



PROTOCOLLO DI INTESA TRA ANPIT E CONFIAP

Il giorno 25 Luglio 2019 alle ore 15.00 si sono incontrate a Roma le delegazioni delle Associazioni ANPIT e CONFIAP al fine di ricercare un'intesa che ne rafforzi la presenza sui territori, implementando la tutela sindacale dei propri associati e l'offerta dei servizi alle imprese.

- L'ANPIT – Associazione Nazionale Per l'Industria ed il Terziario - è un'Associazione datoriale che opera su tutto il territorio nazionale e svolge la propria attività di tutela dei diritti degli associati operanti in molteplici settori quali, tra gli altri, Commercio, Turismo, Servizi, Metalmeccanica offrendo loro, oltre ad altri servizi, prestazioni in materia di assistenza nella gestione delle risorse umane soprattutto attraverso l'applicazione dei CCCC.NN.LL. di cui è firmataria;
- CONFIAP - che opera a livello nazionale ed è formata da organismi associativi territoriali che tutelano gli interessi di artigiani, commercianti, pubblici esercizi ed operatori del terziario.

Le parti, come sopra indicate, premesso che:

- ANPIT e CONFIAP hanno manifestato il reciproco interesse affinché CONFIAP aderisca ad ANPIT come Associazione esterna, mantenendo la piena autonomia economica - finanziaria e organizzativa.
- CONFIAP riconosce e condivide le finalità statutarie dell'ANPIT e all'indomani dell'associazione alla medesima è interessata a costituire una sinergia operativo-funzionale per l'applicazione dei CCCC.NN.LL. da parte dei propri associati ed una sinergia per i servizi sul territorio;

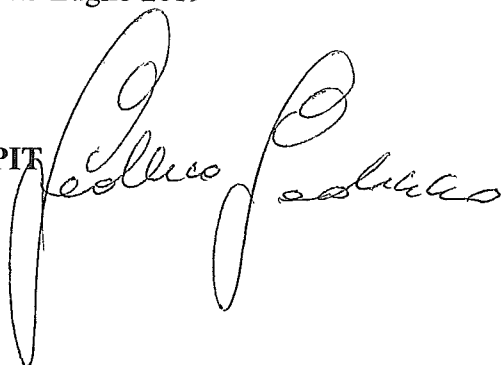
si stipula e conviene quanto segue

- Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo;
- ANPIT accetta l'adesione di CONFIAP,

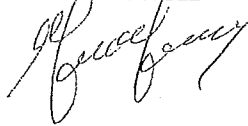
- CONFIAP si impegna a far versare la quota di iscrizione equivalente a quella richiesta da ANPIT per le aziende che applicano i contratti collettivi nazionali sottoscritti dalla stessa.
- Con il presente protocollo le strutture CONFIAP-ANPIT saranno sede ANPIT a tutti gli effetti ed esporranno all'esterno dei propri locali la targhetta contenente il logo e la denominazione "ANPIT";
- ANPIT e CONFIAP convengono sull'assunto che nulla potrà essere reciprocamente preteso d'ulteriore per i servizi qui esposti.
- Il presente protocollo d'intesa ha validità 12 mesi dalla data di stipula e sarà rinnovato tacitamente salvo comunicazione con raccomandata a/r o tramite PEC entro due mesi dalla scadenza.

Roma, li 25 Luglio 2019

Per ANPIT

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Paolo Padellaro". The signature is written in a cursive style with large, sweeping loops.

Per CONFIAP

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Giacca". The signature is written in a cursive style with large, sweeping loops.

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
per i Dipendenti delle

SOCIETA' ED ENTI DI FORMAZIONE

in vigore dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2019

TRA:

- **AIFES:** Associazione Italiana Formatori ed Esperti in Sicurezza
- **ANPIT:** Associazione Nazionale Piccola Industria e Terziario
- **CIDEC:** Confederazione Italiana degli Esercenti Commerciali

e

- **CISAL Terziario:** Federazione Nazionale Sindacati Autonomi Lavoratori Commercio, Servizi, Terziario e Turismo
- **C.I.S.A.L.:** Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori

Riserva sulla proprietà intellettuale

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri CCNL, salvo espressa autorizzazione delle Parti sottoscrittrici, riservandosi ogni azione di salvaguardia. Gli Enti Istituzionali (CNEL), le Banche dati, i Lavoratori e i Datori di lavoro che applicano questo CCNL potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei o informatici.

SEDI NAZIONALI

AIFES: Associazione Italiana Formatori ed Esperti in Sicurezza

C.F. 97807310582

Via Cristoforo Colombo, n. 115 - 00147 ROMA

Sito internet: www.aifesformazione.it

ANPIT: Associazione Nazionale Piccola Industria e Terziario

C.F. 97730240583

Via delle Montagne Rocciose, n. 31 - 00144 ROMA

E-mail: www.anpit.it

CIDEC: Confederazione Italiana degli Esercenti Commerciali

C.F. 97007450584

Via Trento, n. 56 - 84129 SALERNO

E-mail: www.cidec.it

CISAL Terziario: Federazione nazionale sindacati autonomi lavoratori commercio, servizi, terziario e turismo

C.F. 97086090582

Via Cristoforo Colombo, n. 115 - 00147 ROMA

Sito Internet: www.cisal-terziario.it

C.I.S.A.L.: Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori

C.F. 80418520583

Via Torino, n. 95 - 00184 ROMA

Sito internet: www.cisal.org

ENBIC: Ente Bilaterale Confederale

C.F. 97711130589

Via Cristoforo Colombo, n. 115 - 00147 ROMA

Sito internet www.enbic.it

E-mail: info.enbic.it

Il giorno 12 dicembre 2016, in Roma, si sono incontrate le Associazioni:

- **AIFES** (*Associazione Italiana Formatori ed Esperti in Sicurezza*) rappresentata dal Presidente Arianna De Paolis;
- **ANPIT** (*Associazione Nazionale per l'Industria e Terziario*), rappresentata dal Presidente Federico Iadicicco e dal Vicepresidente Franco Ravazzolo, con una Delegazione composta dai Sigg.ri Antonio Vallebona, Cesare Bianchi, Giovanni Costantini, Francesco Catanese, Ettore Lucarelli, Giovanni Mignozzi, Riccardo Trimarco, Serena Schilliró, Marco Furnari e Michela Marcellan;
- **con l'assistenza di CIDEDEC** (*Confederazione Italiana degli Esercenti Commerciali*), rappresentata dal Presidente Paolo Esposito e dalla Delegazione composta dai Sigg.ri Salvatore Bivona, Davide Raccuia e Virginia Bellini;

e

- **CISAL Terziario: Federazione Nazionale Sindacati Autonomi Lavoratori Commercio, Servizi, Terziario e Turismo** rappresentata dal Segretario Nazionale Vincenzo Caratelli e dalla Delegazione composta dai Sigg.ri Andrea Brignolo, Antonio Cassano, Margherita de Cesare, Alice Fioranzato, Giovanni Giudice, Paolo Magri, Corrado Magri, Gianluca Merola;
- **con l'assistenza di CISAL: Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori** rappresentata dal Segretario Generale Francesco Cavallaro e dal Segretario Confederale Fulvio De Gregorio;

di seguito anche dette “Parti” o “Parti sottoscrittrici”;

hanno stipulato

il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro denominato:

Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i Dipendenti delle Società ed Enti di Formazione

con validità dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2019

Per brevità, il presente CCNL potrà essere anche denominato solo *CCNL “Società ed Enti di Formazione”*.

Le Parti, al fine di agevolare gli Operatori che utilizzeranno il presente CCNL, delegano la Commissione Bilaterale Nazionale sull'Interpretazione Contrattuale di predisporre, come strumento di lavoro, anche la Sintesi Contrattuale, che sarà allegata alla stampa del presente Contratto. Tale sintesi, negli eventuali contenziosi, non potrà però sostituirsi al CCNL.

INDICE

Titolo	Artt.	Descrizione
		Indice
		Premessa
		DISCIPLINA GENERALE
I	1-2	Il CCNL “Società ed Enti di Formazione”
II	3-9	Diritti sindacali e d’Associazione
III	10-14	Livelli di Contrattazione e Incontri
IV	15-16	Diritti d’informazione
V	17-19	CCNL: Decorrenza e durata
VI	20-22	CCNL: Stampa e distribuzione
VII	23	CCNL: Efficacia
VIII	24	CCNL: Definizioni Contrattuali
IX	25	Mobilità e Mercato del Lavoro
X	26-27	Gli istituti del nuovo Mercato del Lavoro
XI	28-36	Lavoro a tempo Parziale
XII	37-48	Lavoro a tempo Determinato
XIII	49	Contratti di Lavoro Espansivi
XIV	50	Contratti di Lavoro Difensivi
XV	51-62	Telelavoro
XVI	63-69	Lavoro intermittente
XVII	70-79	Contratto di Somministrazione di Lavoro
XVIII	80-95	Apprendistato professionalizzante
XIX	96-98	Mobilità verticale
XX	99	Condizioni d’ingresso
XXI	100-102	Costituzione del rapporto di lavoro
XXII	103	Periodo di Prova
XXIII	104-107	Mansioni del Lavoratore
XXIV	108-117	Orario di lavoro
XXV	118	Personale non soggetto a limitazione d’orario
XXVI	119-120	Riposo Giornaliero e Riposo Settimanale
XXVII	121-122	Permessi, Aspettative e Congedi
XXVIII	123-124	Festività e Festività abolite
XXIX	125	Intervallo per la consumazione dei pasti
XXX	126-127	Maternità
XXXI	128-129	Ferie
XXXII	130	Malattia o Infortunio non professionali
XXXIII	131	Malattia o Infortunio professionali
XXXIV	132	Aspettative non retribuite
XXXV	133	Polizze Infortuni professionali o extra professionali
XXXVI	134-135	Gratifica o Tredicesima mensilità

XXXVII	136-139	Trattamento di Fine Rapporto
XXXVIII	140	Cessione o Trasformazione dell'Azienda
XXXIX	141	Solidarietà contrattuale difensiva
XL	142-150	Ente Bilaterale Confederale (En.Bi.C.)
XLI	151	Previdenza Complementare
XLII	152	Patronati
XLIII	153	Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC)
XLIV	154	Rispetto della Riservatezza
		DISCIPLINA SPECIALE
XLV	155-156	Ambito di applicazione
XLVI	157-162	Norme particolari per i Quadri
XLVII	163-166	Classificazione Unica
XLVIII	167-170	Trattamento economico: Retribuzione mensile
XLIX	171	Trattamento economico: Indennità
L	172-178	Trattamento economico: Maggiorazioni
LI	179-185	Trasferimento - Trasferta - Distacco o comando - Reperibilità
LII	186-198	Igiene e Sicurezza sul lavoro
LIII	199-205	Codice disciplinare: Diritti del Lavoratore dipendente
LIV	206-222	Codice disciplinare: Doveri del Lavoratore dipendente
LV	223-230	Codice disciplinare: altri poteri del Datore di lavoro
LVI	231-233	Risoluzione del rapporto di lavoro
LVII	234	Allineamento Contrattuale
LVIII	235	Benefici fiscali Accordi di secondo livello
LIX	236	Imponibile previdenziale
		ALLEGATI
	All. 1	Accordo Federale sulla disciplina dell'Apprendistato
	All. 2	Accordo sugli assetti dei livelli della Contrattazione e sulle regole della stessa
	All. 3	Principi generali legali regolatori il rapporto di lavoro subordinato

Premessa Contrattuale

Le Parti stipulanti il presente Contratto, intendono realizzare una disciplina contrattuale corrispondente alle peculiarità dei settori della formazione, orientamento e consulenza aziendale in materia di salute, igiene e sicurezza sul lavoro, al fine di promuovere e potenziare le opportunità d’impiego in grado di soddisfare sia le esigenze dei lavoratori che delle imprese.

Obiettivo condiviso è quello di valorizzare le potenzialità produttive e occupazionali del mercato del lavoro, mediante interventi che facilitino l’incontro tra domanda e offerta di lavoro e consentano un’adeguata flessibilità nell’impiego dei lavoratori, promuovendo una moderna regolamentazione di un settore estremamente delicato che è rappresentato dalle aziende che operano nella Formazione e Consulenza Aziendale, nel campo della salute, dell’igiene e sicurezza sul lavoro, anche alla luce del nuovo perimetro normativo tracciato da un lato dal Decreto Legislativo n. 23/2015 (c.d. *Jobs Act e conseguenti decreti attuativi*) e, dall’altro, dalla Legge 4/2013 (*disposizioni in materia di professioni non organizzate*).

La nuova dimensione comunitaria degli interventi in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro amplia sensibilmente le opportunità di sviluppo, investimento e crescita professionale, ed è compito della Contrattazione Collettiva predisporre una base di norme le quali, oltre a costituire, a livello nazionale, un riferimento certo nella disciplina dei rapporti negoziali e nella definizione dei relativi profili economici e normativi, siano anche aperte al flusso di *contaminazioni* derivanti dall’Unione Europea.

In questa ottica assume un rilievo particolarmente significativo la previsione di un tavolo negoziale “permanente” a livello nazionale per avviare e consolidare itinerari di approfondimento e di ricerca sui possibili temi di riforma e di sviluppo del Settore, alla luce del nuovo contesto europeo quale scenario di riferimento attuale e, ancor di più, futuro.

Le Parti intendono perseguire condizioni di competitività per le aziende in modo da consentire il rafforzamento del sistema produttivo, dell’innovazione e dell’occupazione, l’emersione del lavoro nero, il miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro e nel livello delle retribuzioni reali dei lavoratori, anche grazie alla flessibilità e alla defiscalizzazione del lavoro ed alla promozione di servizi innovativi.

Le Parti, nel confermare la validità e l’efficacia del modello di assetti contrattuali su due livelli, adottato con riferimento all’esperienza dei maggiori paesi europei, intendono ribadire la convinzione che unicamente un sistema strutturato di relazioni sindacali, attraverso regole certe e condivise, sia in grado di determinare un circolo virtuoso necessario allo sviluppo.

Tanto premesso, le Parti ribadiscono la validità di un modello di relazioni sindacali e di Contrattazione Collettiva, ai vari livelli, che sia ispirato ai principi della sussidiarietà, del federalismo e della solidarietà.

Le Parti rilevano che il settore di interesse è caratterizzato da una diffusa presenza di aziende di piccola dimensione. Conseguentemente, il Contratto Nazionale dovrà conservare una funzione di regolatore principale. Esso, quindi, rappresenta, lo strumento unitario capace di fornire alle Parti Sociali il complesso minimo inderogabile di norme e regole necessarie.

Sotto questo profilo manifestano il comune interesse a sviluppare corrette relazioni sindacali e contrattuali, consapevoli dell’importanza del ruolo svolto dagli operatori di tali attività nell’economia del Paese in un mercato della sicurezza, della qualità e dell’ambiente reso ancora più complesso dalla difficile congiuntura economica, quali consulenti indispensabili delle aziende per loro caratteristiche funzionali e professionali.

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro è un modello tendente ad aiutare lo sviluppo, a migliorare le condizioni dei lavoratori, ad aumentare la competitività delle aziende, mediante l’innovazione e la formazione di qualità, in grado di fornire risposte adeguate alla questione salariale ed ai principi di solidarietà.

Le Parti hanno inteso con questo Contratto, in forza del principio di sussidiarietà, dare importanti spazi effettivi a nuove linee di Contrattazione Collettiva di Secondo livello, con particolare riferimento agli elementi variabili del trattamento economico, al fine di ottenere uno strumento più flessibile, agile e rispondente ai reali bisogni del comparto. Si preserva comunque la funzione sussidiaria della contrattazione a livello nazionale.

Le Parti hanno altresì inteso confermare la funzione insostituibile dell’Organismo Paritetico ENBIC e delle sue articolazioni territoriali in tema di sicurezza sul lavoro e l’importanza dell’Ente Bilaterale En.Bi.C., come regolatore degli istituti contrattuali assistenziali e di welfare che, per la loro natura, non possono essere esaustivamente compresi nel CCNL.

Con la presente “Premessa” le Parti hanno inteso evidenziare la volontà comune di consolidare la pratica attuazione del metodo concertativo e di migliorare il sistema delle relazioni sindacali, anche attraverso la costituzione dei sopra richiamati strumenti bilaterali, ai quali è assegnato il compito di favorire la copertura assicurativa e previdenziale dei lavoratori mediante contribuzione mista.

Espressione della sensibilità con la quale le Parti hanno colto la portata innovativa e propulsiva della nuova dimensione europea in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, è anche l’attenzione mostrata verso la *formazione continua* quale strumento fondamentale di valorizzazione professionale delle persone e il suo ruolo strategico in uno scenario non più vincolato solo e unicamente a logiche di competizione “territoriale”.

Le Parti, infine, auspicano per il futuro un nuovo assetto delle regole sul rapporto di lavoro, meno influenzato dal Legislatore e con maggiore autonomia e responsabilità delle Parti Sociali, al fine di favorire la competitività e lo sviluppo, confidando altresì che i trattamenti economici e normativi tra il comparto privato e pubblico siano uniformati.

*Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per Dipendenti delle
Società ed Enti di Formazione*

DISCIPLINA GENERALE

TITOLO I II CCNL “SOCIETÀ ED ENTI DI FORMAZIONE”

Art. 1 - Aspetti generali - Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina, in maniera unitaria per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro sotto qualsiasi forma posti in essere tra le Società ed Enti di Formazione, rientranti nell’ambito di applicazione previsto all’art. 155 del presente CCNL e il relativo Personale Dipendente.

Il presente CCNL disciplina inoltre, per quanto compatibile con le vigenti disposizioni di Legge, tutti i rapporti di lavoro: quelli speciali a carattere formativo, quale l’Apprendistato; quelli atipici degli addetti occupati con le diverse forme d’impiego, quali i Co.Co.Co. e i Co.Co.Pro., *così come previsti dalla disciplina dell’apposito Accordo*; quelli propedeutici all’assunzione quali lo Stage e i Praticantati, così come richiamati dal presente Contratto.

Le disposizioni del presente Contratto sono correlate e inscindibili tra loro e, pertanto, per la corretta configurazione del sistema contrattuale, non ne è ammessa un’applicazione parziale, salvo che per le eventuali deroghe consentite alla Contrattazione di Secondo livello.

Per effetto dell’inscindibilità delle norme costituenti l’impianto contrattuale, la corretta applicazione del CCNL di categoria comporta anche l’obbligo di aderire, secondo le previsioni contrattuali, agli Enti Bilaterali.

In particolare, sono parte integrante del presente Contratto le prestazioni dell’Ente Bilaterale Confederale, di seguito anche detto solo “*En.Bi.C.*”, che comprendono l’Assistenza Sanitaria Integrativa e l’Assicurazione sulla vita e invalidità dei Lavoratori, oltre al finanziamento dei servizi bilaterali prestati all’Azienda e ai Lavoratori.

I contributi all’Ente Bilaterale rappresentano perciò parte del trattamento contrattualmente dovuto al Lavoratore e, in caso d’omissione, il Datore di lavoro sarà comunque tenuto a rispondere delle previste prestazioni Assicurative, di Assistenza Sanitaria Integrativa a quella del Servizio Sanitario Nazionale, di sostegno al reddito o inerenti alla sicurezza del lavoro.

L’applicazione completa del CCNL suppone sia il puntuale rispetto degli obblighi e delle disposizioni in esso contenute, sia l’iscrizione della Società all’Associazione Datoriale, che il versamento dei contributi all’Ente Bilaterale ENBIC.

