprio domicilio;
- al personale preposto alla direzione tecnica od amministrativa di un'azienda ed avente diretta responsabilità nell'andamento dei servizi;

d) attività indicate agli artt.11, 12 e 13 D.Lgs.n.114/1998 (riforma della disciplina relativa al settore del commercio), e di cui all'art.3 Legge n.323/2000 (stabilimenti termali).

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

4) Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla Legge n.370/1934 dovranno essere retribuite con una maggiorazione pari al 20% sulla quota oraria della retribuzione di cui all'art.26, fermo restando il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni legislative vigenti in materia. Tale maggiorazione è omnicomprensiva e non cumulabile.

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

Art.15 - Permessi retribuiti

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

2) I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadono e devono essere pagati con la retribuzione di fatto di cui all'art.25 del presente contratto in atto al momento della scadenza, ove non sia possibile fruirne entro il 30 giugno dell'anno successivo.

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

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

5) 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.

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

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

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

- 3) Alla ripresa del servizio, il lavoratore è tenuto, entro il termine 7 giorni, a presentare idonea certificazione rilasciata da un medico del Servizio Sanitario Nazionale o ad esso convenzionato o, in caso di ricovero o di intervento chirurgico, della struttura ospedaliera o della clinica, presso la quale il familiare o il convivente è stato ricoverato. In mancanza di tale attestazione, i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore permessi.
- 4) Un congedo straordinario, non retribuito, della durata strettamente rapportata alla natura dell'evento, può essere richiesto in caso di gravi calamità nelle zone di residenza del lavoratore stesso o dei suoi familiari.
- 5) In ogni caso, tra il lavoratore e il datore di lavoro, possono essere concordate diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso.
- 6) Nell'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta del lavoratore, sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.
- 7) Qualora venga accertato il venire meno delle circostanze che avevano determinato la concessione del permesso, il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie.

Art.17 - Congedi per gravi motivi familiari

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

Art.18 - Lavoro festivo

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

Art.19 - Ferie

- 1) Il personale ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 24 giorni lavorativi se presta la propria attività per sei giorni la settimana.
- 2) Il personale ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 20 giorni lavorativi se presta la propria attività per cinque giorni la settimana
- 3) Compatibilmente con le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie, pari a due settimane, nei periodi di minor lavoro.
- 4) Le ferie sono interrotte in caso di sopraggiunta malattia o infortunio non sul lavoro di durata superiore a cinque giorni, in presenza di tempestiva comunicazione al datore di lavoro e adeguata giustificazione; salvo diverse disposizioni del datore di lavoro il lavoratore è tenuto a rientrare al lavoro alla scadenza del periodo di ferie previsto, dovendosi concordare le modalità di recupero dei giorni di ferie non goduti a seguito dell'interruzione.
- 5) Durante il periodo di ferie decorre la normale retribuzione di fatto di cui all'art.25 del presente contratto.

- 6) 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.
- 7) In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva delle ferie deve essere calcolata dividendo per 26 la retribuzione mensile di fatto di cui all'art.25 del presente CCNL.
- 8) 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.

Art.20 - Diritto allo studio – patti formativi

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

Art.21 - Congedi per formazione

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

Art.22 - Disciplina della richiesta di congedo

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

4) Nella aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

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

Art.23 - Conservazione del posto di lavoro

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

Art.24 - Normale retribuzione

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- a. paga base nazionale;
- b. aumenti di merito;
- c. premialità di risultato;
- d. altre voci derivanti dalla contrattazione decentrata.

Art.25 - Tipologie di retribuzione

1) La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui all'art.24 del presente CCNL nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo. Restano esclusi dalla retribuzione di fatto i rimborsi di spese, i compensi per lavoro straordinario, le gratificazioni straordinarie *una tantum*, il *welfare* aziendale e ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

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

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

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

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

6) Per le aziende di nuova costituzione o in fase di avvio di una nuova attività e per un massimo di due anni, le parti prevedono la possibilità di corrispondere ai lavoratori dipendenti retribuzioni ridotte fino al 20% rispetto a quelle indicate nelle tabelle allegate al presente CCNL.

7) Le aziende, al fine di poter utilizzare la riduzione retributiva di cui al punto 6), devono darne preventiva comunicazione scritta alle OO.SS. firmatarie del presente CCNL tramite raccomandata con avviso di ricevimento o PEC, specificando la causale e fornendo idonea documentazione essenziale.

8) 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.

9) Quanto previsto al precedente punto 6) è applicabile, in base a specifico accordo sindacale, anche in caso di adozione del presente CCNL in sostituzione di altro contratto; il suddetto accordo disciplinerà le eventuali differenze retributive in eccedenza rispetto alle retribuzioni previste dal presente CCNL con l'attivazione delle più opportune premialità di risultato e/o attivando il *welfare* aziendale.

Art.26 – Minimi di paga

La determinazione delle paghe base nazionali e delle paghe globalizzate è contenuta nelle tabelle A e B allegate al presente CCNL. Le paghe globalizzate sono comprensive della incidenza di tutti gli istituti contrattuali, ad eccezione della premialità e del *welfare* aziendale, forfettizzata al 30%.

Art.27 – 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.28 - Trattamento personale a provvigione

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

Art.29 - Tredicesima mensilità

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

Art.30 - 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 sulla opportunità che, in sede di negoziazione del premio di risultato, sia avviato un confronto sulla eventuale attivazione di programmi di *welfare* aziendale che, oltre ad essere particolarmente agevolati sia dal lato dei lavoratori che dal lato delle aziende, può rafforzare i legami collaborativi che, oggi più che mai, rappresentano un elemento strategico di competitività delle aziende per la salvaguardia dell'occupazione e, possibilmente, il suo sviluppo.

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.31 - Anzianità di servizio e aumenti di merito

- 1) L'anzianità di servizio decorre dal giorno di assunzione, indipendentemente dalla tipologia di contratto di lavoro subordinato instaurato. Fermo restando che le norme contrattuali relative all'anzianità di servizio non si riferiscono, comunque, al TFR che trova regolamentazione specifica nel presente CCNL nonché nelle disposizioni della Legge n.297/1982.
- 2) Gli aumenti di merito legati alla anzianità nella categoria impiegatizia saranno riconosciuti in funzione della maturazione, della affidabilità, della fedeltà e del *rating* del collaboratore nella posizione organizzativa e sono mantenuti, continuando a maturare, anche in caso di mutamento della posizione organizzativa e, in tal caso, quando scatteranno, avranno la misura prevista per la diversa posizione organizzativa, come indicato nel successivo punto 3). In casi particolari è possibile l'attribuzione di una anzianità convenzionale ai soli effetti degli aumenti di merito, mentre per gli operatori varrà uno specifico regolamento aziendale.
- 3) Le misure degli aumenti di merito, che decorrono dal primo giorno del mese successivo al riconoscimento, di triennio in triennio, per un massimo di cinque aumenti triennali, sono le seguenti:

CCNL MULTISERVIZI

POSIZIONI ORGANIZZATIVE		EURO
QUADRO		100
A	A1 - CAPO UFFICIO	70
	A2 – IMPIEGATO DI CONCETTO SPECIALISTA	50
	A3 – IMPIEGATO DI CONCETTO GENERICO	30
	A4 - AVVENTIZIO (1 ANNO)	/
B	B1 - CAPO UFFICIO	60
	B2 – IMPIEGATO D’ORDINE SPECIALISTA	40
	B2 – CAPOSQUADRA OPERATORI E OPERATORE SPECIALISTA	0,23
	B3 – IMPIEGATO D’ORDINE GENERICO	20
	B3 – OPERATORE QUALIFICATO	0,12
	B4 - AVVENTIZIO (6 MESI)	/
	B4 – OPERATORE COMUNE	0.6
C	PRIMO INGRESSO (6MESI)	/

Art.32 - Indennità di cassa e maneggio di denaro

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

Art.33 – Assenze

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

Art.34 - Malattia

- 1) In caso di malattia 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 di cui all'art.49.

Art.35 - Obblighi del lavoratore

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

2) Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicati all'Azienda e successivamente documentati.

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

Art.36 - Periodo di 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:

a. 180 giorni di calendario in un anno (decorrente dal 1° gennaio al 31 dicembre successivo);

b. per le malattie di particolari gravità (oncologiche, sclerosi multipla, cirrosi epatiche) 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 18 mesi antecedenti, i limiti massimi previsti dalla suddetta lettera a. e, durante i 30 mesi antecedenti, i limiti massimi previsti dalla lettera b., anche sommando diverse malattie, salva la decorrenza dell'aspettativa di cui al successivo art.40.

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.37 - Trattamento economico per malattia

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

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

a. per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a tre eventi morbosi in ragione d'anno di calendario (1° gennaio – 31 dicembre), ad un'indennità pari al 50% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;

b. al 75% della retribuzione giornaliera lorda a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto per i giorni di malattia dal 4° al 45° giorno;

c. l'azienda è tenuta a indennizzare fino ad un massimo di 45 giorni di malattia, compresi i giorni di cui alla lettera a., nel corso di un anno di calendario (1° gennaio – 31 dicembre);

d. in caso di patologie certificate da documentazione medico-ospedaliera, l'azienda integrerà fino al 100% della retribuzione giornaliera globale di fatto per un massimo di 180 giorni di calendario in un anno;

e. 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.

- 3) Per retribuzione giornaliera è da intendere la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art.25 del 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.

Art.38 – Infortunio

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

Art.39 - Astensione obbligatoria per maternità

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

Art.40 - Aspettativa non retribuita per malattia

- 1) Almeno 24 ore prima che siano superati i limiti alla conservazione del posto di lavoro, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, potrà chiedere, con lettera raccomandata con avviso di ricevimento o PEC, di fruire di un periodo di aspettativa debitamente certificato di durata non superiore a 6 mesi, durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità a nessun effetto.
- 2) A tal fine la direzione aziendale, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari, fornirà lo stato di applicazione della norma contrattuale.
- 3) Qualora il protrarsi dell'assenza dal lavoro sia connessa ad una patologia grave e continuativa per la quale si rendano necessarie terapie salvavita periodicamente documentate da personale medico specialistico del Servizio Sanitario Nazionale, al lavoratore è riconosciuto il diritto di richiedere, tramite istanza scritta, di poter beneficiare di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuito fino alla guarigione clinica o per un periodo non superiore a 12 mesi.
- 4) Il datore di lavoro è tenuto a dare riscontro alla suddetta istanza, trasmettendo al lavoratore comunicazione scritta contenente indicazioni in ordine alla durata e ai termini del periodo di aspettativa.
- 5) Qualora i suddetti termini spirino senza che il lavoratore rientri in servizio, il datore di lavoro ha facoltà di procedere al licenziamento del lavoratore per superamento dei limiti previsti per il periodo di comperto, come previsto dal punto 5) del precedente art.36.