Ferma restando l’inscindibilità di cui sopra, le Parti dichiarano che con il presente CCNL non hanno inteso sostituire le eventuali condizioni economiche *complessivamente più favorevoli* già praticate al Lavoratore che era in forza prima della stipula o applicazione del presente CCNL, che dovranno essere garantite con apposite voci individuali di compensazione assorbibili, come previsto in caso di Allineamento Retributivo (art. 234).

Le Parti convengono che, tra i requisiti per accedere ai benefici previsti dalle norme regionali, nazionali e comunitarie, quali i finanziamenti agevolati, le agevolazioni fiscali e contributive, le integrazioni salariali nonché l’accesso ai Fondi per la formazione continua erogati dai Fondi interprofessionali, sia compreso l’impegno da parte dei Datori di lavoro di applicare integralmente il presente CCNL, nonché l’eventuale Contratto integrativo di secondo livello, fermo restando il rispetto della vigente normativa previdenziale, fiscale e sulla sicurezza del lavoro.

Per quanto non previsto dal presente CCNL, valgono le disposizioni di Legge applicabili, mentre per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali si farà riferimento agli Accordi Interconfederali tra i Sindacati dei Lavoratori e le Associazioni Datoriali sottoscrittrici il CCNL.

Art. 2 - Struttura - Il presente CCNL si compone di una “*Disciplina Generale*”, contenente gli istituti comuni e di una “*Disciplina Speciale*”, contenente le disposizioni particolari dei singoli ambiti di applicazione.

TITOLO II DIRITTI SINDACALI E D’ASSOCIAZIONE

Art. 3 - Rappresentanza Collettiva dei Lavoratori - Per la partecipazione dei Lavoratori alla vita sindacale, le Parti fanno espresso rinvio alla Legge n. 300/1970 e s.m.i., di seguito anche solo detta “*Statuto dei Lavoratori*”.

La Rappresentanza Collettiva dei Lavoratori spetta di diritto esclusivamente ai Sindacati che hanno sottoscritto il CCNL applicato e alle Organizzazioni Sindacali che, congiuntamente ai Sindacati che precedono, hanno sottoscritto nelle Aziende il vigente Accordo Aziendale di Secondo livello.

Le altre Organizzazioni Sindacali hanno il diritto di assistere singolarmente i Lavoratori ogniqualvolta abbiano da loro ricevuto mandato o siano loro iscritti. Nel prosieguo del presente CCNL, quando vi sia la dicitura “Organizzazioni Sindacali” o “Sindacati (o OO.SS.) che hanno sottoscritto (o firmatari) il presente CCNL”, deve intendersi compresa anche l’estensione alle Organizzazioni Sindacali di cui al primo comma del presente articolo 3.

Art. 4 - R.S.A. (Rappresentanza Sindacale Aziendale) - Nelle Aziende con oltre 15 (quindici) Lavoratori può essere costituita a iniziativa delle Organizzazioni firmatarie il presente CCNL la “Rappresentanza Sindacale Aziendale”, in sigla “R.S.A.”, per la quale trova applicazione la disciplina prevista dallo Statuto dei Lavoratori e dall’Accordo Interconfederale.

Art. 5 - R.S.T. (Rappresentanza Sindacale Territoriale) - Per la tutela dei Lavoratori dipendenti da Società non rientranti nel campo di applicazione dell’art. 19 L. n. 300/1970, cioè che hanno fino a 15 dipendenti in ciascuna sede autonoma e, in generale, per la validità della Contrattazione di Secondo livello, è prevista la Rappresentanza Sindacale Territoriale, in sigla “R.S.T.”, nominata congiuntamente o disgiuntamente dalle OO.SS. firmatarie il presente CCNL. Alla RST o RSA competono le seguenti materie:

- a) diritti di informazione e di affissione;
- b) diritto di assemblea con i Lavoratori dell’Azienda;
- c) diritto di discutere e sottoscrivere gli Accordi sindacali Aziendali di secondo livello.
- d) di accesso ai locali Aziendali con preavviso di almeno tre giorni lavorativi
- e) la verifica del rispetto degli adempimenti connessi all’Apprendistato;
- f) l’analisi territoriale delle dinamiche occupazionali;
- g) la titolarità della Contrattazione:
 - di secondo livello;
 - di prossimità, in caso di crisi dell’Azienda e l’attivazione degli ammortizzatori sociali;
 - di eventuali Accordi Aziendali legati al passaggio di CCNL;
 - degli Accordi sui controlli a distanza.

Copia degli Accordi di Secondo livello sottoscritti dalla R.S.T. o R.S.A. dovrà essere inviata per la validazione alla competente Commissione Bilaterale Nazionale costituita presso l’En.Bi.C. Il mancato invio sospende la decorrenza dell’Accordo.

Art. 6 - Finanziamento R.S.T. - Il funzionamento della RST sarà garantito mediante la riscossione di un contributo “misto” (*Datore di lavoro e Lavoratore*), destinato alla “Gestione Ordinaria” dell’En.Bi.C., così come definito all’art. 145 del presente CCNL. Detto contributo sarà versato all’Ente Bilaterale che lo destinerà integralmente alle RST costituite nel settore e nell’ambito territoriale di esazione, secondo i modi e le procedure previste dallo Statuto dell’Ente e dal relativo Regolamento approvato dall’Assemblea dell’En.Bi.C. e i criteri adottati, per quanto di competenza, da ciascuna Organizzazione Sindacale.

Art. 7 - Assemblea Sindacale - I Lavoratori delle Società con oltre 15 (quindici) Dipendenti hanno il diritto di riunirsi, nell’unità o sede in cui prestano la loro opera, al di fuori o durante l’orario di lavoro, nei limiti di 10 (dieci) ore annue retribuite. La data e l’orario di svolgimento dell’assemblea sindacale, salvo che nel caso di fatti gravissimi o che potrebbero compromettere il proseguo dell’attività, saranno comunicati con preavviso di almeno tre giorni lavorativi.

Nelle Società non rientranti nel campo di applicazione dell’art. 19 della L. n. 300/1970, ma con oltre 5 (cinque) Dipendenti, i Lavoratori, nei casi di Contrattazione Aziendale di Secondo livello o grave crisi aziendale, hanno il diritto di riunirsi con la RST, nell’unità in cui prestano la loro opera, fuori dall’orario di lavoro, nei limiti di 4 (quattro) ore annue retribuite. La data e l’orario di svolgimento dell’assemblea sindacale saranno normalmente comunicati con preavviso di almeno 3 (tre) giorni lavorativi.

In entrambi i casi, il monte ore non utilizzato entro il 31 dicembre di ciascun anno decadrà e non potrà essere sostituito da indennità.

Per quanto possibile, il diritto d’assemblea sindacale dovrà essere esercitato in orari compatibili alle esigenze di servizio.

Art. 8 - Rappresentanza dei Lavoratori - I Sindacati firmatari il presente CCNL esercitano il potere contrattuale secondo le proprie competenze e prerogative.

La RSA svolge le attività negoziali per le materie d’interesse dei Lavoratori dipendenti dall’Azienda, secondo i modi definiti nel presente Contratto, nonché in attuazione delle scelte generali dei Sindacati firmatari.

Il Datore di lavoro deve consentire lo svolgimento tra i Lavoratori, fuori dall'orario di lavoro, di referendum indetto dalla RSA o RSU, su materie inerenti l'attività sindacale, con diritto di partecipazione di tutti i Lavoratori appartenenti all'unità aziendale e/o alla categoria particolarmente interessata.

Il Referendum dovrà svolgersi nel rispetto delle previsioni dell'Accordo Interconfederale sottoscritto tra le Parti.

Art. 9 - Trattenuta Sindacale - L'Azienda provvederà a trattenere dalla retribuzione del Lavoratore i contributi sindacali previsti dalla delega trasmessa dal Sindacato firmatario il presente CCNL o sottoscrittore di Accordo Collettivo Aziendale di Secondo livello. Le Parti concordano di estendere tale obbligo anche per le iscrizioni ai Sindacati di categoria aderenti alla CGIL, CISL, UIL e UGL.

Il Dipendente interessato dovrà presentare formale richiesta, mediante consegna all'Azienda della delega di iscrizione sottoscritta con l'indicazione del mese di inizio della trattenuta e del consenso al trattamento dei propri dati personali e sensibili.

La delega avrà validità fino alla revoca del Lavoratore, che dovrà avvenire mediante formale comunicazione da lui sottoscritta. La revoca decorrerà dal primo giorno del mese successivo a quello in cui essa è stata rimessa alla Direzione dell'Azienda.

L'Azienda, su richiesta dei Sindacati sottoscrittori il CCNL, o di quelli ammessi all'estensione dell'obbligo di trattenuta, fornirà semestralmente l'elenco dei Lavoratori loro iscritti, ai quali effettua la trattenuta.

L'ammontare del contributo sindacale in favore dei Sindacati firmatari è quello annualmente fissato dall'Organizzazione Sindacale cui il Lavoratore aderisce, suddiviso nelle quote mensili previste per anno solare. Per l'Organizzazione Sindacale CISAL Terziario, si rinvia al sito: www.cisal-terziario.it.

L'importo delle trattenute sindacali dovrà essere versato, a cura dell'Azienda, sui conti correnti indicati dalla Segreteria Nazionale dei Sindacati firmatari il presente CCNL o sottoscrittori degli Accordi Aziendali di Secondo Livello, o di quelli ammessi alla trattenuta, cui il Lavoratore aderisce. Normalmente, il versamento dovrà essere effettuato trimestralmente e, comunque, con cadenza non superiore a 6 (sei) mesi.

TITOLO III LIVELLI DI CONTRATTAZIONE E INCONTRI

Art. 10 - Livelli di Contrattazione - Le Parti concordano di disciplinare questo CCNL in coerenza agli obiettivi di creazione di nuova occupazione e di crescita fondata sull'aumento dell'efficienza, con l'obiettivo d'incrementare, in modo compatibile, le retribuzioni.

La Contrattazione si svolge su due livelli:

- a) primo livello: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di settore, anche detto solo *CCNL*;
- b) secondo livello: Contratto Integrativo Aziendale, anche detto solo *Contratto Collettivo di Secondo Livello* o *Contratto Aziendale di Secondo Livello* o *Contratto di Secondo Livello*.

Art. 11 - Contrattazione Collettiva Nazionale - La Contrattazione Collettiva Nazionale riconosce all'Azienda il diritto di impostare la propria attività sulla certezza degli oneri derivanti dal lavoro.

Le Parti concordano che il CCNL, in condizioni di normalità, ha anche la funzione di garantire a tutti i Dipendenti del settore, ovunque impiegati nel territorio nazionale, la certezza di trattamenti minimi economici e normativi. Inoltre, il CCNL vuole assicurare e regolare il sistema di relazioni sindacali a livello nazionale, territoriale o aziendale.

Art. 12 - Contrattazione Collettiva di Secondo Livello - Nella fluidità e nella volatilità dei mercati e del lavoro, le Parti riconoscono la necessità di strumenti contrattuali flessibili che si adattino alle singole realtà disciplinate dal presente CCNL.

Allo scopo, auspicano lo sviluppo della Contrattazione Collettiva di Secondo Livello in tutte le realtà ove essa sia possibile.

Per questo, la previsione collettiva nazionale ha carattere sussidiario rispetto alla Contrattazione Collettiva di Secondo Livello e, pertanto, sarà da quest'ultima sostituita nelle singole disposizioni da essa definite.

Le Parti riconoscono la fondamentale importanza della gestione locale di una parte degli aspetti contrattuali e concordano sulla possibilità che la Contrattazione, in casi e situazioni particolari quali, per esempio, la salvaguardia dei posti lavoro in situazioni di obiettiva e provata difficoltà, possa eccezionalmente e temporaneamente portare anche a risultati economici inferiori a quelli della Contrattazione Collettiva sostituita. Però, in tali casi, gli obiettivi e i sacrifici richiesti dovranno essere dichiarati formalmente e programmati in tempi definiti.

Art. 13 - Ambiti della Contrattazione di Secondo Livello - La Contrattazione di Secondo livello sarà svolta in sede aziendale e avrà una durata normale di 3 (tre) anni. Essa riguarderà le materie e gli istituti contrattuali espressamente indicati nel presente articolo.

La parte economica potrà definire solamente l'introduzione di Premi di Risultato integralmente correlati ad elementi dall'esito incerto (*es. redditività, produttività, qualità, presenza, ecc.*), anche in concorso tra loro, o particolari indennità strettamente giustificate da tempi, modi o condizioni richiesti alla prestazione lavorativa in alcuni settori aziendali.

Le Parti sottoscrittrici il presente CCNL, per favorire la Contrattazione di secondo livello, concordano che, a richiesta delle Parti (*Datore, Lavoratori o RSA/RST*), la Commissione Bilaterale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione fornisca linee guida utili a definire aziendalmente modelli di “Premio Variabile” o di “Premio Produzione” o di “Premio Presenza”, anche tenendo conto dell'Elemento Perequativo Mensile Regionale.

Tali Premi dovranno conciliarsi con le compatibilità aziendali in funzione:

- ✓ degli aumenti retributivi previsti dal CCNL;
- ✓ delle eventuali retribuzioni già previste dalla Contrattazione regionale o provinciale di secondo livello.

La Contrattazione di secondo livello è ammessa per le materie demandate dal presente CCNL o dalla Legge, fermo restando il principio generale che, salvo casi straordinari particolari e documentati di crisi aziendale, ogni limitazione concordata dei diritti dei Lavoratori che siano già stati contrattualmente definiti, debba prevedere una specifica e adeguata voce di ristoro economico e la loro approvazione mediante referendum.

La Contrattazione di secondo livello potrà disciplinare le seguenti materie:

1) Sull'Orario di lavoro:

- a) profili particolari d'orario, la loro distribuzione nell'arco della giornata, settimana, mese e anno;
- b) deroghe sulla durata del lavoro settimanale, mensile e/o annuale, sul riposo giornaliero e sul riposo settimanale;
- c) definizione dei limiti massimi dell'orario di lavoro settimanale per i Lavoratori discontinui;
- d) modi di godimento dei riposi, pause intermedie o intervalli per la consumazione dei pasti;
- e) turni delle ferie;
- f) disciplina del lavoro a turni, anche quando a ciclo continuo, c.d. “H24”;
- g) ampliamento della Banca delle Ore e gestione della stessa;
- h) casi di superamento dei limiti previsti per il lavoro straordinario e supplementare, con individuazione di riposi compensativi;
- i) adozione di particolari regimi di flessibilità aziendale.

2) Sulle mansioni:

- a) ipotesi di eventuali cambi delle mansioni assegnate ai Lavoratori per modifica degli assetti organizzativi;
- b) proposta alla Commissione Bilaterale Nazionale d'Interpretazione d'inserire nella Classificazione del personale profili ed esemplificazioni mancanti.

3) Sul trattamento economico e assistenziale:

- a) istituzione o disciplina particolare dei Premi di produttività o presenza, dell'Indennità di trasporto, dell'Indennità di mensa o dei buoni pasto;
- b) istituzione e disciplina delle retribuzioni variabili per gli Operatori di vendita;
- c) ammissibilità del pagamento della tredicesima in ratei mensili;
- d) ampliamento delle prestazioni integrative al S.S.N. e assicurative, già previste dal sistema contrattuale di bilateralità.

4) Sul cambiamento della sede di lavoro:

- a) disciplina dei trattamenti in caso di trasferimento, trasferta, distacco o comando.

5) Sulle tipologie contrattuali:

- a) *Tempo Parziale*: particolari modi d'applicazione delle Clausole Elastiche e di distribuzione dell'orario di lavoro;
- b) *Lavoro Determinato*: definizione dei casi di “intensificazione” per il ricorso al lavoro a tempo determinato, eventuali trattamenti correlati alla tipologia del lavoro determinato, compresa l'Indennità di fine

- stagione; riduzione dei periodi d'interruzione tra contratti a termine; monetizzazione mensile delle retribuzioni differite;
- c) *Lavoro Somministrato*: definizione, in particolari situazioni, delle possibilità di superamento dei limiti numerici;
 - d) *Apprendistato*: formazione aziendale nell'Apprendistato ed eventuale estensione agli Apprendisti d'istituti contrattuali su Premi/Indennità;
 - e) *Telelavoro*: esercizio alla reversibilità del Telelavoro; disciplina dell'uso di apparecchiature, strumenti e programmi informatici del Telelavoratore; azioni positive di coinvolgimento del Telelavoratore; suddivisione dei carichi di lavoro e individuazione dell'eventuale strumentazione di controllo; individuazione delle fasce di reperibilità; individuazione, in contraddittorio, delle fattispecie disciplinarmente rilevanti e delle sanzioni previste;
 - f) *Lavoro Intermittente*: definizione di particolari casi di ricorso al lavoro intermittente.
- 6) Sui controlli a distanza:**
- a) introduzione di impianti audiovisivi e nuove tecnologie.
- 7) Sull'appalto:**
- a) le condizioni particolari nei cambi d'appalto.
- 8) Sullo stato di crisi aziendale:**
- a) fermo restando che eventuali deroghe in pejus rispetto ai diritti contrattuali, per essere operative, necessitano della validazione da parte dell'Ente Bilaterale Nazionale (ENBIC), con motivata ragione e per i tempi indicati, mediante Accordi di secondo livello, sono ammesse deroghe alle previsioni contrattuali in tema di retribuzione nei casi di accertata crisi aziendale, quando tali accordi “di prossimità” siano necessari alla salvaguardia dell'occupazione;
 - b) attivazione degli ammortizzatori sociali, compresa la stipulazione dei Contratti di Solidarietà.
- 9) Sugli incontri sindacali e informativi:**
- a) definizione di incontri, a livello territoriale e/o aziendale, fra le Parti stipulanti il presente CCNL e i loro Rappresentanti territoriali, per la disamina e approvazione dei contratti previsti dalla disciplina nazionale e leggi vigenti;
 - b) definizione e attivazione degli incontri sindacali aziendali, dell'esercizio dei diritti sindacali e di consultazione dei Lavoratori.
- 10) Sugli Enti Bilaterali:**
- a) attivazione di particolari percorsi formativi attagliati alle caratteristiche dell'Azienda in materia di apprendistato, sicurezza sul lavoro e/o formazione professionale.

In caso di controversie inerenti alla Contrattazione di secondo livello, le Parti dovranno attivare la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione, istituita presso l'En.Bi.C.

A livello territoriale, in sede di prima applicazione, la richiesta di stipula della Contrattazione di secondo livello non può essere presentata prima di 2 (due) mesi dal deposito del presente CCNL presso gli Uffici preposti.

Le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione della richiesta di rinnovo e il successivo termine di 3 (tre) mesi, decorrente dal ricevimento delle lettere d'apertura delle trattative. A regime, per le proposte di rinnovo del Contratto di secondo livello è necessario che una delle Parti ne dia disdetta almeno 2 (due) mesi prima dalla relativa scadenza, presentando le proposte di modifica, al fine di consentire l'apertura delle trattative.

Nel mese antecedente e nei due mesi successivi alla scadenza del Contratto di secondo livello, e comunque per un periodo complessivamente pari ad almeno 3 (tre) mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

Durante tale periodo, i trattamenti economici e la parte normativa, previsti dal Contratto di secondo livello scaduto, continueranno ad essere applicati.

Dal primo giorno del terzo mese successivo alla scadenza, gli Accordi di secondo livello (scaduti) decadranno e non saranno più applicati.

Nel caso di stallo delle trattative di secondo livello per oltre 5 (cinque) mesi, le Parti, per favorire un accordo, interesseranno gli Organismi Nazionali di riferimento che hanno sottoscritto il presente CCNL.

Art. 14 - Esame congiunto periodico - A livello provinciale o aziendale, su richiesta di una delle Parti sottoscrittrici il presente CCNL, le Associazioni territoriali imprenditoriali e dei Lavoratori, s'incontreranno per il tramite delle rispettive Organizzazioni Sindacali firmatarie, al fine di procedere ad un esame congiunto territoriale orientato alla stima delle condizioni operative future e al raggiungimento d'intese aziendali.

TITOLO IV DIRITTI D'INFORMAZIONE

Art. 15 - Diritti di Informazione.

A. Di comparto territoriale - Le Società che applicano il presente Contratto e che occupano più di:

- a) 10 (dieci) Dipendenti, se operano nell'ambito di una sola provincia;
- b) 20 (venti) Dipendenti, se operano in più province ma nell'ambito di una sola regione;
- c) 40 (quaranta) Dipendenti, se operano nell'ambito nazionale in più regioni;

annualmente, di norma entro il primo semestre, su domanda delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL o delle RSA interessate, anche attraverso l'Associazione territoriale imprenditoriale cui l'Azienda aderisce, s'incontreranno, ai rispettivi livelli, per un esame congiunto delle prospettive di sviluppo settoriali. Nell'occasione degli incontri, a richiesta del Sindacato, anche al di fuori delle scadenze previste, le Aziende forniranno, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale, informazioni, anche orientate al raggiungimento d'intese, preventive alla fase d'attuazione di programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, esternalizzazione, appalti, ristrutturazione, utilizzo di lavori atipici, innovazione tecnologica che investano gli assetti aziendali, e informazioni sui nuovi insediamenti nel territorio.

Nelle medesime occasioni saranno fornite informazioni sull'effettuazione del lavoro domenicale e festivo, nonché informazioni inerenti alla composizione degli organici e alle tipologie d'impiego ivi utilizzate.

Saranno inoltre fornite informazioni relative alle iniziative in materia di responsabilità sociale delle Aziende quali, ad esempio, sui Codici di condotta disciplinare interni, Certificazioni, asseverazioni, situazione infortunistica aziendale, conflitti di lavoro.

B. Aziendali - Con la stessa periodicità e alle stesse condizioni di cui al primo comma del presente articolo, le Società che occupano almeno 5 (cinque) Dipendenti, a domanda, forniranno alle Organizzazioni Sindacali e/o alle RSA informazioni orientate alla consultazione tra le Parti, così come previsto dal D. Lgs. 25/2007, riguardanti:

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

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

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

Art. 16 - Commissioni Paritetiche Settoriali - Annualmente, di norma entro il primo semestre, le Parti, a richiesta di una di esse, s'incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro sociale ed economico del settore, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi d'innovazione.

Saranno altresì presi in esame:

- 1) i processi di sviluppo e di riorganizzazione derivanti, direttamente o indirettamente, dalla riforma del settore, che abbiano riflessi sull'esercizio delle singole attività;
- 2) le conseguenze sul settore e sugli addetti dei sopraddetti processi sia sotto l'aspetto organizzativo che formativo e professionale;
- 3) lo stato e la dinamica dell'occupazione, con particolare riguardo a quella giovanile, nonché, per quanto definito dal presente Contratto in materia di formazione e di mercato del lavoro, lo stato e la dinamica dei rapporti di praticantato breve o "stage" e di Apprendistato, dei rapporti di formazione e lavoro, dei contratti a tempo determinato, del telelavoro, nonché di ogni altra forma cosiddetta "atipica" del rapporto di lavoro.

Inoltre, nel corso della vigenza contrattuale, a richiesta di una delle Parti stipulanti il presente Contratto, saranno affrontate e definite in appositi incontri le materie relative a:

- a) gli indirizzi/obiettivi sui fabbisogni occupazionali, su quelli formativi ed in particolare sulla riqualificazione professionale;
- b) lo studio delle problematiche connesse alla previdenza integrativa e all'assistenza sanitaria integrativa;
- c) la costituzione, a livello nazionale, di funzionali strumenti bilaterali di settore;
- d) l'esame e l'elaborazione di un codice di condotta sulla tutela della dignità della persona (molestie sessuali, mobbing) nel settore, tenuto conto delle risoluzioni e raccomandazioni Comunitarie;
- e) la costituzione, ove non già operativa, delle Commissioni paritetiche provinciali di conciliazione per la gestione della "composizione delle controversie", di cui ai D. Lgs. del 31/03/1998, n. 80 e del 29/10/1998, n. 387 e s.m.i., nonché la nomina dei rappresentanti e la sede operativa delle stesse, così come previsto dal presente Contratto;
- f) la nomina dei membri/arbitri dei collegi d'arbitrato e la sede operativa degli stessi, così come previsto dal presente CCNL e dalla Legge.

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

TITOLO V

CCNL: DECORRENZA E DURATA

Art. 17 - Il presente CCNL decorre dal 1° gennaio 2017 e resta in vigore fino al 31 dicembre 2019, tanto per la parte economica quanto per la parte normativa e dell'Ente Bilaterale EN.BI.C. (art. 142).

Il CCNL, se non disdetto mediante raccomandata A.R. alla controparte, almeno 6 (sei) mesi prima della scadenza, s'intenderà tacitamente rinnovato d'anno in anno. In caso di disdetta, il presente CCNL manterrà efficacia *ad personam* fino alla decorrenza del CCNL rinnovato.

La proposta di rinnovo (piattaforma contrattuale datoriale o sindacale) dovrà pervenire all'altra Parte almeno 3 (tre) mesi prima della data di scadenza del CCNL o dal termine della proroga.

Art. 18 - CCNL: clausole di Raffreddamento - Durante i 3 (tre) mesi antecedenti e nei 6 (sei) mesi successivi alla scadenza del presente CCNL e, comunque, per un periodo complessivamente pari a 9 (nove) mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali di sospensione dei benefici contrattuali o di sciopero, né procederanno ad azioni dirette. Le Parti richiamano l'Accordo Quadro sottoscritto tra le Associazioni Datoriali e Sindacali, in allegato 2 al presente CCNL, *Sugli assetti dei livelli della Contrattazione e sulle regole della stessa.*

Art. 19 - CCNL: Indennità di Vacanza Contrattuale - In applicazione del citato Accordo Quadro, le Parti si danno atto che, in caso di disdetta contrattuale, dal primo giorno del quarto mese successivo alla data di scadenza del CCNL dovrà essere corrisposta ai Lavoratori dipendenti un'indennità retributiva provvisoria denominata "*Indennità di Vacanza Contrattuale*" calcolata nel seguente modo:

Fatto uguale a 100 l'Indice Nazionale IPCA, al netto dei beni energetici importati, al primo giorno del mese successivo alla decorrenza del CCNL (Indice 1), rilevato lo stesso indice alla fine del mese della data di scadenza del CCNL (Indice 2), l'Indennità di Vacanza Contrattuale sarà pari al prodotto della Componente Parametrica moltiplicata per il 70% (settanta per cento) della differenza, espressa in centesimi, tra l'Indice 1 e l'Indice 2. Dall'importo risultante, saranno dedotti gli importi eventualmente eventualmente già riconosciuti nel corso di vigenza del CCNL a titolo di "Adeguamento IPCA", così come previsto dall'Accordo Quadro Interconfederale sugli assetti dei livelli della Contrattazione e sulle regole della stessa.

L'Osservatorio nazionale costituito presso l'Ente Bilaterale determinerà, entro l'ultimo giorno del secondo mese successivo alla scadenza del CCNL, la tabella delle Indennità mensili di Vacanza Contrattuale per ciascun livello di inquadramento, applicando i criteri che precedono.

Dal primo giorno del mese di decorrenza della Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile prevista dal nuovo CCNL, l'Indennità di Vacanza Contrattuale cesserà di essere corrisposta. In sede di rinnovo del CCNL sarà definita, normalmente tramite erogazione di *Una Tantum*, la compensazione delle differenze retributive per il periodo di vacanza contrattuale. Inoltre, le Parti in attuazione dell'Accordo Quadro sugli assetti dei livelli della Contrattazione, prima di ciascun rinnovo, valuteranno l'entità del recupero degli scostamenti dell'Indice IPCA, depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, in funzione della situazione socio economica di settore, conciliando le primarie esigenze di salvaguardia e di espansione dei posti di lavoro con la tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni.

TITOLO VI CCNL: STAMPA E DISTRIBUZIONE

Art. 20 - CCNL: esclusiva - Il presente CCNL sarà editato a cura delle Parti sottoscrittrici nel testo conforme all'originale. Inoltre, nel sito dell'En.Bi.C. (*www.enbic.it*), sarà editato il Testo Ufficiale, sempre aggiornato, che farà fede in caso di controversia, comprendendo anche le eventuali modifiche disposte a seguito delle Interpretazioni emesse dalla Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione. Per quanto concerne la determinazione degli elementi contrattuali ai fini contributivi nonché ai fini dell'applicazione di un regime fiscale agevolato, farà testo esclusivamente il Contratto depositato presso la Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro e delle relazioni industriali, Divisione IV, presso il Ministero del Lavoro.

Le Parti intendendo salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale, ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri CCNL, salvo espressa autorizzazione delle Parti sottoscrittrici che si riservano, in caso contrario, ogni azione di tutela. Gli Enti Istituzionali (*Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, INPS e INAIL, ecc.*), le Banche Dati, i Datori di lavoro e i Dipendenti delle Aziende ove si applica questo CCNL, potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo sui loro supporti informatici.

Art. 21 - CCNL: distribuzione a Enti - Le Parti contraenti s'impegnano ad inviare copia del presente CCNL al CNEL, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e, a richiesta, agli Enti Assicurativi Previdenziali e Assistenziali interessati, oltre agli aventi diritto per Legge.

Art. 22 - CCNL: distribuzione a Lavoratori - Il Datore di lavoro è tenuto a distribuire gratuitamente a ogni Dipendente, in servizio o neo assunto, una copia del Testo Ufficiale del presente CCNL, previa sottoscrizione che ne attesti la consegna. Inoltre, esporrà, in luogo accessibile ai Lavoratori, l'estratto della parte disciplinare del presente CCNL, eventualmente integrata con altre specifiche discipline aziendali.

TITOLO VII CCNL: EFFICACIA

Art. 23 - Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia obbligatoria solo ed esclusivamente nei confronti dei Dipendenti di Datori di lavoro che applicano il presente CCNL, che siano iscritti a una delle Associazioni datoriali stipulanti e all'ENBIC.

Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione pattuita con altre Parti, potrà avvenire solo con il preventivo consenso, espresso congiuntamente, di tutte le Parti stipulanti.

TITOLO VIII CCNL: DEFINIZIONI CONTRATTUALI

Art. 24 - I vari termini indicati nel presente CCNL si assumono nel seguente significato:

A) Sulla Retribuzione

a. "Trattamento complessivo":

E' costituito da tutte le somme e i valori in genere dovuti al Lavoratore quale corrispettivo della prestazione lavorativa. Ai fini del presente CCNL, esso comprende: la Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile (RTMCM), gli Aumenti periodici di anzianità (APA), le voci previste dal Contratto Individuale, quali, ad esempio, il Superminimo, le Indennità correlate ai modi della prestazione (*lavoro notturno, festivo, ecc.*), le indennità correlate alla mansione, i benefici previsti dalla Contrattazione di secondo livello e le prestazioni contrattualmente dovute per l'Assistenza Sanitaria Integrativa, per garanzie Assicurative e per eventuali somministrazioni (buoni mensa, pacchi dono, ecc.).

b. "Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile" o "RTMCM":

Essa comprende in un'unica voce lorda: la *Componente Parametrica*, l'ex Indennità di Contingenza e dell'E.D.R.; l'*Elemento Perequativo Mensile Regionale*, l'*Indennità Contrattuale* e l'*Indennità Sostitutiva di Mensa*. In caso di Tempo Parziale, la Retribuzione Minima Contrattuale Mensile dovrà essere rapportata all'**Indice di Prestazione**.

c. **“Retribuzione Individuale Mensile”** o **“RIM”**:

S'intende la quota di retribuzione lorda mensile spettante al Lavoratore costituita dai seguenti elementi, eventualmente parametrati all'**Indice di Prestazione**:

- Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile (artt. 167e 168);
- Aumenti periodici d'anzianità (art. 170);
- Superminimi “*ad personam*”;
- ogni altro elemento retributivo derivante dalla Contrattazione Individuale o Collettiva, che sia stato previsto utile per le retribuzioni differite ed il TFR.

d. **“Retribuzione Individuale Oraria”** o **“RIO”**:

Si ottiene dividendo la “RIM” per il divisore convenzionale orario che, salvo per i lavoratori discontinui, è pari a 173.

e. **“Retribuzione Individuale Giornaliera”** o **“RIG”**:

Si ottiene dividendo la “RIM” per il divisore convenzionale giornaliero, che è pari a 26.

f. **“Retribuzione Media Globale Giornaliera”** o **“RMGG”**:

E' la retribuzione che si calcola con i criteri indicati dall'INPS, normalmente pari a 1/26° (*per gli Impiegati*) o 1/30° (*per gli Operai*) dell'imponibile previdenziale del mese precedente, incrementato dei ratei di tredicesima mensilità, salvo che la stessa non sia stata frazionata o già contabilizzata in ratei mensili.

g. **“Retribuzione Individuale di Fatto”** o **“RIF”**:

S'intende l'importo lordo mensile dovuto al Lavoratore quale corrispettivo per il lavoro prestato, nel rispetto delle previsioni contrattuali e individuali pattuite. È, quindi, comprensiva di tutte le voci retributive, stabili, condizionate e variabili del periodo considerato quali, oltre alla RIM, delle seguenti:

- indennità correlate alla mansione (*ad esempio: indennità di trasferta, indennità trasfertisti, maggiorazioni e indennità di turno, indennità di maneggio denaro, ecc.*);
- retribuzioni extraorarie con maggiorazioni (*ad esempio: per lavoro straordinario, supplementare, festivo, notturno ecc.*);
- eventuali importi forfettariamente riconosciuti per lavoro straordinario contrattuale (*forfetizzazione lavoro supplementare e/o straordinario*);
- integrazioni mensili variabili, erogate al fine di garantire al Lavoratore un certo importo fisso preventivamente concordato;
- premi (*ad esempio: premio presenza, di produttività, di risultato, ecc.*);
- indennità sostitutive (*ad esempio, per ferie maturate e non godute, di preavviso, di trasporto, ecc.*).

h. **“Divisori Convenzionali”**:

Orario: 173, ad esclusione dei lavoratori discontinui, per i quali il divisore sarà dato dall'orario settimanale concordato (*massimo 45 ore*), moltiplicato per il coefficiente 4,33, con arrotondamento all'unità (*con 45 ore settimanali: $45 \times 4,33 = 194,85$, arrotondato a 195*). Nel caso di decimale pari a 0,5 l'arrotondamento sarà all'unità inferiore.

Giornaliero: 26.

i. **“Rimborso spese”**:

S'intende il ristoro delle spese sostenute dal Lavoratore in nome e per conto dell'Azienda, ivi comprese le spese di viaggio, vitto e pernottamento, conseguenti al lavoro comandato al di fuori della sede abituale, nei limiti della normalità o preventivamente concordate. In caso di prestazione comandata al di fuori dal comune della sede abituale di lavoro, il rimborso spese di vitto e alloggio può essere sostituito dall'indennità di trasferta. Per sola documentazione contabile, può essere riconosciuto unitamente alla retribuzione, ma non è soggetto a contribuzione previdenziale e a prelievo fiscale.

B) Sul Tempoa. **“Anno Solare”**:

Spazio temporale di 365 giorni.

b. **“Anno di Calendario”**:

Spazio temporale dal 1° gennaio al 31 dicembre.

- c. **“Giorni”**:
 Salvo che non sia diversamente precisato, il computo si effettua secondo i criteri dell’art. 2963 c.c.:
“I termini di prescrizione contemplati dal presente codice e dalle altre leggi si computano secondo il calendario comune. Non si computa il giorno nel corso del quale cade il momento iniziale del termine e la prescrizione si verifica con lo spirare dell’ultimo istante del giorno finale.
Se il termine scade in giorno festivo, è prorogato di diritto al giorno seguente non festivo.
La prescrizione a mesi si verifica nel mese di scadenza e nel giorno di questo corrispondente al giorno del mese iniziale. Se nel mese di scadenza manca tale giorno, il termine si compie con l’ultimo giorno dello stesso mese”.
- d. **“Giorni lavorabili”** e **“Giorni lavorativi”**:
 Nel lavoro giornaliero (5+2), il computo si effettua deducendo dai giorni dell’anno di calendario i giorni festivi, di riposo, quelli di ferie contrattualmente previste e i giorni di festività infrasettimanali cadenti nell’anno. Negli altri casi, dai giorni dell’anno si dedurranno i giorni di ferie contrattualmente previste, quelli di riposo, i festivi e le festività che siano effettivamente godute.
- e. **“Giorni lavorati”**:
 Coincidono con i giorni lavorabili nei quali vi sia stata l’effettiva prestazione ordinaria lavorativa. Nell’orario settimanale 5+2, al fine del calcolo di eventuali indennità giornaliera, i *giorni lavorati* sono pari ai gruppi di 8 (otto) ore ordinarie lavorate nel mese, eventualmente moltiplicati per l’**Indice di Prestazione**, con arrotondamento al quoziente intero superiore quando il resto di ore ordinarie lavorate è pari o superiore alla metà dell’orario ordinario giornaliero. Nel caso di Addetti ai Servizi con profilo d’orario “6+1+1”, i giorni lavorati corrispondono con i giorni in cui il Lavoratore ha prestato lavoro ordinario, secondo le previsioni della regolare turnistica.
- f. **“Fine Settimana”**:
 Il periodo che va dalle ore 13:00 di venerdì alle ore 6:00 del lunedì.
- g. **“Periodo Feriale Estivo”**:
 Il periodo che va dal 1° maggio al 30 settembre.
- h. **“Periodo Feriale Natalizio”**:
 Il periodo che va dal sabato precedente il 7 dicembre al sabato seguente il 6 gennaio.
- i. **“Periodo Feriale Pasquale”**:
 Il periodo che va dal sabato antecedente alla domenica delle Palme al sabato successivo alla Pasqua.