Art.41 - Aspettativa

- 1) 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.
- 2) L'aspettativa non dà diritto ad alcuna retribuzione, né alla maturazione di alcun istituto contrattuale.

Art.42 - Congedi parentali

- 1) Ai sensi dell'art.32 del D.Lgs.n.151/2001, ciascun genitore, per ogni bambino, nei primi dodici anni di vita del minore, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente 10 mesi.
- 2) Nell'ambito del suddetto limite, i relativi congedi parentali spettano:

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

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

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

Art.43 - Congedi e permessi per *handicap*

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

Art.44 - Congedo matrimoniale

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

Art.45 – Trasferte

- 1) Al lavoratore non mobile comandato in trasferta, oltre al rimborso dell'importo delle spese di viaggio e delle altre spese eventualmente sopportate per conto dell'Azienda, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera il cui importo sarà fissato da regolamento aziendale.
- 2) Se al lavoratore non mobile verranno attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, tali mezzi e relative spese saranno a carico dell'azienda.
- 3) Al lavoratore non mobile che, senza giustificato motivo, non accetta la trasferta, l'azienda deve contestare per iscritto la mancanza, come previsto dal successivo art.49. In caso di mancata risposta nei termini previsti o di giustificazioni addotte non ritenute valide da parte del lavoratore, la società può procedere al licenziamento, come previsto dallo stesso art.49, lettera e IV. Il lavoratore licenziato avrà diritto al trattamento di fine rapporto ed alla indennità sostitutiva del preavviso.

Art.46 – 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.47 - Trasferimento

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

Art.48 – Distacco

- 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.

Art.49 - 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 3 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 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) I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale possono essere applicati non prima che siano trascorsi 5 giorni dalla formale contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa e, di norma, non oltre il 30° giorno dal ricevimento delle giustificazioni.
- 5) L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore in forma scritta.
- 6) 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.
- 7) Il datore di lavoro che intenda applicare la sanzione al lavoratore dovrà motivare il provvedimento adottato.
- 8) Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
- 9) Non si tiene conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi 2 anni dalla loro applicazione.
- 10) 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 ss del presente CCNL.

11) 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 E.BI.A.S.P.

d. **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 o 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*).

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.

e. **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) abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo nei casi in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti;
- IV) grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini o rifiuto ingiustificato della trasferta;
- V) danneggiamento grave al materiale o all'immagine aziendale;
- VI) 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;
- X) rissa o vie di fatto nello stabilimento;
- XI) gravi offese verso i colleghi di lavoro;
- XII) manomissioni di scritture aziendali o false timbrature 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.

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 formati 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 o 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'E.BI.A.S.P., usufruendo delle procedure dall'ente stesso predeterminate.

Art.50 – Sistemi di video sorveglianza aziendale

1) In ottemperanza al disposto di cui all'art.4 della Legge n.300/1970 è vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

2) Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con le OO.SS. firmatarie del CCNL.

3) In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro dettando, se crede, le modalità per l'uso di tali impianti.

4) Fermo restando che i dati personali saranno trattati nel rispetto del d.lgs.n.196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali), con particolare riferimento agli artt.11 e 13 e alle istruzioni del Garante in proposito, anche per quanto riguarda le prescritte notifiche.

5) L'azienda provvederà alla tempestiva informazione di tutti i lavoratori delle modalità d'uso degli impianti e degli strumenti e delle possibilità di controllo conseguenti.

Art.51 - Preavviso

1. Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso per iscritto con raccomandata con avviso di ricevimento, PEC o altro mezzo idoneo a certificare la data di spedizione.

2. La comunicazione di recesso, senza preavviso, da parte del datore di lavoro può avvenire per una delle cause elencate nel precedente art.49 lett. e) (licenziamento in tronco).

3. I termini di preavviso per entrambe le parti contraenti, sono:

livello di Inquadramento	Anzianità di servizio fino a 5 anni	Anzianità di servizio tra 5 e 10 anni	Anzianità di servizio oltre 10 anni
Quadri e Capi ufficio Capisquadra operatori e Operatori specialisti	60 giorni	90 giorni	120 giorni
Impiegati di concetto	30 giorni	45 giorni	60 giorni
Impiegati d'ordine e Operatori qualificati o comuni	10 giorni	15 giorni	20 giorni

4) I suddetti giorni di preavviso si intendono di calendario.

5) Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie, salva esplicita richiesta del lavoratore accettata dal datore di lavoro, con il congedo matrimoniale e la malattia.

6) La parte che risolve il rapporto di lavoro senza rispettare i suddetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. Peraltro la parte che riceve la comunicazione del preavviso può rinunciare senza corrispondere all'altra parte alcuna indennità.

Art.52 - Trattamento di fine rapporto TFR

Determinazione del TFR

1) In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art.2120 del Codice Civile e dalla Legge n.297/1982.

2) Gli istituti da prendere a base per la determinazione annua del trattamento di fine rapporto sono di seguito tassativamente elencati, purché effettivamente riconosciuti al lavoratore:

- a. minimo tabellare conglobato;
- b. superminimi e aumenti di merito corrisposti in modo continuativo e non occasionale;
- c. indennità di turno corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
- d. indennità di maneggio denaro corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
- e. tredicesima.

Richiesta di anticipazione

1) Ai sensi dell'art.2120 del Codice Civile e della Legge n.68/2000, la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del TFR maturato, da parte dei lavoratori con almeno 8 anni di servizio in azienda, deve essere giustificata dalla necessità di:

- a. eventuali spese sanitarie per terapie, protesi e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b. acquisto o costruzione della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
- c. spese per il matrimonio per sé o per i figli, documentato con atto pubblico.

2) Le richieste potranno essere accolte annualmente entro i limiti del cinquanta per cento del numero totale dei dipendenti. Quale condizione di miglior favore, di cui all'art.4 della Legge n.297/1982, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per:

- a. significative ristrutturazioni apportate alla prima casa di abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate;
- b. acquisto o costruzione della prima casa mediante partecipazione ad una cooperativa, purché il lavoratore produca all'azienda il verbale di assegnazione ovvero, in mancanza di questo:
 - I) l'atto costitutivo della cooperativa;
 - II) la dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa, autenticata dal notaio, che il socio ha versato o deve versare l'importo richiesto per la costruzione sociale;

- III) la dichiarazione del socio dipendente di far pervenire all'azienda il verbale di assegnazione;
- IV) l'impegno a restituire la somma ricevuta, anche con ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota;
- c. sostenere le spese durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art.5 del D.Lgs.n.151/2001 (astensione obbligatoria e facoltativa) e per la formazione, di cui agli artt.5 e 6 della Legge n.68/2000 (l'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo).

Corresponsione del TFR

- 1) Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, non oltre i 60 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
- 2) In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza del termine di 60 giorni suindicato, un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto.
- 3) L'importo così determinato s'intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti di lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.
- 4) L'Azienda, anche non adottando la retribuzione globalizzata, ha facoltà di erogare il TFR in ratei mensili, unitamente alla retribuzione corrente, come condizione di miglior favore accettata dal lavoratore.

CONTRATTAZIONE DI PROSSIMITA'

Art.53 - Contrattazione collettiva decentrata

- 1) Dall'entrata in vigore del presente contratto a livello regionale o territoriale, per il tramite delle articolazioni territoriali dell'Ente Bilaterale, possono essere attivate contrattazioni regionali o territoriali.
- 2) Rientrano nell'ambito della contrattazione aziendale tutti gli istituti contrattuali, secondo il principio di prevalenza del contratto aziendale, approvato dalla maggioranza dei dipendenti, sul CCNL, fermi restando i limiti della legge nazionale e le regolamentazioni comunitarie e internazionali. Ferma altresì restando la sorveglianza delle Parti stipulanti secondo le procedure che verranno stabilite con successivo accordo.

CONTRATTI FLESSIBILI

LAVORO PART TIME

Art.54 - Tipologie di lavoro a tempo parziale

- 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".

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

- 1) L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato o indeterminato, deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore, risultante da atto scritto. Tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto a tempo pieno a quello a tempo parziale e viceversa, salve diverse prescrizioni di legge.
- 2) Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare i lavoratori in forza che ne facciano esplicita richiesta con atto scritto avente data certa, compatibilmente con le esigenze tecnico produttive aziendali.
- 3) Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale, potranno essere concordate tra le Parti, salvo diverse disposizioni di legge, all'atto del passaggio stesso, le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno e l'azienda, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, potrà assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito.
- 4) In caso di passaggio dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa, nel relativo anno solare i ratei di retribuzione globale mensili relativi a tutti gli istituti legali e contrattuali sono calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi. 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.56 - Assunzione

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

Art.57 - Clausole di flessibilità ed elastiche

- 1) In applicazione di quanto previsto dall'art.6 c.4 del D.Lgs.n.81/2015, le parti interessate, con specifico patto scritto, potranno prevedere l'inserzione nel contratto di lavoro a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto a termine, di clausole elastiche che possono prevedere:
 - a. la dislocazione temporale della prestazione lavorativa, anche determinando il passaggio da un *part-time* orizzontale a verticale o viceversa, ovvero al sistema misto;
 - b. la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa;
 - c. la attivazione di una flessibilità parallela a quella prevista per i lavoratori a tempo pieno.
- 2) La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale con clausole elastiche richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro.
- 3) L'eventuale rifiuto dello stesso non integra in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.
- 4) Per la sottoscrizione di tale patto il lavoratore può richiedere l'assistenza della RSA, ove costituita.
- 5) E' riconosciuta l'unilaterale facoltà di revocare il predetto consenso, esclusivamente, al ricorrere ad una delle condizioni di cui all'art.8, commi da 3 a 5, ovvero in quelle di cui all'art.10, primo comma, della legge 20 maggio 1970 n.300.
- 6) Qualora il datore di lavoro modifichi per un periodo predeterminato o predeterminabile la collocazione temporale dell'orario di lavoro adottando clausole elastiche, in presenza di particolari esigenze di carattere tecnico,

organizzativo, produttivo o sostitutivo, è tenuto a darne comunicazione al lavoratore con preavviso di almeno 1 giorno lavorativo, ma il lavoratore può accettare la modifica anche comunicata *ad horas*.