C) Sulle Parti

- a. **“Studio”, “Società”, “Azienda”, “Enti”, “Impresa”, “Datore di lavoro”** e **“Datore”**:
 Sono termini utilizzati come sinonimi per indicare il soggetto giuridico titolare del rapporto di lavoro.
- b. **“Lavoratore”** e **“Dipendente”**:
 Nel CCNL sono termini utilizzati come sinonimi del soggetto prestatore di lavoro subordinato. Agli effetti dell’interpretazione e dell’applicazione del presente CCNL con la dizione Lavoratore e/o Dipendente s’intendono sia gli impiegati sia gli operai. In caso di clausole che interessano una sola categoria di Lavoratori, sono usate le dizioni separate di “Impiegato” o di “Operaio”.
- c. **“Parti aziendali”**:
 S’intendono i rappresentanti dell’Azienda e dei Lavoratori. Normalmente tale termine è utilizzato per individuare gli interessati alla sottoscrizione degli Accordi di secondo livello.
- d. **“Generalità dei lavoratori”**:
 S’intendono tutti i Dipendenti di un Insieme, quali: una determinata categoria (operai od impiegati) o reparto (servizio, settore aziendale, ecc.) o l’intera Azienda.
- e. **“Lavoratore Assistito”**:
 Così si qualifica il Lavoratore che, in un contenzioso, esercita il suo diritto a farsi assistere o rappresentare dal Sindacato cui aderisce o conferisce mandato. *Per esempio: per la presentazione delle giustificazioni alle contestazioni disciplinari e l’assistenza presso il Collegio di Conciliazione ed Arbitrato ai sensi dell’art. 7 della L. 300/1970; in caso di richiesta di Convocazione Facoltativa presso la DTL ai sensi dell’art. 410 del c.p.c.; in caso di Conciliazione Obbligatoria per licenziamento per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell’art. 7 della L. 604/1966. In particolare, quando acconsente a un Accordo transattivo (ex art. 411 c.p.c.) ecc.*
 L’assistenza individuale è libera, mentre l’assistenza e la Rappresentanza Collettiva dei Lavoratori sono riservate alle Organizzazioni Sindacali che hanno sottoscritto il CCNL applicato o gli Accordi di Secondo livello.

D) Sull’Orario di lavoroa. **“Tempo Pieno”:**

E’ il normale orario di lavoro, stabilito in 40 (quaranta) ore ordinarie settimanali. In caso di cambio turno, il normale orario di lavoro di 40 (quaranta) ore settimanali, potrà variare con una composizione plurisettimanale o plurimensile dell’orario ordinario di lavoro, sempre nel rispetto dei limiti contrattuali e legali.

b. **“Tempo Parziale”:**

E’ l’orario di lavoro, fissato dal Contratto individuale, in misura inferiore rispetto al Tempo Pieno. L’articolazione del Tempo Parziale potrà essere: “*orizzontale*”, “*verticale*” o “*mista*”, come previsto dall’art. 28 del presente CCNL.

c. **“Indice di Prestazione” o “IP”:**

Nell’orario di lavoro a Tempo Parziale è determinato dal rapporto tra l’orario di lavoro praticato dal Lavoratore e quello contrattualmente previsto per il Tempo Pieno. *Per esempio, per un Lavoratore assunto con orario di lavoro a Tempo Parziale di 30 ore settimanali, l’Indice di Prestazione sarà: $30 : 40 = 0,75$ (Indice di Prestazione).*

d. **“Orario di lavoro”:**

E’ il tempo nel quale il Lavoratore si pone a disposizione del Datore per l’esecuzione, secondo le sue direttive, dell’opera richiesta, contro la retribuzione ordinaria pattuita. Può essere distribuito nell’arco del giorno o della settimana, secondo i turni comunicati. Può svolgersi a “*tempo pieno*” o a “*tempo parziale*”. Può essere distribuito uniformemente nei vari giorni/settimane lavorative, oppure in modo differenziato, purchè il tempo medio risultante rispetti i limiti contrattuali e legali del lavoro ordinario.

e. **“Orario Ordinario di Lavoro settimanale”:**

Nel Tempo pieno è di 40 (quaranta) ore normalmente distribuite su 5 o 6 giorni alla settimana. Per gli Addetti ai Servizi con turni di lavoro 6+1+1 a copertura “H24”, al fine di garantire la rotazione tra i diversi turni, l’orario di lavoro settimanale sarà distribuito in modo “*plurisettimanale*” su cicli di 8 (otto) giorni. Nel tempo parziale orizzontale, è dato dal prodotto tra l’**Indice di Prestazione** e l’orario settimanale pieno (40). Per i lavoratori discontinui, l’orario di lavoro ordinario settimanale potrà essere compreso tra 40 e 45 ore.

f. **“Orario Ordinario di lavoro giornaliero”:**

Nel Tempo pieno può essere definito tra il limite inferiore ordinario di 6,66 ore (*6 ore e 40 minuti*) per 6 giorni lavorativi alla settimana e il limite massimo di 10 (dieci) ore ordinarie giornaliere per 4 (quattro) giorni alla settimana. Nel lavoro a turni, l’orario ordinario giornaliero dovrà essere previsto entro tali limiti minimi e massimi, sempre nel rispetto dell’orario medio e massimo di lavoro settimanale.

g. **“Orario di Lavoro Normale”:**

E’ la preventiva definizione dei termini iniziali e finali dell’orario/i di lavoro che, nel periodo considerato, compongono il tempo di Lavoro Ordinario previsto per il Tempo Pieno.

h. **“Lavoro notturno”:**

S’intende il lavoro prestato nell’arco temporale dalle ore 22:00 alle ore 06:00, mediante lavoro ordinario, a turni, straordinario o mediante intensificazioni con accredito nella Banca delle Ore.

i. **“Lavoro Supplementare”:**

Nel contratto a Tempo Parziale è così definito il lavoro prestato oltre l’orario di lavoro normale pattuito con il Lavoratore (orizzontale, verticale o misto) e l’orario contrattuale previsto dal CCNL per il tempo pieno, nei limiti previsti all’art. 31.

Nel contratto a Tempo Pieno è così definito il lavoro richiesto, autorizzato e svolto per recupero oltre l’orario giornaliero contrattualmente predeterminato, ma entro i limiti settimanali di lavoro effettivo previsti dall’orario contrattuale.

j. **“Lavoro Straordinario”:**

E’ il lavoro prestato al di fuori dei termini iniziali e finali dell’Orario di Lavoro Normale previsto per la prestazione a Tempo pieno.

k. **“Lavoro Prolungato”:**

E’ la prestazione lavorativa (*di straordinario, di straordinario con permesso compensativo, di supplementare o d’intensificazione con accredito nella Banca delle Ore*), che sia richiesta quale anticipazione o prolungamento del normale orario di lavoro.

l. **“Lavoro Spezzato”:**

E’ la prestazione lavorativa (*di straordinario, di straordinario con permesso compensativo, di supplementare o d’intensificazione con accredito nella Banca delle Ore*), che sia richiesta in modo non adiacente all’orario ordinario di lavoro.

m. **“Richiesta con preavviso normale”:**

E’ la prestazione lavorativa (*di flessibilità, di straordinario, di straordinario con permesso compensativo, di supplementare o d’intensificazione con accredito nella Banca delle Ore*), che sia richiesta con un preavviso di almeno 4 (quattro) giorni lavorativi. Normalmente, tale preavviso rende obbligatoria la prestazione.

n. **“Richiesta con preavviso tempestivo”:**

E’ la prestazione lavorativa (*di flessibilità, di straordinario, di straordinario con permesso compensativo, di supplementare o d’intensificazione con accredito nella Banca delle Ore*), che sia richiesta con un preavviso di 2 o 3 giorni lavorativi. Normalmente, la prestazione richiesta con tale preavviso, necessita di accordo del Lavoratore.

o. **“Richiesta con preavviso urgente”:**

E’ la prestazione lavorativa (*di flessibilità, di straordinario, di straordinario con permesso compensativo, di supplementare o d’intensificazione con accredito nella Banca delle Ore*), che sia richiesta con un preavviso inferiore a 2 (due) giorni lavorativi. Normalmente, la prestazione richiesta con tale preavviso, necessita di accordo del Lavoratore.

p. **“Turni Avvicendati”:**

E’ il sistema di distribuzione dell’orario di lavoro articolato su più turni giornalieri, fissi o periodici. I turni avvicendati giornalieri potranno essere così distribuiti:

- su “semi-turni”, nel qual caso il lavoro si svolgerà, alternativamente, dalle 6:00 alle 14:00 o dalle 14:00 alle 22:00 o con altro simile profilo di orario;
- su tre turni con “turno continuo giornaliero” nelle 24 (ventiquattro) ore, normalmente dalle 6:00 alle 14:00, dalle 14:00 alle 22:00 o dalle 22:00 alle 6:00, con inizio dalle 06:00 del lunedì e termine alle 06:00 del sabato.
- su turni “H24”, i nastri orari prevedono la continuazione senza soluzione di continuità. I riposi settimanali e i festivi saranno calendarizzati dalla turnistica, con distribuzione variabile all’interno dell’intera settimana.

La Contrattazione di Secondo livello potrà introdurre, modificare o disciplinare i profili d’orario e i turni di lavoro praticati, nel rispetto delle previsioni contrattuali e legali.

E) Sulla Malattia e Infortunioa. **“Periodo di Carenza”:**

Sono i primi 3 (tre) giorni di malattia e/o infortunio non professionali, in cui l’INPS/INAIL non eroga al Lavoratore alcun trattamento indennitario. Infatti, le indennità riconosciute dall’INPS o dall’INAIL decorrono solo dal 4° (quarto) giorno di malattia/infortunio.

b. **“Periodo di Comporto”:**

E’ il periodo di conservazione del posto di lavoro del lavoratore assente per malattia o infortunio.

Il periodo di comporto può essere “secco”, quando considera un solo evento morboso oppure “frazionato” o “per sommatoria”, quando considera più eventi morbososi in un arco temporale. Nel presente CCNL, il periodo di comporto, come stabilito agli artt. 130 e 131, è frazionato e per sommatoria. Entro tale periodo l’Azienda, salvo i casi di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo (oggettivo o soggettivo), non potrà licenziare il Lavoratore.

Per le definizioni riguardanti la **Classificazione del Personale**, si rinvia all’art. 163 della Disciplina Speciale del presente CCNL.

TITOLO IX MOBILITÀ E MERCATO DEL LAVORO

Art. 25 - Alle Imprese che applicano integralmente il presente Contratto è data la possibilità di utilizzare, in funzione delle differenti esigenze, gli strumenti di flessibilità previsti.

Le Parti convengono che, a fronte di temporanea difficoltà di mercato, di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale che comportino esuberanti occupazionali, nel secondo livello di Contrattazione si dovranno concordare i comportamenti e gli accorgimenti che tendano a diminuire le conseguenze sociali della minore necessità d’impiego della forza lavoro, quali i Contratti di Solidarietà o anche facendo ricorso a strumenti contrattuali alternativi o integrativi ai soli strumenti di Legge.

TITOLO X

GLI ISTITUTI DEL NUOVO MERCATO DEL LAVORO

Art. 26 - Normale rapporto di lavoro - In assenza di esplicita diversa pattuizione scritta, il contratto di lavoro si considera a tempo pieno e indeterminato. Ricorrendo le condizioni previste dalla Legge e dal CCNL, l’Azienda usufruirà degli sgravi contributivi previsti.

Stabilizzazione Parasubordinati: dal 1° gennaio 2016, è possibile assumere con contratti a tempo indeterminato soggetti che hanno avuto rapporti di Collaborazione Coordinata e Continuativa, anche a progetto, e di soggetti titolari di Partita Iva, con l’estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all’erronea qualificazione del rapporto di lavoro.

A fronte di ciò:

- a) i lavoratori interessati alle assunzioni devono sottoscrivere, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, atti di Conciliazione in una delle sedi sindacali protette o avanti alle Commissioni Bilaterali di Certificazione;
- b) nei 12 mesi successivi all’assunzione, il datore di lavoro non può recedere dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

Per l’ulteriore specifica disciplina, si rinvia alla Legge vigente in materia (*art. 54, D. Lgs. 81/2015*).

Art. 27 - Istituti del nuovo mercato del lavoro - Si evidenziano le seguenti tipologie contrattuali:

A) Lavori c.d. “Tipici”

1) Tempo parziale (artt. 28 - 36)

Con il contratto “a tempo parziale”, l’orario di lavoro è ridotto rispetto a quello normale. La riduzione può essere giornaliera (tempo parziale orizzontale); nell’ambito di alcuni giorni della settimana o del mese (tempo parziale verticale); nell’ambito di alcuni periodi dell’anno (tempo parziale ciclico); oppure, contemporaneamente, orizzontale e verticale (tempo parziale misto). Il Contratto di lavoro a tempo parziale, ai fini della prova, deve risultare da atto scritto.

2) Tempo determinato (artt. 37 - 48)

È ammessa l’assunzione di Lavoratori con contratto a tempo determinato come previsto dall’attuale art. 37 e seguenti del CCNL, e dalle disposizioni legali di cui al D.Lgs. n. 81/2015. La normativa in materia pone dei limiti aziendali nel rapporto tra assunti a tempo determinato e indeterminato e stabilisce alcuni divieti, limitazioni e disposizioni particolari in materia di superamento del termine inizialmente concordato, di proroga dello stesso e di sua reiterazione. E’ vietata ogni discriminazione rispetto agli assunti con contratto a tempo indeterminato. Il Contratto di lavoro a Tempo Determinato, ai fini della prova, deve risultare da atto scritto.

3) Contratti di solidarietà espansiva (art. 49)

Consistono nella riduzione stabile dell’orario di lavoro e della retribuzione con contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale. Il Servizio ispezioni del lavoro è preposto ad accertare la corrispondenza fra la riduzione d’orario e le nuove assunzioni.

4) Contratti di solidarietà difensiva (art. 50)

Consistono nella riduzione stabile dell’orario di lavoro e della retribuzione con contestuale riduzione dei licenziamenti programmati per esuberi strutturali. Il Servizio ispezioni del lavoro è preposto ad accertare la corrispondenza fra la riduzione d’orario e la riduzione dei licenziamenti.

5) Telelavoro (artt. 51 - 62)

Si differenzia dal normale lavoro in quanto la prestazione anziché essere svolta presso la sede aziendale, avviene in un luogo diverso che spesso, ma non necessariamente, coincide con la dimora del Lavoratore. La retribuzione è, normalmente, ad “economia”, cioè a tempo. Il Contratto di telelavoro deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

6) Lavoro Intermittente (artt. 63 - 69)

Il lavoro intermittente è il contratto mediante il quale un Lavoratore si pone a disposizione dell’Azienda per periodi predeterminati, la quale ne può utilizzare le prestazioni a carattere discontinuo o “intermittente”, a domanda o nei limiti particolari stabiliti. Il Contratto può essere stipulato anche a tempo

determinato. Il Contratto di lavoro intermittente è disciplinato dal CCNL e si può stipulare, in ogni caso, per certe classi di età. Ai fini della prova, deve risultare da atto scritto.

7) **Somministrazione di lavoro (artt. 70 - 79)**

Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso da un soggetto (Utilizzatore) che si rivolge ad altro soggetto (Somministratore), autorizzato alla somministrazione di lavoro ai sensi delle specifiche norme legali sull'argomento.

Il contratto di somministrazione deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

B) Lavori c.d. “Atipici”

I contratti di lavoro atipici non rientrano direttamente nell'ambito della Contrattazione Collettiva propria di questo CCNL. Sono commentati esclusivamente quale promemoria, al fine di evitare, o ridurre, i possibili errori di applicazione che determinerebbero la loro trasformazione *ipso jure* in contratti di lavoro subordinato. Per tali ragioni, l'intero paragrafo è riportato in corsivo.

1) Collaborazione Coordinata e Continuativa (definita anche “collaborazione parasubordinata”, in sigla “Co.Co.Co.”)

Le Parti, a norma del secondo comma, lettera a) dell'art. 2 del D. Lgs. 81/2015, concordano sulla possibilità di costituire Collaborazioni Coordinate e Continuative, anche solo dette “Co.Co.Co.”, conformi all'Accordo Interconfederale che sarà sottoscritto tra le Parti, mirate ad assicurare, in condizioni di straordinarietà, l'integrazione dei servizi o compiti amministrativi e gestionali in favore dell'Azienda.

I Co.Co.Co. non potranno essere impiegati per sostituire l'eventuale personale in sciopero.

Il Contratto di Co.Co.Co deve risultare da atto scritto ai fini della prova e contenere le informazioni indicate dalla Legge.

Il Collaboratore è tenuto all'iscrizione in apposita “Gestione Separata” dell'INPS e la contribuzione attualmente prevista sarà per 2/3 (due terzi) a carico del Committente e per 1/3 (un terzo) a carico del Collaboratore stesso.

L'assicurazione INAIL sarà quella dovuta per l'attività svolta e la classificazione dell'Azienda (quindi pari a quella dovuta per un Lavoratore subordinato che svolga le medesime mansioni). Agli effetti fiscali la Collaborazione Coordinata e Continuativa è assimilata al lavoro subordinato.

*L'attività **non potrà consistere in compiti meramente esecutivi e ripetivi** o attuazione di quanto impartito di volta in volta dal Committente, anche con riferimento ai tempi e al luogo della prestazione, senza margine di autonomia, anche operativa, da parte del Collaboratore.*

2) Contratto a Progetto

Con l'art. 52 del D. Lgs. 81/2015 le disposizioni di cui agli articoli da 61 a 69-bis del D.Lgs. 276/2003 sul Contratto a Progetto sono state abrogate e continuano ad applicarsi esclusivamente per la regolazione dei Contratti già in atto alla data di entrata in vigore del citato D. Lgs. 81/2015.

Pertanto, dal 26 giugno 2015 non è più possibile stipulare nuovi Contratti a Progetto.

Come previsto dall'art. 2 del D. Lgs. 81/2015, dal 1° gennaio 2016, si applicherà la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e i cui modi di esecuzione siano organizzati dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

Tale disposizione, però, non trova applicazione in riferimento:

- a) alle Collaborazioni Coordinate e Continuative stipulate secondo le previsioni del CCNL, di cui al precedente punto 1);*
- b) alle Collaborazioni prestate nell'esercizio di Professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi Albi professionali;*
- c) alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli Organi di Amministrazione e controllo delle Società e dai partecipanti a collegi e commissioni;*
- d) alle Collaborazioni conformi alle previsioni dell'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto tra le Parti del presente CCNL.*

Le Parti potranno richiedere alle Commissioni di Certificazione, anche istituite dall'Ente Bilaterale Federale (En.bi.c.), la certificazione dell'assenza dei requisiti che caratterizzano la subordinazione. In tali sedi, il lavoratore potrà farsi assistere da un Rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un Avvocato o da un Consulente del lavoro.

3) Associazione in Partecipazione

Per effetto dell'art. 53 D. Lgs. 81/2015, nel caso in cui l'Associato sia una persona fisica, l'apporto non potrà consistere, nemmeno in parte, in una prestazione di lavoro. Premesso quanto precede, i Contratti di Associazione in Partecipazione in atto alla data di entrata in vigore del predetto D.Lgs. 81/2015 (cioè il 25 giugno 2015), nei quali l'Associato sia persona fisica e l'apporto consista in tutto o in parte in una prestazione di lavoro, sono fatti salvi solo fino alla loro prima scadenza.

4) Lavoro accessorio

Le prestazioni di lavoro accessorio sono attualmente disciplinate dal Capo VI del D. Lgs. 81/2015 come attività lavorative che non possono dar luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a € 7.000,00 (Euro settemila/00) nel corso di un anno di calendario, fermo restando il limite di € 2.000,00 (Euro duemila/00) per ciascun singolo Committente. Tali prestazioni possono essere rese altresì dai percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito nei limiti complessivi di € 3.000,00 (Euro tremila/00) di compenso nell'anno di calendario. Per l'attivazione del lavoro accessorio i Committenti, o i loro Professionisti, dovranno acquistare i “buoni orari” secondo le disposizioni vigenti. È vietato il ricorso a prestazioni accessorie nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi, fatte salve le specifiche ipotesi che saranno individuate dal Ministero del lavoro.

C) Tipologie formative**1) Apprendistato (artt. 80 - 95)**

È un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, finalizzato alla formazione in previsione dell'occupazione dei giovani. È a “causa mista”, in quanto, a fronte della prestazione lavorativa, il datore di lavoro si obbliga a corrispondere all'apprendista non solo la retribuzione, ma anche la formazione necessaria al conseguimento della qualifica professionale. Sono previste tre tipologie di apprendistato:

- per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- per i giovani tra i 18 e i 29 anni finalizzato ad apprendere un mestiere o una professione in ambiente di lavoro;
- di alta formazione e ricerca per conseguire titoli di studio specialistici, universitari e post universitari e per la formazione di giovani ricercatori.

Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini della prova e deve contenere, in forma sintetica, il Piano Formativo Individuale, da predisporre in conformità al modello stabilito dall'Accordo Federale sull'Apprendistato, in allegato 1 al presente CCNL. L'apposita Commissione dell'Ente Bilaterale, a richiesta delle Parti, potrà effettuare la Certificazione e la Conformità del Contratto.

2) Mobilità Verticale e Condizioni d'Ingresso (artt. 96 - 99)

Al fine di favorire l'assunzione o l'avanzamento di carriera dei lavoratori privi delle necessarie pregresse competenze inerenti alle mansioni richieste, e senza i requisiti di Legge per l'attivazione del Contratto di Apprendistato, le Parti hanno introdotto tali tipologie contrattuali, che prevedono un temporaneo iniziale inquadramento al livello inferiore ed un patto di prova riferibile alle mansioni di livello superiore. Le condizioni e la durata per la loro attivazione sono definite agli artt. 96 - 99.

3) Tirocinio

Il Tirocinio non costituisce un rapporto di lavoro subordinato ma è una forma d'inserimento temporaneo all'interno della Società, al fine di realizzare alternanza tra studio e lavoro, agevolando le scelte professionali attraverso la conoscenza diretta del mondo del lavoro o favorire l'inserimento di lavoratori svantaggiati (inoccupati, disoccupati, invalidi, ecc.) o preparatorio all'assunzione.

I tirocinanti dovranno essere assicurati contro gli infortuni sul lavoro presso l'INAIL e, presso idonea Compagnia, per la responsabilità civile verso terzi, per tutte le attività svolte, all'interno o esterne alla Società.

Il tirocinio si può svolgere, mediante Convenzione della Fondazione Consulenti per il Lavoro o dell'Ente Bilaterale Confederale (En.Bi.C.).

La durata è stabilita dalla Legge e, attualmente, nei diversi casi è la seguente:

<i>Col. 1</i>	<i>Col. 2</i>
Destinatari	Durata massima
A. Tirocini formativi e di orientamento	6 mesi
B. Tirocini di inserimento e reinserimento	12 mesi
C. Tirocini in favore di soggetti svantaggiati	12 mesi
D. Tirocini per i soggetti disabili	24 mesi

Nel caso di Tirocinio a tempo pieno, la Società Ospitante riconoscerà al tirocinante un rimborso spese mensile di almeno 400,00 € (quattrocento/00 Euro), fatta salva diversa e più favorevole previsione della legislazione regionale applicabile o degli accordi tra Ospitante e Tirocinante.

TITOLO XI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Premessa

Nell'ambito di applicazione del presente CCNL, le Parti sottoscrittrici individuano il Contratto a Tempo Parziale quale tipologia particolarmente utile nei seguenti casi:

- *se orizzontale: per garantire i servizi di durata temporale ridotta e giornalmente ripetuti quali, ad esempio, le “aperture al pubblico” e simili;*
- *se verticale: per garantire i servizi nelle intensificazioni annuali di lavoro.*

Art. 28 - Tempo Parziale: definizione - Il Contratto di lavoro a Tempo Parziale prevede lo svolgimento dell'attività lavorativa con orario ridotto rispetto a quello ordinario previsto nel presente Contratto o praticato presso l'Azienda. Le Parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed a rispondere alle esigenze delle Società e dei Lavoratori, concordano che lo stesso possa essere di tipo:

- a) orizzontale: quando la prestazione giornaliera ridotta si svolge per tutti i giorni lavorativi;
- b) verticale: quando la prestazione a tempo pieno si svolge solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
- c) misto: quando la prestazione sia resa secondo una combinazione dei modi “orizzontale” e “verticale” sopraindicati e contempra giornate o periodi a tempo pieno, alternati a giornate o periodi a orario ridotto o non lavorati;
- d) “over 63”: quando la prestazione sia resa a tempo parziale, in accordo con il Datore, da un lavoratore che ha oltre 63 anni (*cf. art. 1, comma 284, L. 208/2015*).

Art. 29 - Tempo Parziale: condizioni di assunzione - L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale necessita della volontarietà di entrambe le Parti (*Datore e Lavoratore*) e, ai fini della prova, dovrà risultare da atto scritto, nel quale saranno indicati i seguenti elementi:

- 1) il periodo di prova per i nuovi assunti;
- 2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e i relativi modi da ricondurre ai regimi d'orario esistenti;
- 3) il trattamento economico e normativo, secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa ordinaria ridotta;
- 4) l'indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno. Quando è previsto il lavoro a turni, l'indicazione che precede può limitarsi a rinviare al calendario aziendale dei turni programmati;
- 5) l'accettazione delle Clausole Elastiche e Flessibili, di cui all'articolo 32, comprendenti l'eventuale previsione concordata della possibilità d'intensificazione in particolari periodi dell'anno (per stagionalità, festività, ecc.) o di variare temporaneamente la collocazione dell'orario di lavoro.

La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 (quattro) ore, salvo diverso accordo sottoscritto in sede sindacale, non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale verticale anche per le sole giornate di sabato e/o festive, cui possono accedere anche studenti e/o Lavoratori, purchè essi siano in possesso dei requisiti contrattuali e legali necessari. In tal caso, non opera alcun limite minimo alla durata settimanale della prestazione.

Diversi modi relativi alla collocazione temporale dell'orario di lavoro potranno essere definiti con accordo aziendale, ovvero previo parere vincolante di conformità dell'Ente Bilaterale.

Art. 30 - Tempo Parziale: trattamento economico e normativo - Il trattamento economico e tutti gli istituti contrattuali dovranno essere proporzionati all'orario di lavoro a tempo parziale concordato nel periodo, ad eccezione dei contributi destinati alla “*Gestione Speciale*” dell'En.Bi.C., che saranno integralmente dovuti o esclusi, così come previsto all'art. 144.

Art. 31 - Tempo Parziale: lavoro supplementare - Si definisce lavoro supplementare quello prestato tra l'orario parziale pattuito con il Lavoratore e l'orario contrattuale a tempo pieno, così come praticato presso la Società.

In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono il settore disciplinato dal presente CCNL quali, ad esempio, l'esigenza di sostituire i Dipendenti assenti e di assicurare comunque la copertura dei servizi in caso d'intensificazione, è consentito, di richiedere al Lavoratore, la prestazione di lavoro supplementare nei limiti di seguito precisati e con le maggiorazioni della **R.I.O.** ivi previste.

Tab 1): Sintesi delle maggiorazioni per il Lavoro Supplementare *

	a) Descrizione del Lavoro Supplementare	b) Maggiorazione per Supplementare Prolungato			c) Maggiorazione per Supplementare Spezzato		
		Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente	Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente
A	Entro il 25% del normale orario mensile a tempo parziale	25%	28%	31%	28%	31%	34%
B	Oltre il 25% del normale orario mensile a tempo parziale, ma sempre entro il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale	27%	30%	33%	30%	33%	36%
C	In regime diurno in giorno di riposo	-	-	-	33%	36%	39%
D	In regime diurno in giorno festivo	-	-	-	35%	38%	41%
E	In regime notturno in giorno ferialo	36%	39%	42%	39%	42%	45%
F	In regime notturno in giorno di riposo	-	-	-	39%	42%	45%
G	In regime notturno in giorno festivo	-	-	-	41%	44%	47%

* Per le definizioni del lavoro notturno, “prolungato”, “spezzato”, “con preavviso”, “tempestivo” e “urgente” si rinvia all'art. 24.

Le percentuali di maggiorazione di cui al presente articolo sono già comprensive dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti e differiti e, pertanto, saranno ininfluenti nella determinazione delle ferie o della relativa indennità sostitutiva, della tredicesima e del T.F.R.

Art. 32 - Tempo Parziale: Clausole Elastiche e Flessibili.

Per maggior chiarezza, è contrattualmente conservata la distinzione tra Clausole Elastiche e Clausole Flessibili.

Le Parti, mentre riconoscono l'importanza dello *jus variandi* al fine di permettere al Datore di organizzare il lavoro secondo le obiettive necessità dell'impresa, ricordano che il lavoro a Tempo Parziale è spesso richiesto per esigenze personali o familiari, che dovranno essere ordinariamente rispettate. Da quanto precede, le Parti hanno concordato la seguente Disciplina che prevede maggiorazioni crescenti in funzione della diversa onerosità della prestazione richiesta a seconda della sua collocazione e della sua tempestività.

Definizioni:

Nel presente CCNL s'intendono **Clausole Elastiche** quelle che danno la possibilità di variare temporaneamente la collocazione giornaliera/settimanale della prestazione lavorativa ordinaria e **Clausole Flessibili** quelle che, nel contratto di lavoro a tempo parziale, permettono di variare in aumento la prestazione lavorativa per almeno due settimane di calendario. Variazioni per tempi minori potranno essere richieste facendo ricorso al lavoro supplementare o straordinario di cui all'articolo che precede.

Clausole Elastiche:

- 1) Per rispetto allo *jus variandi* del Datore di lavoro, a fronte di mutate esigenze aziendali, egli ha diritto di variare la collocazione temporale dell'orario di lavoro nel contratto a Tempo Parziale, nei limiti del 10% (dieci per cento) del normale orario di lavoro giornaliero o settimanale concordato con il Lavoratore, nel rispetto di un preavviso di almeno 10 (dieci) giorni lavorativi e con il riconoscimento, per le ore variate, di una maggiorazione della retribuzione del 5% (cinque per cento), già comprensiva dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti, differiti e T.F.R.
- 2) Più estese modificazioni della collocazione temporale dell'orario di lavoro, potranno essere previste in sede di assunzione nel Contratto individuale di lavoro, quando vi sia stata l'accettazione del lavoratore, o mediante accordo scritto avanti alle Commissioni di Certificazione, con facoltà del Lavoratore di farsi assistere da un Rappresentante sindacale o da un Avvocato o da un Consulente del lavoro. Anche in tale caso, il Datore di lavoro dovrà riconoscere al Lavoratore un preavviso di almeno 10 (dieci) giorni lavorativi, unitamente alla maggiorazione del 5% (cinque per cento) per le ore variate. La variazione, ordinariamente, potrà modificare la collocazione temporale fino al limite del 25% (venticinque per cento) del normale orario di lavoro giornaliero o settimanale concordato con il Lavoratore.

Clausole Flessibili:

- 1) Sempre per rispetto allo *jus variandi*, a fronte di mutate esigenze aziendali, è contrattualmente previsto il diritto del Datore di lavoro di variare in aumento la prestazione lavorativa ordinaria, nel rispetto del preavviso al Lavoratore di 10 (dieci) giorni lavorativi, entro il limite del 10% (dieci per cento) del normale orario di lavoro settimanale già precedentemente concordato. In tale caso, il lavoratore avrà diritto di ricevere per le ore ordinarie richieste in aumento, per il tempo di 3 (tre) mesi, la retribuzione oraria maggiorata del 5% (cinque per cento), già comprensiva dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti, differiti e T.F.R.
- 2) Variazioni in aumento più estese potranno essere previste in sede di assunzione nel Contratto individuale di lavoro, quando vi sia stata l'accettazione del lavoratore, o mediante accordo scritto avanti alle Commissioni di Certificazione, con facoltà del Lavoratore di farsi assistere da un Rappresentante sindacale o da un Avvocato o da un Consulente del lavoro. In tali casi, sempre nel rispetto del preavviso di 10 (dieci) giorni lavorativi, il Datore di lavoro potrà richiedere prestazioni aggiuntive entro il limite del 25% (venticinque per cento) del normale orario di lavoro settimanale concordato, tutte le altre condizioni invariate. Nelle sedi indicate, si definiranno anche i termini temporali di applicazione delle Clausole Flessibili o la definitiva modifica della percentuale di prestazione lavorativa. Inoltre, si definiranno le eventuali maggiorazioni da riconoscere, fermo restando che la modifica concordata e permanente dell'orario di lavoro settimanale non comporta l'automatico riconoscimento di maggiorazioni.

Il consenso alle Clausole Flessibili, già espresso dai Lavoratori, potrà essere revocato nei seguenti casi:

- lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti;
- patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché nel caso in cui il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, alla quale sia stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua;
- presenza di figlio convivente di età non superiore a 13 (tredici) anni o figlio convivente portatore di handicap;
- lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali;
- lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame.

È in ogni caso fatta salva la facoltà del Lavoratore di chiedere, in caso di oggettivi e comprovati gravi motivi familiari e/o personali, con preavviso ordinario di 2 (due) giorni lavorativi o, per i casi gravi ed imprevedibili, di almeno un giorno lavorativo, il ripristino della prestazione originariamente concordata.

Art. 33 - Tempo Parziale: obbligatorietà del lavoro supplementare - Il lavoro supplementare richiesto è obbligatorio se:

- contenuto entro il limite del 10% (dieci per cento) del normale orario di lavoro a tempo parziale;
- motivato da ragioni imprevedute o oggettive, tecniche, organizzative o sostitutive;
- richiesto per intervenuta calamità o nel rispetto del preavviso di almeno 4 (quattro) giorni lavorativi.

Resta però inteso che, per la particolare tutela del lavoro a tempo parziale (*che prevede una prestazione inferiore per l'eventuale assistenza familiare o per il completamento con altro rapporto di lavoro a tempo parziale*), il lavoro supplementare non sarà obbligatorio in presenza di comprovate situazioni personali del lavoratore che siano state preventivamente documentate oltre che, ovviamente, nei casi di forza maggiore. Limiti diversi potranno essere concordati all'atto dell'assunzione del Lavoratore o, successivamente, mediante Accordo individuale assistito o Contrattazione di secondo livello.

Art. 34 - Tempo Parziale: trasformazioni per esigenze di assistenza o cura o per pensionamento - Il lavoratore ha la facoltà di optare, per una sola volta, in alternativa al congedo parentale, o entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del D. Lgs. 151/2001, ad una trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, nei limiti e alle condizioni previste dal comma 7, art. 8 del D. Lgs 81/2015.

È riconosciuto il diritto alla trasformazione o la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi di cui ai commi 3, 4, 5, 6 e 7 dell'art. 8 del D. Lgs 81/2015.

Inoltre, il Lavoratore potrà richiedere all'Azienda di rendere la propria prestazione lavorativa a tempo parziale a titolo definitivo per la c.d. *flessibilità di accesso alla pensione*. Quanto vi sia l'accordo o l'approvazione dello

Studio, le Parti Aziendali (*Datore e Lavoratore*) dovranno rispettare i termini contrattuali e legali previsti per tale forma di tempo parziale e potranno beneficiare di tutti i rispettivi benefici previsti dalla Legge.

Anche a questi Contratti, per tutti gli aspetti non diversamente regolati dalla Legge, si applicheranno i principi del presente Titolo.

Art. 35 - Tempo Parziale: informativa - In caso di assunzione di personale a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto ad informare tempestivamente il personale già dipendente con contratto a tempo pieno, occupato nello studio in unità periferiche site nello stesso comune, anche mediante comunicazione scritta da affiggere in luogo accessibile a tutti, ed è tenuto a prendere in prioritaria considerazione, nell’ambito della fungibilità, le domande interne di trasformazione a tempo parziale.

Nell’ambito del sistema di informazione del presente CCNL, a richiesta, saranno forniti alle strutture bilaterali locali, i dati sui contratti a tempo parziale stipulati, sulle professionalità interessate e sull’eventuale ricorso al lavoro supplementare.

Art. 36 - Tempo Parziale: criteri di computo - Ai fini dell’applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, i lavoratori a tempo parziale dovranno essere computati in proporzione all’orario concordato, rapportato al tempo pieno, con arrotondamento all’unità superiore in caso di decimale uguale o superiore a 5 (cinque).

TITOLO XII LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Premessa

Le Società ed Enti di Formazione hanno in comune una forte variabilità periodica degli adempimenti derivanti dagli obblighi di rendicontazione periodica, presentazione di bandi, attivazione dei corsi e finanziamenti. Ne consegue l’opportunità che, in tali periodi, siano favoriti tutti gli strumenti di flessibilità previsti dal Contratto e dalla Legge (Banca delle ore, lavoro straordinario e lavoro straordinario con permesso compensativo, contratti a tempo determinato e lavoro somministrato).

Le Parti, per incentivare la costituzione di rapporti di lavoro, hanno inteso regolamentare il contratto a Tempo Determinato in modo estensivo e, cioè, prevedendo tutte le deroghe ammesse dalla Legge.

Per tale motivo, le Parti raccomandano un uso corretto e rigoroso delle deroghe contrattuali e, al fine di evitare abusi, raccomandano ai Lavoratori interessati di segnalare alla Commissione Bilaterale Nazionale di Certificazione ogni eventuale utilizzo distorto della presente normativa, o eventuali ricadute anomale derivanti dall’applicazione della stessa.

Inoltre, è diritto del Lavoratore o del Datore richiedere alla Commissione Bilaterale Nazionale di Certificazione il parere di conformità sul Contratto a Tempo Determinato, previo inoltre dell’analitica documentazione sulla gestione del rapporto di lavoro (all’indirizzo di posta elettronica: certificazionenazionale@enbic.it) e versamento del relativo contributo fisso.

Art. 37 - Assunzione: documentazione - Fermo restando che la forma comune del rapporto di lavoro è a tempo indeterminato, è consentita, nel rispetto dei limiti legali e contrattuali sotto indicati, l’apposizione di un termine.

L’assunzione a tempo determinato dovrà risultare (direttamente o indirettamente) da atto scritto, (*Contratto di assunzione*), una copia del quale dovrà essere consegnata al Lavoratore prima o contestualmente all’inizio della prestazione.

Il contratto potrà prevedere il patto di prova ex art. 103, avrà forma e contenuti richiesti dall’art. 100 “Assunzione”, integrati dalle seguenti indicazioni:

- 1) la tipologia del contratto di assunzione (*a tempo parziale: orizzontale, verticale o misto; a tempo pieno*);
- 2) l’orario settimanale di lavoro concordato, la sua normale collocazione e la sua distribuzione;
- 3) la data prevista di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata (*a tempo o a condizione*);
- 4) l’espressa indicazione che il Lavoratore, alle condizioni dell’art. 39, ha il diritto di precedenza alla trasformazione a tempo indeterminato in caso di ricerca da parte della Società di nuove assunzioni, con professionalità fungibili, a tempo indeterminato.

La lettera di assunzione deve indicare anche il cognome e nome e/o ragione sociale, l’indirizzo, il codice fiscale e la partita iva aziendale, nonché tutti quei dati o notizie previste dalla Legge e dal Titolo XXI del presente CCNL. Il Lavoratore sottoscriverà la lettera di assunzione per accordo e integrale accettazione. Al Lavoratore, con la lettera di assunzione, deve essere anche consegnato gratuitamente copia del presente CCNL (*disponibile presso le Sedi delle Parti sottoscrittrici*).

Per l’assunzione, al Lavoratore sono richiesti i documenti elencati all’art. 101 del presente CCNL.

Il Lavoratore dipendente dovrà dichiarare la sua residenza e/o dimora e notificare tempestivamente, cioè entro 24 (ventiquattro) ore, le successive variazioni.