8) Quanto precede non si applica:

- a. in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intera azienda o unità organizzative autonome della stessa;
- b. qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore e accettata dal datore di lavoro;
- c. qualora la modifica dell'articolazione dell'orario di lavoro sia stata accettata dal lavoratore ed abbia carattere di modifica strutturale;
- d. qualora si inserisca in una dimensione di flessibilità generale ex art.9 del presente CCNL.

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

Art.58 - Prestazioni supplementari e straordinarie

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

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

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

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

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

5) Per prestazioni lavorative svolte in regime di lavoro straordinario vale la maggiorazione unica e onnicomprensiva del 10% della retribuzione di cui all'art.26 del presente CCNL.

Art.59 - Retribuzione

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) 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* aziendale, forfettizzata al 30%.

Art.60 - Consistenza dell'organico aziendale

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

Art.61 - Diritto di precedenza

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

2) I lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente,

hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

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

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

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

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

7) In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti, nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le richieste; sia la domanda del dipendente di passaggio a tempo parziale sia l'accoglimento della stessa da parte dell'azienda dovranno risultare da atto scritto.

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

LAVORO INTERMITTENTE

Art.62 - Definizione contratto di lavoro intermittente

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.63 - Disciplina del rapporto di lavoro intermittente

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

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

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

Ad esempio per periodi predeterminati si può intendere:

- a. *week-end*: il periodo che va dal venerdì al lunedì successivo;
- b. periodo natalizio: il periodo che va dal 1° dicembre al 15 gennaio;
- c. periodo pasquale: il periodo che va dalla settimana che precede la domenica delle Palme al martedì successivo il Lunedì dell'Angelo;
- d. periodo di feste patronali, manifestazioni culturali o fieristiche locali: periodo di 10 giorni, tra prima e dopo l'evento;
- e. periodo estivo: i giorni compresi dal 1° giugno al 30 settembre;
- f. periodo degli sport invernali;

- g. periodi caratterizzati da picchi di lavoro e/o avvio di attività nuove o stagionali, individuati da accordo fra l'azienda e la RSA;
- h. qualsiasi altro periodo settimanale, mensile o annuale definito dal contratto individuale sottoscritto fra le parti o dalle successive intese.

4) Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:

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

Art.64 - Assunzione

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

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

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.65 - Indennità di disponibilità

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

2) Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 20% della retribuzione di cui all'art.26.

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

4) L'indennità di disponibilità è omnicomprensiva 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.63 c.3, l'indennità di disponibilità è corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva risposta alla chiamata dell'azienda.

Art.66 - Retribuzione

- 1) Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte, ferma restando l'indifferenza sulla collocazione spazio-temporale della prestazione assegnata e accettata, nel rispetto dei vincoli di legge.
- 2) Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.
- 3) In alternativa a quanto precede è facoltà dell'azienda adottare un periodo di paga diverso da quello mensile 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.

LAVORO A TEMPO DETERMINATO**Art.67 - Requisiti di applicabilità**

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

Art.68 - Apposizione del termine

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

Art.69 - Periodo di Prova

E' prevista la possibilità di applicare un periodo di prova al rapporto di lavoro a termine la cui durata sarà pari a quella prevista dall'art.2 per il medesimo livello di inquadramento assegnato. Nel caso di rapporti inferiori all'anno, la durata del periodo di prova non potrà essere superiore al 75% della durata del rapporto di lavoro.

Art.70 - 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 inferiore a trentasei mesi e, comunque, per un massimo di cinque volte nell'arco di trentasei mesi 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 termine dei 36 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.71 - Proporzione numerica

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

2) Assunzioni esenti da limitazioni numeriche:

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

- a. nella fase di avvio di nuove attività per un periodo biennale;
- b. da imprese *start-up* innovative di cui all'art.25 c.2 e 3 del decreto-legge n.179/2012, convertito con modificazioni, dalla Legge n.221/2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto art.25 per le società già costituite;
- c. per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'art.21 c.2 del d.lgs.n.81/2015;
- d. per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- e. per sostituzione di lavoratori assenti;
- f. con lavoratori di età superiore a 50 anni.

3) Resta salva la facoltà di assumere con contratto a tempo determinato n.1 lavoratori nelle singole unità produttive con meno di 5 dipendenti.

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.72 - Diritto di precedenza

1) Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi non ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine, salvo espressa richiesta in tal senso.

2) Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

3) Il diritto di precedenza di cui ai punti precedenti può essere esercitato soltanto se il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue al termine di un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il diritto di precedenza di cui ai precedenti punti 1) e 2) deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'art.1 c.2 Legge n.78/2014.

4) Fermi restando i suddetti termini di sei e tre mesi, a parità di richieste di assunzione per la medesima qualifica, prevale l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda attraverso precedenti contratti a tempo determinato.

5) In caso di passaggio da contratto a tempo determinato a contratto a tempo indeterminato, il periodo di servizio prestato a tempo determinato è utile ai fini del computo della anzianità di servizio.

Art.73 - Retribuzione

1) Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, le ferie e la tredicesima saranno corrisposte e frazionate per 365^{esimi}, sulla base di quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine.

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

3) In alternativa a quanto precede è facoltà dell'azienda adottare un periodo di paga diverso da quello mensile e una retribuzione globalizzata, comprendente l'incidenza di tutti gli istituti contrattuali, ad eccezione della premialità e del *welfare*, forfettizzata al 30%.

SOMMINISTRAZIONE

Art.74 - Sfera di applicabilità

1) Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del D.Lgs.n.276/2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

2) Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

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

Art.75 - Proporzione numerica

1) Le Parti convengono che l'imprenditore ha facoltà di occupare contemporaneamente nella propria azienda un numero massimo di lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato o indeterminato non superiore al 50% annuo dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'azienda stessa, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività ovvero per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto. A seguito di accordo sindacale sarà possibile aumentare o diminuire il limite di cui sopra.

2) Fatto salvo quanto previsto dai precedenti artt.71,1 e 75,1, qualora ricorrano particolari evenienze in relazione alle quali l'azienda abbia necessità di superare i limiti previsti, potrà presentare apposita istanza scritta di autorizzazione, da inviarsi a mezzo PEC, all'Ente Bilaterale Territoriale competente che valuterà se ricorrono i presupposti per la concessione di una deroga, in base agli elementi forniti dall'istante a supporto della richiesta. Tale decisione dovrà essere comunicata per iscritto entro il termine di 20 giorni dal momento del ricevimento della richiesta di deroga. Nel caso in cui non ci sia risposta nel suddetto termine la richiesta si intende accolta.

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

1) Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al d.lgs.n.81/2008. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo

sia adempiuto dall'utilizzatore. L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e per contratto, nei confronti dei propri dipendenti.

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

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

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

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

Art.77 - Retribuzione

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 la 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*, forfetizzata al 30%, modalità e criteri 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.

TELELAVORO E LAVORO AGILE

Art.78 - Definizione

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.79 - 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 disdettati dall'azienda.

Art.80 - Disciplina del rapporto

- 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 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* aziendale, forfettizzata al 30%.

Art.81 - Diritti e doveri del telelavoratore

- 1) Al telelavoratore e al lavoratore agile sono riconosciuti gli stessi 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.82 - 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.83 - 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 raggiungersi 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 e operare le necessarie riparazioni/sostituzioni. 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.84 - 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.

Art.85 - Retribuzione

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* aziendale, forfettizzata al 30%.

ISTITUTI SINDACALI

Art.86 - Rappresentanze Sindacali

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

Art.87 – Permessi Rappresentanze Sindacali Aziendali

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

aziende, entro il mese di dicembre di ciascun anno precedente quello di riferimento, i nominativi dei dipendenti dell'azienda che hanno diritto a fruire del monte ore dei permessi aziendali, in quanto dirigenti delle rappresentanze sindacali contrattualmente previste e degli organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali, comprensoriali ed aziendali, nei limiti previsti dai rispettivi Statuti.

11) Tutti i permessi vengono accordati a richiesta scritta delle OO.SS. stipulanti il CCNL ed avanzata con un preavviso di almeno 24 ore lavorative, salvo casi di particolare urgenza. Le richieste di permesso devono essere controfirmate dal responsabile dell'organo direttivo di appartenenza del lavoratore interessato e quelle relative alla partecipazione alle riunioni degli organi direttivi devono essere corredate dalla copia della lettera di convocazione dello stesso organo.

12) All'infuori di quanto previsto dalle presenti norme, potranno essere concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi sindacali non retribuiti.

Art.88 – Assemblea

1) Nelle unità aziendali, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle OO.SS. stipulanti, singolarmente o congiuntamente, su materie di interesse sindacale e del lavoro. Le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata, in locale messo a disposizione dal datore di lavoro anche in forme di videoconferenza.

2) La convocazione dovrà essere comunicata alla direzione dell'impresa con tre giorni di anticipo.

3) Ai lavoratori è inoltre riconosciuto il diritto a partecipare ad Assemblee sindacali, indette dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, durante l'orario di lavoro fino ad un massimo di dieci ore all'anno normalmente retribuite.

4) Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà essere concordato in sede aziendale, tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende. Devono altresì essere assicurate la sicurezza dei presenti, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e l'eventuale servizio di vendita al pubblico.

5) Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori ovvero gruppi di essi.

6) Ad esse possono prendere parte dirigenti esterni dei sindacati stipulanti il CCNL indicati nella convocazione.

7) Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le due ore e trenta minuti di durata.

Art.89 - Referendum

1) Nelle aziende, il datore di lavoro deve consentire lo svolgimento fuori dell'orario di lavoro, di *referendum*, sia generali che per categorie, su materie inerenti l'attività sindacale.

2) I *referendum* sono indetti dalla RSA, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e/o alla categoria particolarmente interessata.

3) Ulteriori modalità per lo svolgimento del *referendum* saranno stabilite nei contratti collettivi decentrati.

Art.90 - Trattenute sindacali

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

RAPPORTI TRA LE PARTI SINDACALI

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

1) Le Parti concordano che l'Ente Bilaterale Autonomo del Settore Privato, in sigla E.BI.A.S.P. costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate delle Parti stipulanti il CCNL in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione, qualificazione professionale e sostegno al reddito.

Quest'ultima attività sarà concretizzata con l'ausilio del fondo di solidarietà eventualmente costituito dalle OO.SS. firmatarie dal presente CCNL.