Art. 38 - Tempo Determinato: divieti - Non è ammesso stipulare contratti di lavoro a tempo determinato nei seguenti casi:

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

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

Art. 39 - Tempo Determinato: disciplina.

Alla durata del contratto di lavoro subordinato per lo svolgimento di qualsiasi mansione è ammessa l'apposizione di un termine non superiore a 36 (trentasei) mesi, comprensivi delle eventuali proroghe, nel numero massimo di 5 (cinque), rinnovi e lavoro somministrato avente ad oggetto mansioni di pari livello e categoria.

A. Tempo Determinato: limite quantitativo

Il limite quantitativo percentuale alla stipulazione di contratti a tempo determinato rispetto a quelli a tempo indeterminato è stabilito nelle misure indicate ai seguenti punti 1., 2. e 3.

1. Limite quantitativo Tempo Determinato: deroghe particolari sui limiti percentuali

È ammessa deroga contrattuale al limite percentuale nelle assunzioni a tempo determinato in eccedenza alla base legalmente prevista del 20% (venti per cento) dei lavoratori a tempo indeterminato, nel rispetto della durata massima complessiva di 36 (trentasei) mesi, fino al limite contrattuale del 60% (sessanta per cento) per le seguenti ragioni:

- a) oggettive;
- b) di rioccupazione.

1.a) Ragioni oggettive:

- quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un appalto o di un servizio, definiti e predeterminati nel tempo o aventi carattere straordinario od occasionale, nei limiti di durata previsti per la stessa, oltre ai tempi ragionevoli di collaudo e consegna;
- per il soddisfacimento di un incremento della domanda di attività o servizi connessi alla ricorrente necessità d'intensificazione del lavoro in particolari periodi dell'anno quali, ad esempio:

- nei periodi di attivazione Bandi/Finanziamenti/Corsi;
- chiusure contabili e fiscali.

La Contrattazione di secondo livello potrà meglio definire tale previsione, adattandola alle particolari esigenze locali o aziendali;

- nella fase di avvio dell'appalto di nuovi servizi nei limiti di 120 (centoventi) giorni, intesi come tempo medio richiesto per l'integrazione della forza lavoro;
- nel caso di acquisizioni o di cambio di appalto, per i lavoratori già ivi occupati quando assunti a tempo determinato dalla nuova gestione, fino al completamento del termine massimo complessivo di 36 (trentasei) mesi.

1.b) Ragioni di rioccupazione:

Al fine di incentivare la rioccupazione, per qualsiasi mansione, in deroga al limite del 60% (sessanta per cento) è ammessa l'assunzione con contratto a tempo determinato senza limiti quantitativi di:

- disoccupati che siano già regolarmente iscritti presso i competenti Centri per l'Impiego Territoriali da almeno 6 (sei) mesi.

2. Esenzioni legali del limite quantitativo dei contratti a Tempo Determinato:

Ai sensi del comma 2, art. 23, D. Lgs. 81/2015, sono in ogni caso esenti dal limite quantitativo i contratti a tempo determinato conclusi:

- a) nella fase di avvio di nuove attività, intesa nei primi 36 (trentasei) mesi di attività;
- b) da imprese start-up innovative, di cui alla Legge n. 221 del 2012;
- c) per le attività stagionali, già previste nell'elenco allegato al Decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modificazioni.
- d) per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- e) con lavoratori di età superiore a 50 (cinquanta) anni.

3. Limite quantitativo Tempo Determinato: deroghe per la generalità dei lavoratori

In aggiunta a quanto precede, è ammessa l'assunzione con contratto a tempo determinato per la generalità dei Lavoratori non rientranti nelle categorie di cui al precedente punto 1. e 2., nel limite del 20% (venti per cento) dei Lavoratori a tempo indeterminato in forza presso ciascuna unità produttiva della Società. Nella base di computo dei lavoratori a tempo indeterminato saranno compresi gli Apprendisti, i Lavoratori intermittenti con diritto all'indennità di disponibilità e i lavoratori a tempo parziale (*quest'ultimi in proporzione alla percentuale di prestazione lavorativa effettuata*), che siano in forza al 1° gennaio dell'anno di stipulazione del contratto a tempo determinato. In caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

È sempre possibile effettuare un'assunzione a tempo determinato, per i Datori di lavoro che occupano fino a 3 (tre) dipendenti. Il limite dei lavoratori a tempo determinato sarà, invece, pari a 2 (due) per i Datori che occupano più di 3 (tre) dipendenti e fino a 10 (dieci).

Se dall'applicazione matematica della percentuale del 20% (venti per cento) sul numero dei lavoratori assunti a tempo indeterminato deriva un numero decimale, i contratti a tempo determinato consentiti saranno quelli risultanti dall'arrotondamento al valore intero superiore.

B. Tempo Determinato: condizioni generali

Resta inteso che qualora la Legge disponga condizioni inderogabili diverse da quanto contrattualmente indicato, il rapporto di lavoro dovrà essere regolato a norma di Legge. Il contratto a tempo determinato, per non essere trasformato di diritto in contratto a tempo indeterminato, deve rispettare le condizioni inderogabili previste dalla Legge, in particolare, per le proroghe, i rinnovi, i termini di riassunzione, le interferenze con il lavoro somministrato e gli obblighi di comunicazione e informazione.

Salvo che per le attività stagionali, il contratto a tempo determinato, per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra la stessa Azienda e lo stesso Lavoratore, non potrà superare i 36 (trentasei) mesi di lavoro, comprensivi di proroghe, rinnovi e di eventuale lavoro somministrato avente ad oggetto mansioni di pari livello e categoria. Qualora il numero delle proroghe nell'arco di 36 (trentasei) mesi fosse superiore a 5 (cinque), il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga.

Il Datore, a domanda, è tenuto ad informare, con cadenza annuale, le Rappresentanze Sindacali Territoriali o Aziendali sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato.

C. Tempo Determinato: estinzione del rapporto

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

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

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

D. Tempo Determinato: prosecuzione oltre il termine

Salvo quanto previsto all'art. 40 del CCNL (*Contratto Assistito*), in caso di continuazione del lavoro oltre la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, lo Studio che non trasformi il rapporto di lavoro a tempo indeterminato dovrà corrispondere al lavoratore una maggiorazione della **Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile** pari al 20% (venti per cento) fino al 10°

(decimo) giorno successivo e al 40% (quaranta per cento) per ciascun giorno ulteriore, fermo restando che se il rapporto di lavoro continua oltre il 30° (trentesimo) giorno, in caso di contratto di durata inferiore a 6 (sei) mesi, ovvero oltre il 50° (cinquantesimo) giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla data di scadenza dei predetti termini. Successive assunzioni del medesimo lavoratore con contratto a termine, sempre entro i predetti 36 (trentasei) mesi complessivi, dovranno rispettare i periodi d'interruzione previsti dalla legge, ovvero 10 (dieci) giorni dalla data di scadenza per i contratti di durata fino a 6 (sei) mesi, 20 (venti) giorni, sempre dalla data di scadenza, per i contratti di durata superiore a 6 (sei) mesi.

Nel caso in cui tali disposizioni non fossero rispettate, fatta salva l'esclusione dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali, come definiti a norma di Legge, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

Le Parti, al fine di rispondere alle esigenze locali e migliorare l'efficienza dei servizi resi dalla Società, demandano alla Contrattazione di secondo livello il compito d'individuare eventuali casi di legittimità di periodi d'interruzione ridotti.

E. Tempo Determinato: diritto di precedenza

Il Lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine abbia prestato negli ultimi 36 (trentasei) mesi solari attività lavorativa nello stesso Studio per un periodo superiore a 12 (dodici) mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate entro i successivi 9 (nove) mesi. Tale diritto potrà essere esercitato solo con riferimento alle mansioni già espletate nei precedenti rapporti a termine e a condizione che il Lavoratore abbia manifestato per iscritto la propria volontà allo Studio, entro il termine di 6 (sei) mesi dalla data di cessazione dell'ultimo rapporto a termine. Il Datore, nel Contratto o lettera di Assunzione, inserirà l'espressa indicazione che il Lavoratore, alle condizioni previste dal presente articolo, ha diritto di precedenza nelle nuove assunzioni a tempo indeterminato.

F. Tempo Determinato: tredicesima mensilità

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato di durata prevista fino a 12 (dodici) mesi, con previsione nella lettera di assunzione o successivo Accordo assistito, la tredicesima mensilità sarà corrisposta frazionata mediante il riconoscimento dell'8,33% della **Retribuzione Individuale Mensile** spettante per ciascun mese lavorato, o frazione di mese superiore a 15 (quindici) giorni.

Al termine del rapporto di lavoro vi sarà il saldo della tredicesima, solo se più favorevole al Lavoratore (*si verifica quando nel corso dell'anno è intervenuto un'aumento della Retribuzione Individuale Mensile*).

Art. 40 - Tempo Determinato: proroga con Contratto Assistito - Al raggiungimento dei 36 (trentasei) mesi, presso la Direzione Territoriale del Lavoro (D.T.L.) competente, potrà essere stipulato fra gli stessi soggetti un contratto a tempo determinato della durata massima di 12 (dodici) mesi. In caso di mancato rispetto di tale procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione presso la D.T.L.

Art. 41 - Tempo Determinato: Ragioni Oggettive - Quando siano richiesti servizi per le attività elencate al punto 1.a) dell'art. 39 che precede, per cui occorra procedere all'assunzione a tempo determinato di Lavoratori da adibire a servizi correlati a dette attività, il ricorso a tale tipo di contratto dovrà essere contenuto nel tempo necessario al lavoro da effettuarsi, con possibilità di anticipare l'assunzione per un periodo di formazione, addestramento e/o aggiornamento della durata massima di un quarto del contratto e, comunque, non superiore a giorni 15 (quindici), e da un analogo periodo per le consegne finali.

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

Il Lavoratore assunto a termine per Ragioni Oggettive ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato effettuate dallo stesso Studio e per le medesime attività, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto entro 3 (tre) mesi dalla data di cessazione.

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

Art. 42 - Tempo Determinato: Contrattazione di secondo livello - La disciplina del presente CCNL è cedevole rispetto a quella Aziendale di Secondo Livello sui seguenti punti:

- a) individuazione di periodi, attività e/o mansioni soggetti a intensificazione e rarefazione del lavoro;
- b) definizione delle deroghe legalmente ammesse al fine di migliorare la competitività e la qualità dei servizi aziendali;
- c) riduzione, o motivato annullamento, dei periodi d'interruzione tra contratti a termine;
- d) definizione di eventuali trattamenti correlati al Contratto a tempo determinato quali, ad esempio, la contabilizzazione della gratifica natalizia o tredicesima mensilità in ratei mensili e/o la definizione delle prestazioni rese a tali lavoratori dagli Organismi Bilaterali di riferimento.

Art. 43 - Tempo Determinato: Certificazione o Parere di Conformità - Il Datore e il/i Lavoratore/i, ai sensi dell'art. 76, D. Lgs. 276/2003, potranno richiedere all'Ente Bilaterale, o alle altre sedi di Certificazione previste, la Certificazione del Contratto a Tempo Determinato tra loro sottoscritto.

Il singolo Lavoratore potrà, inoltre, richiedere il Parere di Conformità sul proprio contratto a tempo determinato alla Commissione Bilaterale Nazionale di Certificazione (*all'indirizzo email: certificazionenazionale@enbic.it*).

Art. 44 - Tempo Determinato: principio di non discriminazione - Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato spettano, in proporzione al periodo lavorato, le retribuzioni dirette, differite, il Trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto presso l'Azienda per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato inquadrati nello stesso livello, con la sola esclusione, quando prevista, delle prestazioni integrative al S.S.N. e/o assicurative prestate tramite l'En.Bi.C. (www.enbic.it), fermo restando il riconoscimento della relativa indennità sostitutiva (art. 145).

È fatta salva la possibilità di monetizzazione frazionata delle retribuzioni differite nei casi di rapporto a tempo determinato fino a mesi 12 (dodici), così come previsto all'art. 39 o quando così definito nella Contrattazione Aziendale di Secondo Livello o nella lettera di assunzione. Il T.F.R. maturato, a parità di condizioni dei lavoratori a tempo indeterminato, potrà essere destinato dal Lavoratore ad un Fondo di Previdenza Complementare.

Art. 45 - Tempo Determinato: Informativa - Il Datore di lavoro, al fine di favorire la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, informerà i lavoratori a tempo determinato, nonché le R.S.A., dei posti vacanti a tempo indeterminato che si rendano disponibili in Azienda. Tale previsione potrà essere ottemperata anche mediante affissione in bacheca aziendale della relativa comunicazione.

Art. 46 - Tempo Determinato: criteri di computo - Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, si tiene conto anche del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i Dirigenti, impiegati negli ultimi 2 (due) anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

Art. 47 - Tempo Determinato: esclusioni e discipline specifiche - Sono esclusi dal campo di applicazione del presente Titolo, in quanto già disciplinati da specifiche normative, i rapporti instaurati ai sensi dell'art. 8, comma 2, L. n. 223/1991 (*Lavoratori in mobilità*) e le ulteriori ipotesi legalmente previste dall'art. 29 del D. Lgs. 81/2015. Inoltre, con i Dirigenti è possibile instaurare contratti a tempo determinato di durata complessiva pari a 5 (cinque) anni, salvo il diritto del Dirigente stesso di recedere, a norma dell'art. 2118 c.c., una volta trascorso il triennio.

Art. 48 - Tempo Determinato: impugnazione - L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire a pena di decadenza nelle sedi e nelle forme legalmente previste, entro 120 (centoventi) giorni dalla cessazione del singolo contratto.

TITOLO XIII CONTRATTI DI LAVORO ESPANSIVI

Art. 49 - Contratti di lavoro espansivi: definizione - Secondo le previsioni legali e al fine d'incrementare gli organici, l'Azienda e le Associazioni Sindacali firmatarie potranno stipulare un accordo Aziendale che preveda, programmandone i modi d'attuazione, una riduzione stabile dell'orario di lavoro, con

riduzione della retribuzione, e la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale. Deve trattarsi di contratti collettivi aziendali, la riduzione di orario deve avere carattere stabile e comportare una minor retribuzione dei Lavoratori interessati alla riduzione di orario; infine la riduzione di orario dei Lavoratori già in forza deve comportare contestualmente un incremento degli organici aziendali. Per poter usufruire dei benefici previsti dalla L. 863/84 (*integrazione salariale e riduzione contributiva*), i contratti collettivi in questione devono essere tempestivamente depositati presso la Direzione Territoriale del Lavoro.

TITOLO XIV CONTRATTI DI LAVORO DIFENSIVI

Art. 50 - Contratti di lavoro difensivi: definizione - Nelle Aziende che abbiano avviato procedure di mobilità o di riduzione del personale, è possibile, secondo le previsioni legali e tramite Accordo sindacale, ridurre l'orario di lavoro contrattuale, per tutti i Lavoratori, o per classi omogenee di essi, al fine di ridurre i licenziamenti previsti. In tal caso vi sarà integrazione, a norma di Legge, delle retribuzioni ridotte conseguenti alla riduzione concordata dell'orario.

TITOLO XV TELELAVORO

Premessa

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

In tale caso, le leggi prevedono la possibilità di utilizzare apposite agevolazioni, alle quali si rinvia.

Per le sue caratteristiche, il Telelavoro si presta particolarmente ad essere applicato in ambito impiegatizio.

Art. 51 - Telelavoro: definizione - E' una forma d'organizzazione del lavoro a distanza, resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il Telelavoratore (Lavoratore Dipendente) e lo Studio.

Il Telelavoro è solo un modo particolare di svolgimento della prestazione lavorativa ed è soggetto alla disciplina del lavoro e all'organizzazione aziendale, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno e, spesso, coincide con l'abitazione del telelavoratore.

Il Telelavoratore ha, quindi, gli stessi diritti e doveri dei Lavoratori Dipendenti che svolgono l'identica attività nei locali aziendali.

Pertanto, in tutto quanto compatibile, il telelavoratore è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo aziendale.

Art. 52 - Telelavoro: tipologie - Il Telelavoro può essere di quattro tipi:

- 1) *domiciliare*: svolto nell'abitazione del telelavoratore;
- 2) *mobile*: svolto attraverso l'utilizzo d'apparecchiature portatili;
- 3) *remotizzato o a distanza*: svolto presso uffici attrezzati ubicati in apposito telecentri i quali non coincidono né con l'abitazione del telelavoratore, né con gli uffici aziendali;
- 4) *misto*: nel caso in cui solo parte della prestazione complessiva avvenga all'interno della Società.

Art. 53 - Telelavoro: ambito - Il Telelavoro che si applica ai Dipendenti subordinati, può svolgersi a tempo pieno o parziale ed essere a tempo determinato o indeterminato.

Il centro di Telelavoro o la singola postazione nell'abitazione del telelavoratore non configurano un'unità autonoma aziendale.

Art. 54 - Telelavoro: condizioni - Il Telelavoro ha carattere volontario sia per il Datore che per il Lavoratore. Se il Telelavoro non è previsto nel contratto d'assunzione, il Lavoratore è libero di accettare o respingere l'offerta prospettata nel corso del normale rapporto di lavoro, di svolgere Telelavoro.

Il compito d'individuare i modi per esercitare il diritto alla reversibilità è demandato alla Contrattazione di secondo livello o, nei casi singoli, agli accordi individuali assistiti.

La Società dovrà fornire al Telelavoratore le relative informazioni, in particolare sul Responsabile di riferimento o ogni altra figura cui potrà rivolgersi per questioni di lavoro e le modalità di comunicazione.

La Società renderà note, per scritto, le fattispecie disciplinarmente rilevanti per il telelavoratore e le relative sanzioni.

Art. 55 - Telelavoro: formazione - I telelavoratori, a parità di prestazioni lavorative, dovranno poter fruire della formazione specifica sugli strumenti tecnici di lavoro che utilizzano e sulle caratteristiche di tale forma d'organizzazione del lavoro.

Tale formazione sarà fornita dalla Società o dalle strutture formative paritetiche locali, ove presenti, conformemente ai programmi approvati dalle strutture paritetiche regionali o nazionali per la specifica attività.

Art. 56 - Telelavoro: postazione di lavoro - La postazione del telelavoratore e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico dell'Azienda.

Tenuto conto degli investimenti richiesti per la costituzione della postazione di lavoro, il recesso immotivato del telelavoratore, che avvenga entro 3 (tre) anni dall'inizio del rapporto di telelavoro, o un eventuale minor termine previsto nel contratto di telelavoro, comporterà che le spese di postazione sostenute e comunicate al telelavoratore all'atto della sottoscrizione del contratto di telelavoro, siano pro-quota temporale a carico del telelavoratore.

La Società è tenuta a fornire al telelavoratore tutti i necessari supporti tecnici e, in ogni caso, si fa carico dei costi derivanti dalla normale usura e/o dal danneggiamento degli strumenti di lavoro, nonché dall'eventuale perdita dei dati utilizzati dal telelavoratore, salvo che ciò sia imputabile a mancata diligenza, dolo od imperizia grave del telelavoratore stesso.

Art. 57 - Telelavoro: protezione dei dati - La Società adotterà tutte le misure appropriate a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal Lavoratore dipendente per fini professionali; esso provvederà ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di Legge e le regole applicabili relative alla protezione dei dati. La responsabilità del rispetto di tali norme e regole sarà del Telelavoratore.

È demandata alla Contrattazione di secondo livello ogni disciplina particolare riguardante l'uso d'apparecchiature, strumenti, programmi informatici. All'atto della costituzione del rapporto, il Datore informerà il Telelavoratore sulla disciplina del lavoro e sulle sanzioni applicabili in caso di violazione.

Art. 58 - Telelavoro: tempo di lavoro - Il Telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro. Con riferimento all'orario di lavoro, non sono applicabili al telelavoratore le norme previste dal D. Lgs. 66/2003.

Art. 59 - Telelavoro: diritti del Telelavoratore - Il Telelavoratore ha, in proporzione al lavoro svolto, gli stessi diritti normativi, retributivi e sindacali dei Lavoratori dipendenti che operano in Azienda con le medesime mansioni e/o qualifica, nonché ha diritto alle medesime opportunità d'accesso alla formazione ed allo sviluppo della carriera previsti per i Lavoratori dipendenti con mansioni identiche od analoghe.

Il Lavoratore dipendente che passa al Telelavoro nel corso del rapporto conserva, a parità di professionalità richiesta, di lavoro svolto e di tempo dedicato, le condizioni economiche precedentemente acquisite.

Art. 60 - Telelavoro: telecontrollo - L'Azienda, previo Accordo sindacale, può instaurare strumenti di telecontrollo nel rispetto sia del D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, della Privacy che delle Leggi vigenti in materia, fermo restando che nessun teledispositivo di controllo quantitativo o qualitativo potrà essere utilizzato all'insaputa dei telelavoratori.

Art. 61 - Telelavoro: competenza normativa della Commissione Bilaterale - Ogni questione dubbia in materia di strumenti di lavoro, di disciplina e di responsabilità dovrà essere definita dalla Commissione Bilaterale prevista dalle Parti stipulanti il presente CCNL.

Art. 62 - Telelavoro: contrattazione di secondo livello - Alla Contrattazione Aziendale di secondo livello è demandato di approfondire:

1. l'adozione di misure dirette a prevenire o ridurre l'isolamento del telelavoratore dall'ambiente di lavoro, come i contatti con i colleghi, l'esercizio dei diritti sindacali e l'accesso alle informazioni aziendali;
2. il carico di lavoro e gli eventuali strumenti di telecontrollo;
3. l'eventuale fascia di reperibilità;
4. la determinazione in concreto degli strumenti che permettono l'effettiva autonoma gestione del tempo di lavoro al telelavoratore;
5. il diritto alla reversibilità.

TITOLO XVI LAVORO INTERMITTENTE

Premessa

Il ricorso al Contratto Intermittente può essere una soluzione consigliata per le intensificazioni del lavoro in concomitanza di particolari scadenze amministrative. È un contratto che permette di sopperire alle impreviste esigenze con personale già selezionato, con il necessario rapporto fiduciario, la competenza e la prontezza nell'effettuazione dell'opera richiesta. Il Lavoratore ha il vantaggio di poter conciliare il lavoro con altro impegno (esempio: gli studenti).

Art. 63 - Lavoro Intermittente: definizione - Con il contratto di lavoro intermittente o "a chiamata", che potrà essere sia a tempo determinato che indeterminato, il Lavoratore si pone a disposizione dell'Azienda, che potrà utilizzarne la prestazione nelle seguenti ipotesi:

Oggettive:

- a) per lo svolgimento di mansioni di carattere stagionale, discontinuo o sostitutivo o per l'intensificazione straordinaria di lavori, quali, ad esempio:
 - ❖ servizi di portineria e guardiania;
 - ❖ addetti ai call center.
- b) quelli da rendersi nei fine settimana, nei Periodi Feriali o in altri eventuali periodi successivamente individuati dalla Contrattazione di secondo livello tra le Parti aziendali;
- c) per le attività previste nel Regio Decreto n. 2657/1923.

Soggettive:

- a) per prestazioni rese da soggetti con meno di 24 (ventiquattro) anni di età (con termine delle prestazioni lavorative entro il 25° anno), ovvero da Lavoratori con più di 55 (cinquantacinque) anni, anche pensionati.

Ai fini di una maggior chiarezza, per la stipula dei contratti di lavoro di cui alla lettera b) che precede, s'intende per "Fine Settimana" il periodo intercorrente dal venerdì dopo le ore 13:00 fino alle ore 6:00 del lunedì.

Il Contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore, per un periodo complessivamente non superiore a 400 (quattrocento) giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 (tre) anni solari. In caso di superamento del predetto periodo, il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Art. 64 - Lavoro Intermittente: forma e comunicazioni - Il contratto di lavoro intermittente, ai fini della prova, deve essere stipulato in forma scritta e la lettera di assunzione deve indicare i seguenti elementi:

- a) la durata e le ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
- b) il luogo e i modi della disponibilità, eventualmente garantita dal Lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata, che non potrà essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) il trattamento economico e normativo spettante al Lavoratore per la prestazione eseguita e, se prevista la disponibilità, la relativa indennità;
- d) le forme e modalità con cui il Datore è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché i modi di rilevazione della prestazione;
- e) i tempi e i modi di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità;
- f) le eventuali specifiche misure di formazione e sicurezza che fossero necessarie in relazione al tipo di attività dedotta nel contratto.

Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 (trenta) giorni di effettivo lavoro (*Circolare Ministero del Lavoro n. 20/2012*), l'Azienda è tenuta a comunicarne la durata alla Direzione Territoriale del Lavoro competente, mediante sms o posta elettronica, nonché con altri modi di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie individuali.

Si ricorda che, in caso di violazione degli obblighi di comunicazione, sarà applicata la sanzione amministrativa da Euro 400,00 (quattrocento) a Euro 2.400,00 (duemilaquattrocento) per ciascuna omessa comunicazione.

Art. 65 - Lavoro Intermittente: trattamento economico - Tutti i trattamenti economici previsti dal CCNL dovranno essere riconosciuti ai Lavoratori Intermittenti in modo proporzionale al periodo effettivamente lavorato, mediante retribuzione oraria onnicomprensiva delle retribuzioni dirette, differite e in natura equivalenti a quelle spettanti, per lo stesso tempo lavorato e a parità di condizioni e mansioni, a un dipendente a tempo pieno e indeterminato dello stesso livello.

Ciò premesso, si riportano sinteticamente i trattamenti da riconoscere al Lavoratore Intermittente:

1) Retribuzione Diretta:

Per ogni ora di lavoro effettivamente prestato, si dovrà riconoscere 1/173° della **Retribuzione Individuale Mensile**.

2) Retribuzione Differita:

Per ogni ora di lavoro effettivamente prestato, si dovrà riconoscere, quale quota oraria della retribuzione differita per Tredicesima Mensilità, 1:1904 della **Retribuzione Individuale Mensile**.

Le ferie dovranno essere riconosciute nella parte effettivamente maturata dal Lavoratore e, in deroga al principio generale secondo il quale il rateo mensile matura per ogni mese o frazione di mese superiore ai 14 (quattordici) giorni, come previsto dall'art. 128, il Lavoratore Intermittente matura 1:1904 ore di ferie per ciascuna ora effettivamente lavorata. Le ferie così maturate saranno godute dal Lavoratore o, in caso di recesso, monetizzate con le competenze di fine rapporto.

3) Trattamento di Fine Rapporto:

Il Trattamento di Fine Rapporto sarà calcolato sugli importi effettivamente erogati con stabilità, al netto di eventuali rimborsi spese e delle indennità correlate agli specifici modi della prestazione, quali indennità di viaggio, maggiorazioni per lavoro straordinario o notturno, indennità di cassa o di maneggio denaro, indennità mensa o controvalore del servizio o del buono pasto.

4) Enti Bilaterali:

Le prestazioni di Assistenza Sanitaria Integrativa erogate per il tramite degli Enti Bilaterali, al fine di essere garantite, suppongono il versamento di un contributo annuale predefinito. Nel Lavoro Intermittente, manca la garanzia di “soglia minima” della prestazione lavorativa e, quindi, del corrispondente contributo minimo e della possibilità delle prestazioni integrative sanitarie.

Per quanto precede, le Parti concordano quanto segue:

- 1) per i Lavoratori Intermittenti, i Datori di lavoro non dovranno versare la contribuzione afferente la “Gestione Speciale”, né dovranno riconoscere l'Elemento Perequativo Sostitutivo, contrattualmente previsto per i tempi determinati fino a 12 (dodici) mesi (art. 145 del CCNL), essendo prevista, in alternativa, l'indennità di cui al sottostante punto 3);
- 2) i contributi per le prestazioni dell'Ente Bilaterale (Certificazioni, Interpretazioni contrattuali, ecc.) dovuti alla “Gestione Ordinaria”, in tutti i casi di ricorso al lavoro intermittente, saranno i seguenti.

Col. 1	Col. 2	Col. 3
Gestione Ordinaria dell'En.Bi.C.	Contributo mensile	Contributo annuo
Contributo a carico del Datore, per ciascun Lavoratore:	4,50	54,00
Contributo per il Lavoratore:	1,50	18,00
Totale contributo “Gestione Ordinaria”	6,00	72,00

- 3) ai Lavoratori Intermittenti dovrà essere riconosciuta per ciascuna ora lavorata un'Indennità Sostitutiva di Prestazioni integrative al S.S.N. e assicurative degli Enti Bilaterali, pari ad € 0,2394. Tale indennità, non sarà utile alla determinazione della retribuzione oraria spettante e, quindi, anche al calcolo della tredicesima mensilità, delle ferie e del T.F.R.

Art. 66 - Lavoro Intermittente: indennità di disponibilità - Qualora il Lavoratore, a richiesta o chiamata dell'Azienda, garantisca la sua prestazione lavorativa per un predeterminato tempo pattuito, avrà diritto di ricevere, oltre alla retribuzione delle ore effettivamente lavorate, un'“indennità di disponibilità” per ciascuna ora della quale assicuri la disponibilità, che non potrà essere inferiore al 20% (venti per cento) della **Componente Parametrica** (cfr. art 168, lettera A.), maggiorata del rispettivo rateo di tredicesima mensilità.

Nel contratto individuale, dovranno precisarsi le sottostanti norme disciplinari sull'indennità di disponibilità e il valore percentuale della **RIM** effettivamente riconosciuta al Lavoratore.

Il Lavoratore che, per malattia od altra causa, sia nell'impossibilità di rispondere alla chiamata, salvo provata forza maggiore, dovrà informare il Datore tempestivamente e, comunque, non oltre 12 (dodici) ore dall'inizio dell'impedimento, precisandone la prevedibile durata.

Nel periodo di temporanea indisponibilità, per qualsiasi causa dovuta, il Lavoratore non matura il diritto all'indennità di disponibilità.

Se il Lavoratore non informa il Datore nei termini anzidetti, perderà il diritto all'indennità di disponibilità per un periodo di 15 (quindici) giorni, salva diversa previsione del contratto individuale.

Il reiterato e ingiustificato rifiuto di rispondere alla chiamata costituisce motivo di licenziamento *per giustificato motivo soggettivo* e comporta la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto.

L'indennità di disponibilità sarà soggetta a contribuzione previdenziale ma sarà esclusa dal computo delle retribuzioni dovute per festività e ferie e non sarà utile nella determinazione del TFR (art. 16, D Lgs. 81/2015).

Art. 67 - Lavoro Intermittente: divieti e condizioni - La Società non potrà ricorrere al lavoro a chiamata nei seguenti casi:

1. qualora non abbia effettuato la valutazione dei rischi (D. Lgs. 81/2008);
2. al fine di sostituire Lavoratori in sciopero, salvo che per assicurare l'integrità degli impianti o dei patrimoni, quando la mancata copertura del servizio sia potenzialmente idonea a compromissioni gravi e/o irreversibili;
3. quando abbia proceduto a licenziamento collettivo, nelle identiche mansioni, nei 6 (sei) mesi antecedenti all'assunzione di lavoratore intermittente;
4. quando sia in corso una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario, in regime di cassa integrazione guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni e distribuzione dell'orario cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente.

Art. 68 - Lavoro Intermittente: informativa - La Società, a loro richiesta, è tenuta ad informare con cadenza annuale le proprie Rappresentanze Sindacali Aziendali sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

Art. 69 - Lavoro Intermittente: criteri di computo - Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, il lavoratore intermittente è computato nell'organico dello Studio in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

TITOLO XVII CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Art. 70 - Il Contratto di Somministrazione di Lavoro: condizioni - Tale contratto ha l'obiettivo di soddisfare le esigenze momentanee dell'Azienda, che assume le vesti negoziali di “Utilizzatore” e sarà, normalmente, riferito ai ruoli amministrativi.

Il contratto di somministrazione può essere stipulato con una delle Agenzie autorizzate di somministrazione per il lavoro, iscritte all'Albo Nazionale Informatico delle Agenzie per il Lavoro.

Per la disciplina del tempo determinato e delle proroghe nel “*Contratto di Somministrazione*” si rinvia al “*Lavoro a tempo determinato*”.

Il contratto di lavoro dovrà avere i requisiti previsti dalla Legge, che comprendono l'obbligo della forma scritta (*ad substantiam*).

Art. 71 - Somministrazione di Lavoro: limiti - Ai Lavoratori somministrati presso l'Utilizzatore in forza dei contratti di cui al precedente articolo, sono riconosciute, qualora più favorevoli, le retribuzioni previste dal presente CCNL, salvo le aree d'esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

L'assistenza sanitaria integrativa e la copertura assicurativa sarà dovuta solo per i contratti che prevedano attività presso l'Utilizzatore senza soluzione di continuità con durata superiore a 12 (dodici) mesi.

In tal caso, al pari degli altri lavoratori, sarà dovuta all'En.Bi.C. la contribuzione prevista ed i Lavoratori avranno diritto alle relative prestazioni integrative del S.S.N.

I Lavoratori dipendenti delle Agenzie di somministrazione, somministrati presso le Aziende che applicano il presente CCNL, non possono superare, in ciascuna unità produttiva, i seguenti limiti.

<i>Lavoratori Dipendenti dell'Utilizzatore</i>	<i>da 0 a 3</i>	<i>Oltre 4</i>
N. max di Lavoratori Somministrati	1	25%*

** dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'Utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore. Nel caso d'inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione.*

E', in ogni caso, esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'art. 8, comma 2, L. n. 223/1991; di soggetti disoccupati che godano da almeno 6 (sei) mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali; di lavoratori "svantaggiati" o "molto svantaggiati" ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'art. 2 del Regolamento UE n. 651/2014, così come individuati con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

La Contrattazione Collettiva di secondo livello potrà stabilire percentuali maggiori con specifica attenzione alle seguenti ipotesi: nuovi appalti, acquisizioni, ampliamenti, ristrutturazioni o lavoro stagionale.

Art. 72 - Somministrazione di Lavoro: divieti e limiti - La Società non potrà ricorrere alla somministrazione di lavoro nei seguenti casi:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 (sei) mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge 223/1991), che abbiano 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 3 (tre) mesi;
- presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di Cassa integrazione guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
- 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. 73 - Somministrazione di lavoro: regime di solidarietà - L'Utilizzatore è obbligato in solido con il Somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il Somministratore.

Art. 74 - Somministrazione di lavoro: tutela del lavoratore ed esercizio del potere disciplinare

- Il Somministratore deve preventivamente informare i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività cui saranno destinati e formarli e addestrarli all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa, in conformità al D.Lgs. n. 81/2008.

Il contratto di somministrazione potrà prevedere che tale obbligo sia integrato dall'Utilizzatore.

L'Utilizzatore deve osservare nei confronti dei lavoratori somministrati gli stessi obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per Legge e CCNL, nei confronti dei propri dipendenti.

Nel caso in cui l'Utilizzatore adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, dovrà darne immediata comunicazione scritta al Somministratore, consegnandone copia al lavoratore stesso, rispondendo in via esclusiva per le differenze retributive spettanti e per l'eventuale risarcimento del danno in caso di inadempimento. Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al Somministratore, l'Utilizzatore deve comunicare al Somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'art. 7 della L. n. 300/1970. L'Utilizzatore risponde nei confronti dei terzi degli eventuali danni ad essi arrecati dal lavoratore somministrato nello svolgimento delle sue mansioni.

Art. 75 - Somministrazione di lavoro: informativa - A richiesta delle Parti interessate, ogni dodici mesi l'Utilizzatore comunica alle Rappresentanze Sindacali Aziendali o, in mancanza, agli Organismi territoriali di categoria delle Parti che hanno sottoscritto il presente CCNL, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Art. 76 - Somministrazione di lavoro: diritti sindacali - Il lavoratore somministrato ha diritto ad esercitare presso l'Utilizzatore, per tutta la durata della missione, i diritti sindacali, nonché a partecipare all'assemblea del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

Art. 77 - Somministrazione irregolare: effetti - In mancanza di forma scritta, il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori saranno considerati, a tutti gli effetti, alle dipendenze dell'Utilizzatore. Quando la somministrazione avvenga oltre i limiti massimi consentiti dal presente CCNL, nei casi vietati dalla Legge o al di fuori delle condizioni previste, il lavoratore potrà chiedere, anche soltanto nei confronti dell'Utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.

Art. 78 - Somministrazione: computo - Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina legale o contrattuale per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, i Lavoratori somministrati non sono computati nell'organico dell'Utilizzatore, fatta eccezione per la disciplina relativa alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

In caso di somministrazione di lavoratori disabili per mansioni di durata non inferiore a 12 (dodici) mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'art. 3 della Legge n. 68 del 12 marzo 1999.

Art. 79 - Somministrazione: rinvio alla Legge - Per quanto non previsto in questo Titolo, si rinvia al Capo IV del D. Lgs 81/2015.

TITOLO XVIII APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Art. 80 - Apprendistato: condizioni - Il contratto d'Apprendistato può essere stipulato per Lavoratori d'età compresa tra i 18 (diciotto) e 29 (ventinove) anni.

L'assunzione può essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del 30° (trentesimo) anno d'età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni). E' prevista la forma scritta ai fini della prova.

Il contratto potrà altresì essere stipulato con diciassettenni in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della Legge 53/2003 e del D. Lgs. 226/2005.

La durata è stabilita dall'art. 83 in relazione al tipo di qualificazione da conseguire ma, in ogni caso, non potrà superare i 36 (trentasei) mesi, salvo che per le figure professionali aventi contenuto e competenze analoghe e sovrapponibili a quelle dell'artigianato, per le quali sarà possibile attivare contratti di apprendistato di durata fino a 60 (sessanta) mesi, così come previsto dall'Accordo Federale, in allegato 1 al presente CCNL.

Per quanto riguarda la qualifica finale da attribuire all'Apprendista, si dovrà fare riferimento alla Classificazione del Personale prevista all'art. 166 del presente CCNL.

Il contratto di assunzione dell'Apprendista deve specificare:

- a. il periodo di prova;
- b. l'indicazione della mansioni, il luogo della prestazione, l'orario di lavoro;
- c. la durata del periodo d'Apprendistato;
- d. il livello d'inquadramento iniziale, intermedio e finale;
- e. il Piano Formativo Individuale (che, peraltro, dovrà recepire le indicazioni e le direttive contenute nel presente CCNL e nella normativa regionale di settore);
- f. l'indicazione del monte ore di formazione;
- g. la presenza di un Tutor aziendale con formazione e competenze adeguate.

Ai fini del conseguimento della qualificazione, l'Apprendista è destinato alla formazione teorica, effettuata in aula, mediante corsi esterni o interni, su temi inerenti alla qualifica da conseguire, nel rispetto di un modulo formativo e del monte orario predefinito (a seconda dell'importanza e dell'inerenza del titolo di studio conseguito), conformemente all'Accordo Federale in Allegato 1 al presente CCNL.