2) E.BI.A.S.P. è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite con apposito Statuto e Regolamento.

3) A tal fine E.BI.A.S.P. Nazionale attua ogni utile iniziativa e in particolare:

a. programma e organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;

b. provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi dei settori;

c. provvede al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti;

d. elabora, progetta e gestisce – direttamente o attraverso convenzioni - proposte e iniziative in materie di formazione continua, formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative e programmi nazionali e comunitari, anche in collaborazione con le Regioni e con altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;

e. attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei Quadri;

f. riceve dalle Organizzazioni Territoriali, gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla Legge n.936/1986;

g. istituisce e gestisce l'Osservatorio Nazionale e gli Osservatori Territoriali di cui agli artt.121, 131 e 132 del presente CCNL, e ne coordina le attività;

h. riceve ed elabora, ai fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia apprendistato e dei contratti a termine;

i. svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;

j. svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;

k. svolge la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro, delle rinunce e transazioni di cui all'art.2113 cod. civ. e del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro;

l. svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia;

m. svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;

n. attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal CCNL che ad esso fanno riferimento;

o. attua il sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento;

p. può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento del fondo interprofessionale di formazione continua, per i dipendenti delle aziende che applicano il presente CCNL.

4) E.BI.A.S.P. svolge inoltre, attraverso apposite Commissioni di Indirizzo Settoriale, in sigla CIS, composte dai rappresentanti delle OO.SS. stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti a tempo determinato, *part-time*, lavoro ripartito e lavoro intermittente, nonché la gestione delle problematiche settoriali per tutte le materie demandate alla Bilateralità dalla contrattazione collettiva.

5) Per la certificazione dei contratti di lavoro, E.BI.A.S.P. dispone un'apposita Commissione Nazionale di Certificazione.

6) Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, E.BI.A.S.P. Nazionale può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente CCNL e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali.

7) E.BI.A.S.P. potrà essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle

materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti. L'istruttoria avviene attraverso l'istituzione di un'apposita CIS Nazionale. Un apposito accordo siglato in seno alla Commissione raccoglierà le risultanze del lavoro svolto che confluiranno ad integrare il presente CCNL.

8) Per il miglior raggiungimento dei propri scopi E.BI.A.S.P. potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad Istituti, Società, Associazioni od Enti, previa apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

9) Gli organi di gestione E.BI.A.S.P. saranno composti su base paritetica tra l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori e dei datori di lavoro.

10) La costituzione degli E.BI.A.S.P. Regionali e Territoriali è deliberata dal Consiglio di Amministrazione dell'E.BI.A.S.P. nazionale che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

Art.92 - Enti Bilaterali Territoriali

1) E.BI.A.S.P. Territoriale costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro e a tal fine promuove:

- a. la formazione e la qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento al lavoro dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;
- b. il finanziamento di corsi di riqualificazione per il personale interessato in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato;
- c. gli interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipano ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori;
- d. il coordinamento, la vigilanza ed il monitoraggio dell'attività dei Centri di Servizio;
- e. l'istituzione di una banca dati per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in collegamento con E.BI.A.S.P. Nazionale e con la rete degli E.BI.A.S.P. Territoriali e con i servizi locali per l'impiego;
- f. le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;
- g. i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- h. le funzioni in materia di riallineamento retributivo ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia.
- i. per i dipendenti delle aziende che applicano il presente CCNL può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento del fondo di formazione continua da costituire;
- j. per i dipendenti delle aziende che applicano il presente CCNL può svolgere attività di assistenza ai lavoratori stranieri ai fini del disbrigo delle pratiche utili al rinnovo del permesso di soggiorno.

2) E.BI.A.S.P. Territoriale, svolge inoltre, tutte le attività funzionali alla esecuzione a livello territoriale della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti di inserimento, contratti a tempo determinato, *part-time* e lavoro intermittente.

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

4) E.BI.A.S.P. Territoriale, inoltre, promuove e gestisce iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e altri Enti competenti. In Particolare, svolge le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto.

Art.93 - Finanziamento Ente Bilaterale Autonomo del settore privato

1) Il contributo mensile da destinare in favore dell'E.BI.A.S.P. Nazionale è stabilito nella misura di euro 3,00 (euro tre/00) suddivisi in euro 2,00 mensili a carico dell'azienda (per 12 mensilità) e euro 1,00 a carico del dipendente (per 12 mensilità).

2) La quota relativa all'assistenza contrattuale a carico dell'azienda per ogni lavoratore all'atto dell'adesione al presente CCNL è di € 10,00

3) L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un EDR d'importo

mensile pari ad euro 40,00 lordi, ovvero un EDR d'importo orario di euro 0,23 lordi o, in caso di paga globalizzata, euro 0,27 lordi.

4) L' EDR di cui al comma precedente, viene corrisposto per 13 mensilità e non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

5) le quote vanno versate sul Conto corrente intestato a E.BI.A.S.P. attraverso bonifico bancario all'IBAN:

IT 74 W 06230 03233 0000 4648 7433

6) L'azienda che non aderisce a CONFLAVORO PMI, e/o che ometta il versamento delle quote all'Ente Bilaterale – E.BI.A.S.P. non può avvalersi del presente contratto.

7) Le quote riscosse dall'E.BI.A.S.P. Nazionale e quelle attualmente accantonate, dedotto quanto di competenza dell'ente stesso, saranno trasferite agli Enti Bilaterali Territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal presente CCNL.

8) E.BI.A.S.P. Nazionale potrà sospendere l'erogazione delle somme di cui al punto n.7 qualora non venga posto in condizione di accertare e compensare i crediti vantati nei confronti degli E.BI.A.S.P. Regionali e Territoriali in relazione alle quote riscosse direttamente dagli stessi.

9) Le parti concordano di rivedere i criteri di finanziamento dell'Ente Bilaterale Autonomo del settore privato - E.BI.A.S.P. all'occorrenza.

Art.94 – Assistenza Sanitaria Integrativa

1) Le Parti concordano sulla opportunità di attivare l'assistenza sanitaria integrativa del SSN, in conformità alle norme vigenti previste all'art.51 c.2 lett. A del TUIR e s.m.i., in tutti i settori a cui si rivolgono i CCNL stipulati dalle stesse, tramite l'E.BI.A.S.P. che, a tal fine, stabilisce le opportune intese con una Società di mutuo soccorso, già attiva ed operante.

2) La Società di mutuo soccorso, con la quale E.BI.A.S.P. stabilisce le suddette intese, viene individuata dalle Parti a seguito di una adeguata analisi costi-benefici, condotta considerando le proposte di varie Società e Fondi sanitari integrativi presenti sul mercato.

3) Per il finanziamento di detto istituto è previsto il solo contributo a carico dei datori di lavoro, il cui importo sarà di euro **150,00** annuali per ciascun lavoratore, eccetto i lavoratori intermittenti, da versare in rate mensili ovvero nei modi e tempi definiti dalle intese tra l'E.BI.A.S.P. e la Società di mutuo soccorso.

4) Oltre a quanto previsto al punto precedente, nessun altro costo diretto ed indiretto per l'attivazione e gestione dell'istituto, può essere previsto a carico del datore di lavoro.

5) Nella parte normativa/economica del presente CCNL, si è tenuto conto dell'incidenza delle quote (euro **150,00** all'anno per lavoratore e relativo contributo di solidarietà al 10%) per il finanziamento della mutualità.

6) Pertanto l'azienda che ometta il versamento dei contributi suddetti è responsabile verso i lavoratori non iscritti alla Mutua della perdita delle relative prestazioni, con il conseguente, eventuale risarcimento danni.

7) Sono fatti salvi i contratti o accordi collettivi in essere, aventi lo stesso scopo, fino alla prima scadenza utile, dopo di che si dovrà procedere alla iscrizione di tutti i lavoratori alla Mutua indicata dall'E.BI.A.S.P., seguendo le istruzioni dell'E.BI.A.S.P. stesso.

Art.95 – Fondi

Fondo interprofessionale per la formazione continua

Per tutta la materia della formazione continua, le Parti decidono di costituire apposito fondo in attuazione dell'art.118 della Legge n.388/2000, in mancanza le parti convengono di aderire ai fondi già esistenti di emanazione Confsal.

Fondo di Solidarietà

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

Art.96 - Osservatorio Nazionale

1) L'Osservatorio Nazionale è lo strumento che l'Ente Bilaterale Autonomo del settore privato - E.BI.A.S.P. può istituire per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le Parti Sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

2) A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa e, in particolare:

- a. programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni;
- b. riceve ed organizza le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'Ente Bilaterale Nazionale – E.BI.A.S.P.

- inviando a quest'ultimo, con cadenza semestrale, i risultati trasmessigli dagli E.BI.A.S.P. Territoriali;
- c. elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie, e, in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- d. riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento e apprendistato nonché dei contratti a termine inviandone i risultati, di norma a cadenza annuale, all'E.BI.A.S.P. Nazionale;
- e. riceve dalle Organizzazioni Territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;
- f. predispone i progetti formativi per singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti d'inserimento.

Art.97 - Osservatori Territoriali

- 1) E.BI.A.S.P. Nazionale può istituire un proprio Osservatorio Territoriale che svolga, a livello locale, le medesime funzioni dell'Osservatorio Nazionale realizzando una fase d'esame e di studio, idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio e a consentire la stima dei fabbisogni occupazionali.
- 2) A tal fine, l'Osservatorio Territoriale:
 - a. programma ed organizza, al livello di competenza, le relazioni sulle materie oggetto di analisi, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Osservatorio Nazionale, anche sulla base di rilevazioni realizzate dall' Associazioni imprenditoriale in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art.9 della Legge n.56/1987; restano ferme, per le imprese, le garanzie previste dall'art.4 c.4 della Legge n.628/1961;
 - b. ricerca ed elabora, anche a fini statistici, i dati relativi alla realizzazione ed all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di formazione di apprendistato, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Osservatorio Nazionale;
 - c. predispone i progetti formativi per le singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti di formazione e lavoro;
 - d. promuove iniziative di studio, analisi e ricerche sul mercato del lavoro al fine di orientare e favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro - anche rispetto ai lavoratori extracomunitari – nonché di verificare le esigenze di formazione e di qualificazione reclamate dalle diverse esigenze territoriali, settoriali e/o di comparto;
 - e. cura la raccolta e l'invio degli accordi di secondo livello all'Osservatorio Nazionale, di norma con cadenza annuale.

Art.98 - Commissione di Conciliazione Nazionale

- 1) Le Parti intendono adottare ogni strumento idoneo a favorire appropriati momenti di confronto atti a prevenire conflittualità ed eventuali contenziosi, anche in sede giudiziaria, e convengono di attenersi alle procedure indicate in **Appendice3**.
- 2) A tal fine, le Parti intendono costituire una Commissione di Conciliazione Nazionale, avente struttura paritetica, con il compito di verificare con attività di costante monitoraggio, la corretta attuazione dei doveri incombenti sulle Parti anche attraverso l'interpretazione autentica del CCNL ovvero delle singole clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o interventi diretti su problematiche e/o situazioni di rilievo.
- 3) In pendenza di un procedimento instaurato presso la Commissione di Conciliazione Nazionale, è precluso alle OO.SS. e alle parti interessate la facoltà di porre in atto ulteriori iniziative sindacali o legali fino alla conclusione del procedimento.

Art.99 - Conciliazione delle controversie in sede sindacale

- 1) Le Parti concordano che qualora nell'interpretazione e nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro sorgano controversie individuali o plurime, queste dovranno essere sottoposte, prima dell'azione giudiziaria, ad un tentativo di conciliazione in sede sindacale, ai sensi della riforma introdotta dalla Legge n.183/2010. Restano escluse le controversie inerenti i provvedimenti disciplinari e le relative sanzioni.
- 2) Il tentativo di conciliazione sindacale può essere attivato egualmente in caso di controversie relative ai licenziamenti individuali di cui alla Legge n.604/1966, Legge n.300/1970 e successiva Legge n.108/1990, non derivanti da provvedimento disciplinare, ferma restando l'obbligatorietà della procedura ex art.7 della Legge n.604/1966.
- 3) Le suddette controversie potranno essere devolute alla Commissione di Conciliazione Territoriale dell'E.BI.A.S.P. Territoriale. In assenza di Enti Bilaterali Regionali, la parte interessata potrà ricorrere alla Commissione di

Conciliazione Nazionale istituita presso l'Ente Bilaterale Autonomo settore privato - E.BI.A.S.P. Resta salva la facoltà dell'ente bilaterale, qualora ricorrano le circostanze di cui al comma precedente, di procedere alla costituzione di Commissioni Territoriali di Conciliazione alle quali sarà devoluta la risoluzione delle controversie sorte nel territorio rientrante nel loro ambito di competenza.

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

5) Le procedure sono contenute in **Appendice3**.

Art.100 - Controversie collettive

1. Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda, le Parti assumono l'impegno, anche in relazione agli accordi interconfederali, di favorire, in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione Aziendale e RSA assistite dalle rispettive Organizzazioni Sindacali.

2. Qualora la controversia collettiva abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali o di legge e del sistema di informazioni di cui al presente CCNL, le parti potranno avvalersi del supporto della Commissione di Conciliazione Paritetica Territoriale ovvero, qualora ancora non istituita, della Commissione di Conciliazione Paritetica Nazionale, di cui al precedente art.94.

Art.101 - Classificazione del personale

Premessa

In coerenza con le premesse del presente CCNL le Parti hanno convenuto di definire la Classificazione del personale in una forma innovativa.

Infatti le Parti considerano che i processi di trasformazione ed innovazione tecnologica ed organizzativa, da un lato, e l'evoluzione delle dinamiche formative e professionali, dall'altro, hanno comportato la presenza nel comparto di sempre nuovi e più articolati profili professionali, per i quali rende necessario lasciare la più ampia libertà ai soggetti contrattuali di organizzarsi.

Pertanto, in una ottica di modernità, le Parti hanno convenuto di definire un inquadramento dei lavoratori a cui si applica il presente CCNL in una classificazione articolata, comprendendo i Quadri, su 4 livelli di retribuzione e indicando soltanto a grandi linee uno schema di inquadramento che possa essere implementato e dettagliato a livello aziendale.

CATEGORIE	QUALIFICHE	POSIZIONI ORGANIZZATIVE	
QUADRI	QUADRO	Q	QUADRO
IMPIEGATI	DI CONCETTO	A	A1 - CAPO UFFICIO
			A2 – IMPIEGATO DI CONCETTO SPECIALISTA
			A3 – IMPIEGATO DI CONCETTO GENERICO
			A4 - AVVENTIZIO (1 ANNO)
IMPIEGATI E	D'ORDINE OPERATORI	B	B1 - CAPO UFFICIO
			B2 – IMPIEGATO D'ORDINE SPECIALISTA B2 - CAPOSQUADRA OPERATORI E OPERATORI SPECIALIZZATI
			B3 – IMPIEGATO D'ORDINE GENERICO B3 - OPERATORE QUALIFICATO
			B4 – AVVENTIZIO (6 MESI) B4 - OPERATORE COMUNE
IMPIEGATI E	1° IMPIEGO OPERATORI	C	PRIMO IMPIEGO (6 MESI)

Quadri

Ai sensi e per gli effetti di cui alla legge 13 maggio 1985 n. 190, appartengono alla categoria "Quadri" i lavoratori che svolgono mansioni direttive o di elevata responsabilità, con carattere continuativo, in assoluta autonomia operativa e con poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionale anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse umane ed economiche. Appartengono alla stessa categoria anche i lavoratori che, per competenze personali e conoscenze acquisite, siano in grado di garantire l'attuazione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi aziendali.

Capi ufficio (A1-B1)

Sono quegli impiegati che, essendo in possesso di tutti i requisiti dell'impiegato di concetto o dell'impiegato d'ordine, guida e coordina un gruppo di impiegati di concetto (A2-A3) o di impiegati d'ordine (B2-B3), ove esistente, e risponde dell'operato complessivo del gruppo nei confronti del titolare e/o quadro; si occupa dell'addestramento e della formazione continua dei componenti del gruppo e svolge le funzioni di *tutor* degli avventizi (A4-B4).

Impiegati di concetto (A2-A3)

Sono quegli impiegati che, essendo in possesso di laurea o di qualsiasi altro attestato di alta formazione o meno svolgono, concretamente e continuativamente, attività per cui è richiesta una competenza generale o specialistica richiesta nel campo di attività dell'azienda, collaborando direttamente con i titolari e/o i Quadri e gestendo in autonomia tecnico-funzionale pratiche complesse, di cui siano responsabili anche nel rapporto con il cliente/utente.

Impiegati d'ordine (B2-B3)

Sono quegli impiegati che, essendo in possesso di diploma di scuola media superiore o di qualsiasi altro attestato di formazione o meno svolgono, concretamente e continuativamente, attività per cui è richiesta una competenza generica o specifica richiesta nel campo di attività dell'azienda, collaborando direttamente con gli impiegati di concetto e gestendo in autonomia vincolata pratiche semplici, di cui possano essere responsabili anche nel rapporto con il cliente/utente.

Impiegati di Primo Impiego e Avventizi (C)

Sono quegli impiegati che, essendo in possesso di un qualsiasi titolo di studio o meno, non hanno mai lavorato precedentemente, in assoluto o nel campo di attivazione specifico, e debbano essere resi edotti delle modalità operative della struttura, della filosofia e dello stile aziendale, attraverso lo studio di manuali (gestione della qualità o altro) e l'intervento di un *tutor*, il capo ufficio, ove esista, o l'impiegato di concetto o d'ordine assegnato a tale funzione, sulla scorta della esperienza e/o della specifica formazione. Gli addetti di primo impiego (C) restano nella descritta condizione per un periodo di 6 mesi, dopo di che, se mantenuti in servizio e ammessi a proseguire la prova, la cui durata varierà a seconda dell'assegnazione al gruppo A o B, divengono Avventizi B4 o A4, a seconda della loro formazione professionale specifica e dell'impegno dimostrato e riconosciuto dai titolari e/o quadri.

Gli Avventizi B4 restano in tale posizione organizzativa per il tempo necessario al raggiungimento della maturità necessaria all'espletamento delle funzioni di impiegato d'ordine e, comunque, per non più di 6 mesi, dopo di che, se mantenuti in servizio, passano alla posizione organizzativa B3.

Gli Avventizi A4 restano in tale posizione organizzativa per il tempo necessario al raggiungimento della maturità necessaria all'espletamento delle funzioni di impiegato di concetto e, comunque, per non più di 12 mesi, dopo di che, se mantenuti in servizio, passano alla posizione organizzativa A3.

Operatori

B2 – Capisquadra e operatori specializzati

Sono capisquadra o capigruppo coloro che, essendo in possesso di un qualsiasi titolo di studio o professionale o meno, pur lavorando anch'essi manualmente, guidano, coordinano e controllano l'attività dei lavoratori componenti la squadra, il gruppo o l'unità di lavoro organizzata per svolgere i compiti assegnati.

Sono operatori specializzati coloro che, essendo in possesso di un titolo di studio o professionale o essendo comunque specializzati in un campo, pur lavorando manualmente da soli, svolgono compiti di alto livello con garanzia del risultato.

B3 – Operatori qualificati

Sono operatori qualificati coloro che, essendo in possesso di un qualsiasi titolo di studio o professionale o meno, sono in possesso di conoscenze tecnico-pratiche di medio livello in più campi o di livello superiore in un campo specifico e sanno svolgere la mansione affidata in autonomia e in maniera adeguata alla complessità della stessa, con garanzia della qualità del servizio e attendibilità del risultato.

B4 – Operatori comuni

Sono operatori comuni coloro che, essendo in possesso di un qualsiasi titolo di studio o professionale o meno, sono in possesso di normali conoscenze pratiche e sanno svolgere adeguatamente, in autonomia vigilata, la semplice mansione assegnata, nel rispetto delle specifiche di qualità del servizio.

C – Operatori di primo impiego

Sono operatori di primo impiego coloro che, essendo in possesso di un qualsiasi titolo di studio o professionale o meno, non hanno mai lavorato precedentemente, in assoluto o nel campo di attivazione specifico, ma essendo in possesso di normali conoscenze pratiche sono comunque in grado di svolgere la semplice mansione affidata, nel rispetto delle specifiche del servizio.

Gli operatori di primo impiego restano in tale posizione organizzativa per il tempo necessario al raggiungimento della maturità necessaria all'espletamento delle funzioni assegnate e, comunque, per non più di 240 ore di effettivo servizio prestato con un *rating* buono.

APPENDICI

1. Settore Cooperative

Premessa

La cooperazione è caratterizzata dal rapporto mutualistico del socio che è regolato dalla legge 3 aprile 2001 n.142.

La Legge ha previsto che l'apporto lavorativo del socio possa andare oltre le semplici mansioni di amministrazione e gestione del soggetto giuridico di cui è parte, prevedendo per questi esplicitamente l'instaurazione di un rapporto di lavoro che potrà variare a seconda della previsione statutaria dal lavoro dipendente a quello autonomo.

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

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

Campo di applicazione

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

Disposizioni generali

Tutte la materia contrattuale prevista dal presente contratto può essere disciplinata dal Regolamento Interno approvato dall'Assemblea dei Soci ai sensi dell'art.6 della Legge n.142/2001 e depositato alla DTL entro 30 giorni dalla sua approvazione.

La materia contrattuale prevista dal presente CCNL, se non disciplinata dal Regolamento Interno o regolata senza il rispetto di quanto previsto dalla normativa italiana, diventa obbligatoria nei confronti di tutti i soci lavoratori con rapporto di lavoro dipendente.

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

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

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

L'art.6 lettera f) della Legge n.142/2001 stabilisce al fine di promuovere nuova imprenditorialità, nelle cooperative di nuova costituzione, la facoltà per l'assemblea della cooperativa di deliberare un piano d'avviamento alle condizioni e secondo le modalità stabilite in accordi collettivi tra le associazioni nazionali del movimento cooperativo e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

Anche in questo caso le Parti definiscono di comune accordo che il periodo di tempo della durata del piano di *start up* ai sensi dell'art.6 lettera f) della Legge n.142/2001 sia stabilito nel numero massimo di due anni e che può essere rinnovato alla scadenza per un solo anno.

Pertanto, nel caso in cui l'Assemblea non preveda la durata del piano di *start up* si da tacita la sua volontà di voler applicare quella individuata dal presente CCNL.

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

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

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

Tale accordo deve essere depositato presso la direzione territoriale del lavoro competente.

2.Apprendistato

Art.1 – Qualificazione del rapporto contrattuale

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

Art.2 - Apprendistato professionalizzante.

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

Art.3 - Proporzione numerica

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

Art.4 - Disciplina del rapporto

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

Art.5 - Parere di conformità

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

Art.6 - Periodo di prova

- 1) 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.
- 2) Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Art.7 - Obblighi del datore di lavoro

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

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

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

Art.8 - Doveri dell'apprendista

1) L'apprendista deve:

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

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

Art.9 - Trattamento normativo

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

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

Art.10 - Livelli d'inquadramento professionale e trattamento economico

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

2) 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.

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

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

Art.11 - Malattia

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

2) Nel caso di ricovero ospedaliero, e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti del periodo di comporta previsto dal presente CCNL, l'apprendista avrà diritto ad una integrazione, a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere il 50% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

3) In caso di malattie di durata superiore al mese il periodo di apprendistato è corrispondentemente prolungato previa comunicazione agli istituti competenti e all' E.B.I.A.S.P.

Art.12 - Infortunio

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

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

fino al raggiungimento complessivo delle seguenti misure:

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

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 e all' E.BI.A.S.P.

Art.13 - Durata del contratto di apprendistato

Il rapporto di apprendistato si esaurisce in relazione alle qualificazioni da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

Livello d' inquadramento/posizione organizzativa	prestazione effettiva
a. impiegato d'ordine e di concetto generico, operatore qualificato	24 mesi
b. impiegato d'ordine e di concetto specialista, operatore specialista	36 mesi

Art.14 - Obblighi di comunicazione

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

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

Art.15 – Formazione

A) Durata

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

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

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

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

B) Contenuti

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

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

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

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

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

5) I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere

definite sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

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

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

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

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

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

Art.16 - Apprendistato in cicli stagionali

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

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

3) In tali casi la durata del percorso formativo dell'apprendista stagionale, che il precedente art.72 lettera A regola con riferimento all'anno, dovrà essere proporzionato rispetto alla effettiva durata del rapporto contrattuale instaurato con l'apprendista.

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

5) L'apprendista, che ha già svolto un periodo di apprendistato presso un'azienda che opera in cicli stagionali, ha diritto di precedenza, per un anno, nell'assunzione presso la stessa impresa per la stagione successiva, rispetto ad altri apprendisti.

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

Art.17 - Finanziamento della formazione dell'apprendistato

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

Art.18 - Rinvio alla legge

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

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

3. Commissioni Paritetiche di Conciliazione

Art.1 - Composizione e sede della Commissione Nazionale

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

Art.2 - Convocazione della Commissione Nazionale

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

Art.3 - Istruttoria e decisione della Commissione Nazionale

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

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

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

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

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

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

- 1) La convocazione della Commissione di Conciliazione Regionale viene disposta a seguito di formale richiesta presentata alla Segreteria della Commissione da parte dell'Organizzazione sindacale ovvero dell'Associazione imprenditoriale a livello locale, autonomamente o in rappresentanza dei propri assistiti.
- 2) L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di PEC, lettera raccomandata con avviso di ricevimento ovvero consegna a mano in duplice copia od ogni altro mezzo equipollente idoneo.

3) La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale che rappresenta l'istante in caso di domanda presentata su interesse di una parte.

4) Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.

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

1) Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per l'esame e per la definizione della controversia, la Commissione può convocare le parti prima di concludere la fase istruttoria.

2) La Commissione, acquisiti gli elementi del caso, procede alla deliberazione e redige il verbale che sarà sottoscritto dai suoi membri.

3) In caso di mancato accordo, su istanza di entrambe le parti, la controversia verrà inoltrata alla Segreteria della Commissione Nazionale per un secondo tentativo di conciliazione.

Art.8 - Composizione e sede delle Commissioni di Conciliazione

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

Art.9 - Attivazione della procedura di conciliazione

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

2) A carico della parte procedente spetta l'onere di trasmettere prontamente copia della richiesta del tentativo di conciliazione alla controparte.

Art.10 - Richiesta del tentativo di conciliazione

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

Art.11 - Convocazioni delle parti

1) La Commissione di Conciliazione deve provvedere alla convocazione delle parti indicando il luogo, il giorno e l'ora in cui si terrà il tentativo di conciliazione.

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

Art.12 - Istruttoria

1) La Commissione di Conciliazione dovrà esperire il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e, laddove fosse necessario, anche con più riunioni.

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

Art.13 - Processo verbale di conciliazione o mancato accordo

- 1) Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, ovvero di mancato accordo deve contenere:
 - a. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia considerata;
 - b. il richiamo alla presenza delle parti, di persona ovvero attraverso i loro rappresentanti.
- 2) La sottoscrizione del verbale di avvenuta conciliazione ad opera delle parti e di tutti i componenti della Commissione, rende inoppugnabile la conciliazione che acquista efficacia di titolo esecutivo, ai sensi dell'art.411 c.p.c.
- 3) Se il tentativo di conciliazione riesce, la Commissione forma un verbale di conciliazione che, debitamente sottoscritto, verrà depositato, a cura delle parti o per il tramite dell'Organizzazione sindacale di rappresentanza, presso la Direzione Territoriale del Lavoro territorialmente competente.
- 4) Su istanza di parte, l'esecutività di tale accordo sarà sancita con decreto emesso dal giudice del lavoro presso il suddetto Tribunale, previo accertamento della regolarità formale del verbale di conciliazione.
- 5) Nel caso di mancata conciliazione, le parti sono tenute a riportare nell'apposito verbale le rispettive ragioni circa il mancato accordo. Resta salva la facoltà della Commissione di Conciliazione adita di formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia.

Art.14 - Risoluzione bonaria della controversia

Qualora le parti, anteriormente alla conclusione della procedura di conciliazione in sede sindacale, siano comunque 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.15 - Decisioni

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

Art.16 - Il tentativo obbligatorio di conciliazione

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

Art.17 - Risoluzione della lite in via arbitrale

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

4. Regolamento Collaborazioni Coordinate Continuative Call Center

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

Premesso che:

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

Le Parti,

- considerato che l'applicazione dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa all'attività di *call center* in modalità *outbound* per la promozione e vendita di servizi di qualunque genere (e servizi ausiliari e/o accessori) con la modalità telefonica, in nome e per conto dell'azienda committente, hanno reso possibile un significativo sviluppo della occupazione, con l'impiego di fasce di popolazione altrimenti disoccupate, in particolare tra le donne e i giovani, con forte ricaduta anche sociale, ma che tale meccanismo deve essere regolato al fine di creare le premesse per uno sviluppo industriale del settore sostenibile nel tempo;

concordano:

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

Titolo I - parte normativa

Articolo 1 - Ambito di applicazione

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

Articolo 2 - Definizioni

Agli effetti della presente regolamentazione valgono le seguenti definizioni:

- **Committente**: soggetto che riceve l'incarico da aziende di ogni genere di svolgere un servizio *outbound*;
- **Collaboratore**: soggetto che svolge il predetto servizio nelle modalità stabilite dal cliente del committente;
- **Cliente**: soggetto che conferisce al Committente l'incarico di svolgere un servizio *outbound*;

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

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

1. Il contratto di collaborazione coordinata e continuativa ex art.2 c.2 lett. a) di cui al D.lgs.n.81/2015 deve essere redatto in forma scritta e deve contenere le seguenti informazioni:

- a) l'identità delle parti;
- b) l'individuazione analitica delle tipologie di attività richieste al collaboratore, nonché gli eventuali obiettivi professionali individuati di comune accordo;
- c) la durata del contratto di collaborazione, l'individuazione delle forme e delle modalità di coordinamento tra il collaboratore e il committente, definendone anche le eventuali caratteristiche temporali;
- d) la modalità di determinazione dei compensi, eventuali rimborsi spese e rispettivi tempi e modalità di erogazione;
- e) le modalità di accesso alle informazioni sulla prevenzione degli infortuni e la sicurezza sul lavoro;
- f) le modalità di sospensione della prestazione per malattia, infortunio, recupero psicofisico, maternità e congedi parentali;
- g) le modalità di cessazione o recesso del rapporto, il preavviso e l'eventuale composizione delle controversie;
- h) le modalità di rinnovo del contratto di collaborazione;
- i) le forme assicurative eventualmente previste;
- l) le modalità di utilizzo delle strumentazioni e dei mezzi in dotazione al Committente;
- m) le clausole di salvaguardia della proprietà intellettuale di materiale eventualmente prodotto dal collaboratore.

2. Il Committente è tenuto, al momento della definizione del rapporto di collaborazione e comunque non oltre la data dell'inizio della prestazione, a fornire al Collaboratore, anche con modalità telematiche (*link* o *@book*), il testo del presente CCNL insieme al contratto individuale. Le parti concordano che ove il contratto individuale non dovesse contenere le informazioni di cui alle lettere *e*, *f*, *g*, *h*, *i*, *l*, *m* ed *n*, al rapporto troveranno applicazione le disposizioni contrattuali generali.

Articolo 4 - Natura della prestazione

1. L'attività è prestata dal collaboratore senza vincolo di subordinazione.
2. Nel rispetto dell'autonomia del Collaboratore, le prestazioni saranno rese:
 - a. personalmente, senza possibilità di farsi sostituire;
 - b. adottando criteri organizzativi propri;

- c. senza obbligo di sottostare a specifiche direttive, salvo quelle impartite dal Committente ai fini del coordinamento della prestazione con l'attività del Committente medesimo e sempre che tali direttive siano compatibili con l'autonomia professionale dello stesso;
- d. senza obbligo di assoggettamento a qualsivoglia potere gerarchico;
- e. senza vincoli di localizzazione spaziale;
- f. senza vincolo di orario;
- g. con carattere di continuità, anche sul piano della connettività, ma senza vincolo di esclusività;
- h. con modalità che consentano al Collaboratore il recupero delle energie psico-fisiche.

3. Il collaboratore sarà libero di prestare la propria attività, sia in forma autonoma che subordinata, anche a favore di terzi, con il solo vincolo di comunicare al committente, fornendo dettagliate indicazioni in merito, lo svolgimento di attività compatibili con gli impegni assunti ed in particolare gli obbligo di riservatezza, oltre a non svolgersi in concorrenza.

4. Il collaboratore è tenuto ad osservare le regole della riservatezza e/o segretezza, a proposito di fatti, informazioni, notizie od altro di cui avrà comunicazione o prenderà conoscenza nello svolgimento delle attività oggetto del contratto. Tali informazioni non potranno in alcun modo essere cedute a terzi.

5. Le predette regole rivestono per il Committente carattere essenziale e irrinunciabile e la loro violazione potrà dar luogo alla risoluzione di diritto del contratto ai sensi e per gli effetti dell'art.1456 del codice civile.

Articolo 5 - Autonomia e coordinamento

1. Le modalità del coordinamento della prestazione del Collaboratore sono stabilite di comune accordo dalle parti nel contratto nei limiti del fondamentale requisito dell'autonomia, ma tenendo conto delle esigenze dell'organizzazione del Committente.

2. È facoltà del Committente predisporre indicazioni di carattere organizzativo, senza che da ciò derivino specifiche direttive, fatte salve quelle di cui l'art.4, punto 2 lett.c).

3. Il Collaboratore individuerà la fascia di presenza relativa allo svolgimento della propria attività concordando questa scelta con il Committente e con gli eventuali altri collaboratori, in base alle caratteristiche della prestazione ed in funzione degli obiettivi correlati all'incarico ricevuto.

4. Il Collaboratore pattuisce con la Committente le modalità di accesso ai luoghi di svolgimento dell'incarico e le fasce orarie in cui tale accesso verrà effettuato, nonché le modalità di utilizzo delle strumentazioni necessarie e/o utili al più proficuo assolvimento dell'incarico, eventualmente messe a disposizione dalla Committente.

5. Il collaboratore potrà altresì modificare periodicamente la propria disponibilità con l'osservanza degli stessi criteri. Il committente ha facoltà di richiedere al collaboratore relazioni periodiche sull'attività svolta.

6. Nello svolgimento dell'attività il Collaboratore dovrà preventivamente sottoscrivere ed accettare espressamente, in forma scritta, eventuali codici etici e/o comportamentali imposti dai Clienti, in particolare con riferimento all'attività di promozione e raccolta di ordinativi e/o proposte di conclusione di contratti di fornitura di beni e servizi, con l'impegno di osservare una condotta rispettosa dei precetti contenuti nei predetti codici etici, fatta comunque salva l'autonomia.

Articolo 6 - Assenza del potere gerarchico

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

Articolo 7 - Assenza del potere disciplinare

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

Articolo 8 - Modalità di esecuzione della prestazione

1. Le prestazioni sono rese dal Collaboratore con costanza nel tempo.

2. Il Collaboratore, nel rispetto delle esigenze organizzative e fatto salvo quanto di seguito precisato, può determinare unilateralmente e discrezionalmente, senza necessità di preventiva autorizzazione o successiva approvazione, la prestazione da eseguire e la collocazione temporale della stessa. In ogni caso, mentre il Collaboratore non è tenuto a giustificare l'assenza, il Committente può pretendere la presenza.

3. Il Collaboratore è tenuto soltanto a comunicare l'assenza al Committente, senza obbligo di giustificarla, al solo fine di consentire a quest'ultimo la corretta organizzazione del lavoro.

4. In fase di stipula, le parti possono concordare le fasce orarie nelle quali il Collaboratore, agendo in autonomia, come sopra indicato, nelle quali espletterà l'attività dedotta nel contratto stipulato tra le parti. Ove previste, le fasce orarie eventualmente individuate per iscritto in contratto, non possono essere unilateralmente modificate dal Committente né questo può assegnare il Collaboratore ad una differente fascia oraria senza il suo preventivo consenso. Il Collaboratore potrà indicare autonomamente la fascia di presenza dell'attività concordando questa scelta con il Committente, in base alle caratteristiche della prestazione concordata e agli obiettivi correlati all'incarico ricevuto.

5. In sede di stipula si potrà altresì prevedere che le fasce orarie di cui sopra siano determinate di comune accordo periodicamente dalle parti, tenendo conto delle proprie rispettive esigenze.

6. Quando per il raggiungimento degli obiettivi concordati e per il coordinamento della propria opera con l'attività del Committente, sia indispensabile una definita disponibilità/presenza del Collaboratore, essa sarà concordata tenendo conto delle esigenze delle parti.

7. Eventuali sistemi di rilevazione a distanza dell'attività svolta dal collaboratore potranno essere utilizzati senza alcuna finalità di controllo e misurazione della prestazione, unicamente per ragioni oggettive legate alla natura dell'attività dedotta in contratto.

Articolo 9 - Informazione e verifiche periodiche

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

Articolo 10 - Durata del contratto di collaborazione

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

Articolo 11. Strumenti a disposizione del Collaboratore

1. Il contratto stipulato tra Committente e Collaboratore, tenendo conto delle specifiche proposte del Collaboratore e delle indicazioni fornite dal Committente, potrà prevedere la sede che, in relazione alla natura dell'attività da svolgere, potrà anche occasionalmente essere situata nell'ambito degli uffici del Committente.

2. Fermo restando quanto previsto nel presente Regolamento in materia di coordinamento e di organizzazione della prestazione, le parti definiranno congiuntamente le modalità secondo le quali il Collaboratore potrà svolgere la propria prestazione, e il Committente provvederà a mettere a disposizione - ove occorra - una postazione informatica, un indirizzo *mail*, un telefono, eventuali appositi *software* ed ogni altro strumento tecnico dedicato, necessario o utile all'espletamento della prestazione medesima.

3. In base agli accordi tra le parti la sede in cui il Collaboratore svolge la sua opera potrà anche essere il domicilio privato o altro luogo a disposizione del Collaboratore stesso.

4. Il Collaboratore, nell'ambito del necessario coordinamento con il Committente, potrà utilizzare le eventuali dotazioni messe a disposizione dal Committente stesso per lo svolgimento dell'attività, ma dovrà utilizzare ed esibire eventuali tesserini personali di riconoscimento ove previsto dalla natura dell'incarico conferitogli ovvero dal codice etico eventualmente imposto al Committente dal Cliente.

Articolo 12 – Maternità e paternità, malattia e infortunio

1. La maternità, la paternità, l'adozione o l'affidamento non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso per tutto il tempo previsto dagli artt.1, 2 e 3 del DM 12 luglio 2007, alle condizioni e nei casi ivi previsti, o, comunque, dalle disposizioni di legge applicabili senza oneri per il Committente.
2. A tal fine, la Collaboratrice trasmette al Committente l'attestazione dello stato di gravidanza, anche allo scopo di poter attivare tutte le misure relative alla interdizione anticipata (con l'intervento del medico competente nei casi previsti dalla legge).
3. Le assenze per maternità, paternità, adozione o affidamento, ai sensi del Decreto interministeriale 4 aprile 2002, emanato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e Finanza, comportano la proroga del contratto per un periodo di pari durata, salvo che, sulla base delle richieste del Cliente o delle necessità legate all'esecuzione dell'opera oggetto del contratto di appalto, nel contratto individuale sia previsto un termine inderogabile per l'esecuzione dell'opera medesima.
4. Il rapporto resta sospeso qualora lo impongano le disposizioni applicabili, relative alla sicurezza sui luoghi di lavoro e alla valutazione dei rischi relativi alla sede di svolgimento della prestazione indicata in contratto.
5. In caso di infortunio (anche *in itinere*) riconosciuto ed indennizzato dall'INAIL, ai sensi dell'art.5 del D.Lgs.n.38/2000, il rapporto contrattuale rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo, sino alla guarigione clinica del Collaboratore. In tal caso, sarà possibile la proroga del contratto per un periodo di durata pari all'assenza, salvo che, sulla base delle richieste del Cliente o delle necessità legate all'esecuzione dell'attività oggetto del contratto tra Committente e Cliente sia previsto un termine inderogabile per l'esecuzione dell'attività stessa.
6. In caso di malattia, ai sensi dell'art.51 c.1 Legge n.488/1999, il rapporto rimane sospeso, senza erogazione di corrispettivi e non comporta proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza, salvo diversi accordi.
7. Il Committente può comunque recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita in contratto, quando essa sia determinata, ovvero superiore a trenta giorni per i contratti di durata determinabile, nei casi in cui l'assenza pregiudichi la proficua esecuzione del contratto.
8. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre alle stesse assimilabili secondo le indicazioni dell'ufficio medico legale dell'azienda sanitaria competente per territorio, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di *day hospital* ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda Sanitaria Locale o struttura convenzionata. In tal caso, sarà possibile la proroga del contratto per un periodo di durata pari all'assenza dovuta ai suddetti ricoveri/*day hospital*/terapie, salvo che, sulla base delle richieste del Cliente o delle necessità legate all'esecuzione dell'attività oggetto del contratto tra Committente e Cliente sia previsto un termine inderogabile per l'esecuzione dell'attività stessa.

Articolo 13 - Doveri del Collaboratore

1. Il Collaboratore conforma la propria condotta al rispetto dei principi di correttezza e buona fede e di ogni altro dovere e/o obbligo derivante dal rapporto contrattuale e al codice etico o deontologico del Committente, qualora istituito e portato a conoscenza del Collaboratore medesimo.
2. Il comportamento del Collaboratore deve essere improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia nel raggiungimento dei fini propri del Committente, secondo le condizioni concordate nel contratto di collaborazione. In tale specifico contesto, nel rispetto della propria autonomia professionale, il Collaboratore ha, tra l'altro, l'obbligo di:
 - a. collaborare con diligenza, osservando le disposizioni del presente Regolamento, nonché quelle previste dal contratto individuale ovvero in codici etici e/o deontologici portati a sua conoscenza e accettazione, nonché le vigenti in materia di sicurezza, ambiente di lavoro e riservatezza;
 - b. nei rapporti con l'utenza, fornire tutte le informazioni di cui abbia conoscenza, nel rispetto delle indicazioni fornite;
 - c. mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti una condotta informata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
 - d. attenersi, nell'ambito di professionalità e criteri organizzativi propri, alle indicazioni contenute nel contratto di collaborazione o in codici etici e/o deontologici portati a sua conoscenza e accettati;
 - e. avere cura dei beni eventualmente affidati;

- f. non utilizzare beni e strumenti preordinati all'espletamento del servizio per finalità diverse da quelle del contratto;
- g. astenersi da un uso improprio delle attrezzature informatiche e dei relativi programmi messi eventualmente a disposizione dal Committente per lo svolgimento della collaborazione.

3. Il Collaboratore nell'esecuzione della prestazione tutela gli interessi del Committente ed agisce con lealtà e buona fede, fornendo ogni informazione utile per valutare l'andamento dell'attività.

Articolo 14 - Profili fiscali e contributivi

1. Salvo che, per la natura dell'attività e delle prestazioni rese dal Collaboratore, il rapporto sia attratto nell'ambito delle prestazioni professionali, il compenso rientra tra i redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente (art.50 lett. c-bis, del TUIR n.917/1986) ed è escluso dal campo di applicazione dell'Iva.

2. In tal caso il Collaboratore è obbligato ad iscriversi alla Gestione Separata INPS, ai sensi dell'art.2 c.26 della Legge 8 agosto 1995 n. 335 (ovvero all'eventuale cassa previdenziale autonoma competente) ed il Committente provvederà a versare, sulla base del corrispettivo pagato e a sua cura, le ritenute nella misura dovuta per legge.

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

1. Il Committente garantisce la sicurezza e la salubrità dei luoghi di lavoro, anche applicando le norme vigenti per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali nonché, più in generale, quanto necessario per la tutela dell'integrità personale.

2. Ai sensi del D.Lgs.n.81/2008, al Collaboratore sono forniti, ove necessario, i dispositivi di protezione individuale.

Articolo 16 - Assicurazione obbligatoria

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

Articolo 17 - Cessazione del rapporto

1. Il rapporto cessa per scadenza del termine e non è rinnovabile tacitamente.

2. Il rapporto contrattuale potrà essere unilateralmente risolto dal Committente prima della scadenza del termine pattuito o, se antecedente, della realizzazione delle attività previste in contratto in ogni caso ammesso dalla legge e, comunque:

- a. per giusta causa, per tale dovendosi intendere ogni violazione grave delle obbligazioni contrattuali da parte del Collaboratore, ivi compresa la violazione dei codici etici che il Collaboratore abbia espressamente sottoscritto e accettato;
- b. per oggettiva inidoneità sopravvenuta del Collaboratore che pregiudichi l'esecuzione del contratto;
- c. per i casi previsti nel precedente art.13 c.2 del presente Regolamento;
- d. in caso di interruzione della campagna e/o risoluzione del contratto tra Committente e Cliente;
- e. in caso di recesso unilaterale del Cliente dal contratto o chiusura della campagna;
- f. in caso di sopravvenuta impossibilità di eseguire l'oggetto del contratto individuale tra Committente e Collaboratore;
- g. in caso sospensione inspiegata della prestazione da parte del Collaboratore, quando tale sospensione possa pregiudicare i rapporti tra Committente e Cliente ovvero l'esecuzione del contratto;
- h. in caso di commissione di reati da parte del collaboratore tra quelli previsti dall'art.15 Legge n.55/1990 e successive modifiche;
- i. in caso di danneggiamento e/o furto di beni aziendali.

3. Nei casi di cui alla lettera d) ed e) del punto precedente il Committente comunicherà il recesso al Collaboratore con un preavviso almeno pari a 15 giorni di calendario. In mancanza di preavviso, il Committente è tenuto verso al Collaboratore un'indennità pari al compenso medio giornaliero corrisposto fino al momento della comunicazione del recesso al collaboratore moltiplicato per quindici giorni.

4. Nei casi di cui alle lettere a), b), c), f), g, h) ed i) del punto precedente il Committente potrà risolvere il rapporto di collaborazione con effetto immediato, essendo suo unico obbligo quello di comunicare tale risoluzione con comunicazione scritta indicante la ragione giustificatrice del recesso.

5. Il Collaboratore può recedere anticipatamente dal contratto per giusta causa, e cioè, a titolo esemplificativo e non esaustivo, in caso di ritardi nella corresponsione del compenso per più di trenta giorni o di notevole inadempimento da parte del Committente di quanto previsto nel presente Regolamento o nel contratto individuale. In caso di recesso per giusta causa il Collaboratore ha diritto al rimborso delle spese sostenute e al compenso per l'opera svolta fino al momento del recesso.

Articolo 18 - Diritti sindacali

1. Il collaboratore ha facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da lui prescelta, per la riscossione di una quota mensile del compenso relativo alla prestazione, per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari.

2. La delega è rilasciata per iscritto e trasmessa all'azienda a cura del collaboratore o delle organizzazioni sindacali interessate. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio e può essere revocata in qualsiasi momento, con la stessa decorrenza, inoltrando la relativa comunicazione all'amministrazione e all'organizzazione sindacale interessata. Il committente provvederà ad operare la trattenuta ad ogni corresponsione del compenso ed a versarla con la stessa cadenza alle OO.SS. interessate.

Articolo 19 - Commissione nazionale paritetica di conciliazione e raffreddamento

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

Articolo 20 - Certificazione del contratto

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

Articolo 21 - Disposizioni finali

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

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

Titolo II - Parte Economica

Articolo 22 – Compensi

Il corrispettivo del Collaboratore è composto dalla somma tra:

1. indennità economiche obbligatorie:

a) “Indennità Mensile di Garanzia” parametrata al raggiungimento di un numero di “**contatti utili**”;

b) “Indennità Variabile di Progetto” matura sui “**contatti positivi**” effettivamente realizzati nel periodo della campagna, ed il cui valore economico è parametrato alla tipologia di beni e servizi da vendere ed alle attività ad esse connesse ed accessorie.

Nello specifico:

- **le indennità economiche obbligatorie** sono così determinate:

a1) “Indennità Mensile di Garanzia”: è stabilita nella misura minima mensile di **450,00** al Collaboratore che realizzi, nel medesimo periodo di tempo, **un numero di contatti utili** non inferiore a 900 (novecento). Nel caso in cui il numero di contatti utili sia inferiore al numero minimo predetto, il corrispettivo dell'indennità mensile di garanzia sarà determinato applicando la seguente formula:

$$\frac{\text{(indennità mensile di garanzia)}}{\text{(contatti utili minimi mensili)}} \times \text{(numero contatti utili realizzati nel periodo)}$$

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

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

b2) “Indennità Variabile di Progetto”: è riconosciuta su tutti i “**contatti positivi**” realizzati dal Collaboratore, nel periodo di vigenza del contratto stipulato tra le parti. La quantificazione economica della presente parte variabile dovrà essere obbligatoriamente determinata nel contratto individuale;

2. Indennità Economiche Suppletive:

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

Nello specifico:

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

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

TABELLA A

Paga base di cui all'art.24 lett.a del CCNL

CATEGORIE	QUALIFICHE	POSIZIONI ORGANIZZATIVE		IMPORTO EURO
QUADRI	QUADRO	Q	QUADRO	2.100,00
IMPIEGATI	DI CONCETTO	A	A1 - CAPO UFFICIO	1.900,00
			A2 – IMPIEGATO DI CONCETTO SPECIALISTA	1.700,00
			A3 – IMPIEGATO DI CONCETTO GENERICICO	1.500,00
			A4 - AVVENTIZIO (1 ANNO)	1.300,00
IMPIEGATI E	D'ORDINE OPERATORI	B	B1 - CAPO UFFICIO	1.400,00
			B2 – IMPIEGATO D'ORDINE SPECIALISTA	1.300,00
			B2-CAPOSQUADRA OPERATORI E OPERATORE SPECIALIZZATO	7,51
			B3 – IMPIEGATO D'ORDINE GENERICICO	1.200,00
			B3-OPERATORE QUALIFICATO	6,93
			B4 – AVVENTIZIO (6MESI)	1.000,00
			B4-OPERATORE COMUNE	6,00
IMPIEGATI E	1° IMPIEGO OPERATORI	C	PRIMO IMPIEGO (6 MESI)	900,00
			OPERATORE PRIMO IMPIEGO	5,20

TABELLA B

Paga globalizzata

OPERATORI	B2	CAPOSQUADRA OPERATORI E OPERATORE SPECIALIZZATO	9,76
OPERATORI	B3	OPERATORE QUALIFICATO	9,00
OPERATORI	B4	OPERATORE COMUNE	7,80
OPERATORI	C	OPERATORE PRIMO IMPIEGO	6,76

N.B. Ai sensi dell'Art.25, punto 6 del CCNL

Per le aziende di nuova costituzione o in fase di avvio di una nuova attività e per un massimo di due anni, le parti prevedono la possibilità di corrispondere ai lavoratori dipendenti retribuzioni ridotte fino al 20% rispetto a quelle indicate nelle tabelle.

CCNL Multiservizi

Riproduzione vietata
Tutti i diritti riservati

© Copyright 2017

CCNL

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
MULTISERVIZI