La formazione deve essere registrata nel Libretto formativo d'ogni singolo Apprendista partecipante che, in attesa di definizione legale, dovrà essere conforme al modello previsto nell'Accordo Federale sull'Apprendistato.

Vi è il divieto per il Datore di lavoro di recedere, salvo giusta causa o giustificato motivo, dal contratto d'Apprendistato prima della conclusione del periodo formativo.

Art. 81 - Apprendistato Professionalizzante: formazione - La formazione da erogare all'Apprendista dovrà essere conforme al Piano Formativo Individuale sottoscritto tra le Parti e allegato al Contratto di lavoro. Essa dovrà comprendere:

- la formazione specifica: finalizzata all'acquisizione delle competenze tecnico-professionali specialistiche della qualifica da conseguire;
- la formazione teorica: relativa alla sicurezza, igiene del lavoro e alle competenze c.d. “trasversali”.

La formazione in materia di sicurezza e igiene del lavoro dovrà:

- essere effettuata, generalmente, entro i primi 6 (sei) mesi di lavoro;
- avvenire secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo 81/2008 e s.m.i., dall'Accordo Stato-Regione del 7 luglio 2016, considerando i rischi specifici presenti nel luogo di lavoro, così come rilevabili dal Documento di Valutazione dei Rischi aziendali;
- prevedere la formazione teorica conforme al comma 1 dell'art. 37 del D. Lgs 81/2008 e s.m.i. (*concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda*);
- essere documentata.

La restante formazione, nel rispetto degli obiettivi formativi, potrà essere erogata nei diversi modi previsti nel Piano Formativo Individuale, entro la durata del Contratto di Apprendistato, preferibilmente in connessione funzionale con le mansioni progressivamente svolte.

Art. 82 - Apprendistato: periodo di Prova - L'assunzione dell'Apprendista diviene definitiva al positivo compimento del periodo di prova. La durata del periodo di prova non potrà superare i limiti previsti dall'art. 103 del presente CCNL, validi per il livello finale di qualificazione dell'Apprendista.

Durante la prova, l'Apprendista ha diritto ai trattamenti previsti dalla Legge e dal contratto per gli Apprendisti di uguale qualifica, che abbiano superato il patto di prova. Nel contratto di apprendistato, in deroga alla previsione dell'art. 103 del presente CCNL, è reciprocamente ammesso interrompere la prova in qualunque momento, senza obbligo di preavviso o di una specifica motivazione.

La malattia dell'Apprendista sospende il periodo di prova, per un massimo di 30 (trenta) giorni per le qualifiche finali di Impiegato Direttivo e di 15 (quindici) giorni per le altre qualifiche. La sospensione proroga di egual tempo la durata del patto di prova.

In caso di ricovero ospedaliero, la sospensione e la proroga sono nel limite massimo di 30 (trenta) giorni per tutte le qualifiche.

La sospensione e la proroga del termine devono essere documentate dalla richiesta dell'Apprendista e dall'accettazione scritta che l'Azienda invierà all'Apprendista prima del compiersi del termine del patto.

Art. 83 - Apprendistato: durata - La durata dei Contratti di apprendistato sarà conforme alla Tabella seguente:

<i>Inquadramento Finale</i>	<i>Durata Primo Periodo</i>	<i>Durata Secondo Periodo</i>	<i>Durata Totale</i>
1° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
2° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
3° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
4° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
5° Livello	16 mesi	16 mesi	32 mesi
6° Livello	15 mesi	15 mesi	30 mesi
7° Livello	14 mesi	14 mesi	28 mesi

Nel primo periodo, l'inquadramento e la corrispondente retribuzione saranno di due livelli inferiori rispetto a quella prevista per l'inquadramento finale. Nel secondo periodo, l'inquadramento e la retribuzione saranno di un livello inferiore rispetto al predetto inquadramento finale.

Resta inteso che, l'apprendista con la qualifica finale al 7° livello permarrà per entrambi i periodi all'8° livello.

Art. 84 - Apprendistato: disciplina previdenziale e assistenziale - Per i contratti d'Apprendistato si applicano le discipline legislative vigenti in materia. Ai fini previdenziali, gli Apprendisti saranno assicurati al pari dei lavoratori qualificati.

Gli apprendisti, salvo diverse previsioni legali in deroga, saranno esclusi dai trattamenti d'integrazione salariale.

Art. 85 - Apprendistato: malattia e infortuni - In caso di malattia o infortunio non sul lavoro al Lavoratore Apprendista spetta dal 4° al 181° giorno di prognosi, nei limiti del periodo di comporto, l'integrazione datoriale del 20% (venti per cento) della **Retribuzione Individuale Mensile**.

Quando un successivo evento morboso fosse “continuazione” del primo, anche con soluzione di continuità, la decorrenza dell’arco temporale sul quale conteggiare il periodo di comporto si determinerà quale prosecuzione della prima malattia, senza soluzione di continuità.

Eventuali trattamenti più favorevoli potranno essere concordati nel Contratto di Secondo livello.

Art. 86 - Apprendistato: recesso in costanza di protezione - Per il recesso dell’Apprendista in costanza di protezione, si rinvia all’Accordo Federale sull’Apprendistato, in Allegato 1 al presente CCNL.

Art. 87 - Apprendistato: proporzione numerica - Il numero massimo di Apprendisti da assumere presso l’Azienda, direttamente o, indirettamente, per il tramite delle Agenzie di somministrazione, a tempo indeterminato o determinato stagionale, non potrà superare il rapporto di 3 (tre) a 2 (due) rispetto alle maestranze specializzate e qualificate presenti. In caso di Studi che occupano un numero di Lavoratori inferiore a 10 (dieci), il numero di Apprendisti non potrà superare il 100% (cento per cento) della forza presente.

Se uno Studio ha alle proprie dipendenze Lavoratori qualificati in numero inferiore a 3 (tre), potrà assumere al massimo 3 (tre) Apprendisti.

Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano alle imprese artigiane, per le quali trova applicazione l’art. 4 della L. n. 443/1985.

Art. 88 - Apprendistato: stabilizzazione - L’Azienda con più di 10 (dieci) Lavoratori dipendenti potrà assumere Apprendisti solo qualora abbia mantenuto in servizio almeno il 30% (trenta per cento) dei contratti di Apprendistato scaduti nei 36 (trentasei) mesi precedenti. Se nei 36 (trentasei) mesi precedenti sono scaduti meno di 3 (tre) contratti d’Apprendistato, l’Azienda è esonerata dal vincolo che precede.

Non sono computati tra i contratti scaduti:

1. i rapporti risolti nel corso o al termine del periodo di prova;
2. i dimissionari;
3. i licenziati per giusta causa;
4. chi rifiuta di rimanere in servizio.

Art. 89 - Apprendistato: trattamento normativo - L’Apprendista, ove non diversamente stabilito, ha diritto, al trattamento normativo dei Lavoratori di qualifica pari a quella per la quale egli compie l’apprendistato. Le ore d’insegnamento teorico e pratico mediante affiancamento sul lavoro, sono comprese nell’orario di lavoro e sono, quindi, retribuite. Eventuale formazione esterna all’orario di lavoro sarà retribuita con la Normale Retribuzione Oraria. Le ore di formazione saranno riportate sul cedolino paga, possibilmente, con apposita voce di “*formazione retribuita*”.

Art. 90 - Apprendistato: diritti - Il Datore ha l’obbligo di:

1. impartire o fare impartire all’Apprendista la formazione e l’assistenza prevista per il suo percorso professionale nei vari cicli formativi, conformemente al *Piano Formativo Individuale*, al fine di conseguire la capacità per assumere i compiti previsti dalla qualifica;
2. non sottoporre l’Apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo o analoghe forme di incentivo;
3. non adibire l’Apprendista al lavoro straordinario o supplementare eccedente le 120 (centoventi) ore per anno solare. Si escludono dal limite che precede eventuali tempi di formazione retribuita esterna all’orario ordinario di lavoro;
4. non adibire l’Apprendista a lavori di manovalanza e non sottoporlo, comunque, a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per la quale è stato assunto;
5. accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
6. accordare all’Apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di 8 (otto) ore settimanali per non più di 20 (venti) settimane nel triennio o pro quota;
7. in caso di interruzione del rapporto prima del termine, a richiesta dell’Apprendista, attestare l’attività formativa svolta;

8. informare periodicamente la famiglia dell'Apprendista minore d'età, o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.

Agli effetti di quanto richiamato al precedente punto 4., non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti le attività nelle quali l'Apprendista effettua l'addestramento in affiancamento al Tutor o sotto la guida di altro lavoratore qualificato, quelli di riordino del posto di lavoro o quelli rilevanti ai fini del conseguimento della qualifica.

Art. 91 - Apprendistato: doveri - L'Apprendista deve:

1. seguire le istruzioni del Tutor, del Datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e gli insegnamenti impartiti con il massimo impegno;
2. prestare la sua opera con la massima diligenza;
3. frequentare assiduamente e con profitto i corsi di formazione, anche se in possesso di un titolo di studio;
4. a richiesta, effettuare le eventuali intensificazioni d'orario previste, mediante attivazione della Banca delle Ore e le prestazioni di lavoro straordinario, entro il limite massimo di un'ora giornaliera e 4 (quattro) ore nella giornata di riposo (*normalmente il sabato*);
5. osservare le norme disciplinari generali previste dal presente Contratto e/o contenute negli eventuali regolamenti interni aziendali, purché questi ultimi non siano in contrasto con la disciplina legale e contrattuale in materia di Apprendistato.

Art. 92 - Apprendistato: competenze degli Enti Bilaterali - Le apposite Commissioni istituite presso l'En.Bi.C. potranno, a richiesta delle Parti, certificare i contratti di Apprendistato e i relativi programmi di formazione e/o emettere i pareri di Conformità dei Piani Formativi Individuali.

Art. 93 - Apprendistato Professionalizzante per lavoratori in mobilità - È possibile assumere con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di disoccupazione, senza limiti di età.

Per questi soggetti, non è possibile recedere al termine del periodo formativo e non si applica il beneficio contributivo per l'anno successivo alla qualificazione.

Art. 94 - Apprendistato: computo - Gli apprendisti sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti dalla Legge e dal CCNL per l'applicazione di particolari normative e istituti, salvo non sia diversamente ed esplicitamente specificato dalla norma o dal Contratto Collettivo.

Art. 95 - Apprendistato: Rinvio - Le Parti, per quanto qui non disciplinato e per le altre forme di Apprendistato, rinviano all'Accordo Federale di cui all'allegato 1 del presente CCNL.

TITOLO XIX MOBILITA' VERTICALE

Premessa

La crisi, oltre che ridurre il numero dei lavoratori complessivamente occupati, postula l'estensione dell'area delle competenze professionali richieste, prima "puntuali", con progressivo arricchimento dei contenuti del lavoro mentre, l'interpretazione restrittiva e formale dell'art. 2103 c.c., consiglia ricerche "esterne" di professionalità, che sarebbero state altrimenti formabili in azienda.

In situazioni di costante sviluppo e di elevata mobilità tra aziende diverse, tale impostazione non determinava particolari svantaggi; viceversa, ora tale rigidità danneggia i Lavoratori nello sviluppo interno delle carriere così come le Aziende, che si trovano costrette a ricercare specifiche competenze esterne, estranee alla cultura aziendale.

Per superare le difficoltà, le Parti hanno ritenuto di favorire l'istituto della "Mobilità Verticale" prevedendo alcune clausole di garanzia a tutela delle Aziende e dei Lavoratori.

Tra queste clausole, vi è il Patto di prova per mansioni superiori omogenee (nei casi in cui esse siano già potenzialmente acquisite, in quanto d'area omogenea rispetto a quella già propria del Lavoratore) e la Mobilità Verticale per mansioni superiori eterogenee, nei casi esse siano in divenire, nei contenuti e richiedano, quindi, un periodo e un programma di formazione.

Poiché le Parti sono coscienti degli aspetti indisponibili dell'art. 2013 c.c., concordemente precisano che l'ambito di applicazione del presente articolo è limitato ai casi in cui vi sia un percorso professionale, che parte da un "nome" della mansione superiore per concludere ad un suo effettivo "contenuto" e vi sia formalizzazione, per il tramite dell'Ente Bilaterale di Categoria, degli obiettivi, dei contenuti, dei tempi, delle verifiche aziendali previsti e del previsto livello d'approdo, in assonanza con l'articolato contrattuale di riferimento.

Art. 96 - Mobilità Verticale: introduzione e aspetti generali - La condizione essenziale per l'attivazione della Mobilità Verticale è la volontarietà delle Parti che dovrà essere formalizzata, per iscritto, con una richiesta comune all'Ente Bilaterale di Categoria (ENBIC).

Tale richiesta, sottoscritta da entrambe le Parti, dovrà contenere le seguenti indicazioni:

- a) Livello iniziale del Lavoratore;
- b) Patto di prova per la mansione di livello superiore;
- c) Sintetica descrizione delle mansioni di partenza e di approdo del Lavoratore e tempi previsti di acquisizione;
- d) Formazione prevista (*nel lavoro/in affiancamento/corsi interni o esterni*) e sua durata;
- e) Verifica finale da attuarsi mediante prova pratica o colloquio sulle competenze effettivamente acquisite e/o informativo;
- f) Al positivo compiersi del periodo previsto, formalizzazione delle nuove mansioni e del relativo livello d'inquadramento.

In caso di accoglimento della richiesta, l'Ente Bilaterale di Categoria emetterà **Parere di Conformità alla Mobilità Verticale**, che le Parti potranno quindi attivare.

Eventuali modifiche in itinere delle condizioni già approvate dall'Ente Bilaterale di Categoria saranno valide solo se nuovamente approvate dallo stesso. In assenza, permarranno le condizioni inizialmente previste o l'immediato riconoscimento del livello superiore.

È fatta salva la possibilità di attivare più percorsi successivi di Mobilità Verticale per il medesimo Lavoratore, purché ciascuno di essi sia riferito all'acquisizione di una professionalità superiore.

A titolo di esempio, un Lavoratore di livello 7° potrà attivare i percorsi di Mobilità Verticale per il livello 6° e, una volta definitivamente acquisito tale livello, potrà attivare altro percorso per il livello 5°, e così via.

Art. 97 - Mobilità Verticale: procedure d'attivazione del Patto di Prova per l'acquisizione di mansioni superiore omogenee - L'Azienda e il Lavoratore, nel rispetto delle presenti previsioni contrattuali, possono concordare un *iter di ingresso* alle mansioni superiori omogenee, che preveda un'iniziale libera reversibilità durante il “*Patto di prova per mansioni superiori omogenee*”. Pertanto, l'acquisizione del livello superiore diventerà definitiva solo al positivo compiersi del Patto di prova per la mansione superiore.

La durata di tale Patto di prova, per qualsiasi mansione superiore, è fissata in mesi 6 (sei) di effettivo lavoro e dovrà risultare da atto scritto.

Durante la Mobilità Verticale in Patto di prova, sul presupposto che i contenuti professionali del livello superiore siano in fase di acquisizione, al lavoratore permane la retribuzione del livello di partenza.

Dal positivo superamento del Patto di prova, la retribuzione e il livello d'inquadramento saranno quelli previsti per la mansione superiore.

Eventuali condizioni economiche previste *Ad Personam* nel livello di partenza, saranno di diritto assorbibili, fino a concorrenza, all'atto dell'acquisizione del livello di approdo, salvo i casi in cui esse siano state, all'atto della concessione, espressamente riconosciute come “*non assorbibili*”.

Art. 98 - Mobilità Verticale: procedure d'attivazione per l'acquisizione di mansioni superiori eterogenee - Nel caso di mansioni superiori sostanzialmente novative, è data la possibilità di prevedere, oltre al Patto di Prova che abilita alla prosecuzione dell'esperienza, un tempo ulteriore di formazione che permetta al Lavoratore di acquisire a pieno titolo le mansioni superiori eterogenee.

Tale configurazione si evidenzia quando, per esempio, a un “*Addetto alla contabilità*” si applica la Mobilità Verticale per il livello superiore e per la mansione di “*Addetto agli acquisti*”.

In tal caso, le Parti dovranno integrare le previsioni di cui al precedente articolo 96, con le seguenti:

- a) indicazione dei contenuti e dei termini del percorso formativo, che potrà avvenire anche esclusivamente “*nel lavoro*”;
- b) superato il Patto di Prova, previsione di una prima verifica, entro la metà residua del percorso formativo, per accertare la positiva evoluzione nell'effettiva acquisizione delle mansioni superiori;
- c) indicazione delle verifiche e/o condizioni per la definitiva acquisizione, al termine del percorso formativo, delle mansioni superiori e del relativo livello.

Diversamente dal Patto di prova per mansioni superiori omogenee, in caso di attivazione della Mobilità Verticale per mansioni superiori eterogenee, la durata del Patto di Prova, che abilita alla prosecuzione dell’esperimento formativo, del percorso formativo e il tempo per il superiore inquadramento professionale del Lavoratore, dovranno essere conformi alla seguente Tabella 1).

Tab. 1): Livelli iniziali, tempi di prova, livelli di approdo e durata della formazione nella Mobilità Verticale per mansioni eterogenee

Livello iniziale	Mesi di prova per l’esperimento *	Mesi di Durata Complessiva di Formazione *	Livello di approdo
2°	6	18	1°
3°	6	16	2°
4°	5	14	3°
5°	4	12	4°
6°	3	10	5°
7°	2	8	6°
8°	1	6	7°

* I tempi della Prova e della Formazione s’intendono di effettivo lavoro, come indicato al punto 2) dell’art. 165 del presente CCNL.

Superato il Patto di prova e le previste verifiche, entro i termini massimi di Formazione riassunti nella Tabella che precede, la progressione di carriera e il riconoscimento del livello superiore, spettante per le mansioni svolte, non potrà essere posticipato per altre cause o ragioni.

TITOLO XX CONDIZIONI D’INGRESSO

Premessa

Nell’attuale crisi si rilevano molti disoccupati che non sono in possesso dei requisiti anagrafici di Legge previsti per l’Apprendistato, né delle necessarie pregresse competenze inerenti alle mansioni richieste, con conseguente difficoltà di nuovo inserimento lavorativo. Le Parti, al fine di favorire l’occupazione di quanti si trovino nelle condizioni sopra descritte, sempre che in sede di assunzione non abbiano documentato le pregresse competenze, concordano sulla possibilità di un contratto d’assunzione con “Condizioni d’ingresso” che preveda, nel periodo iniziale di formazione, l’inquadramento al livello inferiore rispetto a quello altrimenti spettante per le mansioni compiutamente espletande.

Art. 99 - Condizioni d’ingresso per i Lavoratori di prima assunzione - In presenza dei requisiti posti in Premessa al presente articolo, per l’attivazione delle Condizioni d’ingresso per i **Lavoratori di prima assunzione**, le Parti dovranno inoltrare preventiva richiesta di conformità all’Ente Bilaterale di Categoria, come previsto al precedente articolo 96, integrando la documentazione con le seguenti:

- a) dichiarazione del Lavoratore che attesti l’effettiva mancanza di esperienza pregressa riferita alle mansioni d’approdo;
- b) indicazione dei contenuti e dei termini del percorso formativo, che potrà avvenire anche esclusivamente “nel lavoro”;
- c) indicazione delle verifiche e/o condizioni per la definitiva acquisizione, al termine del percorso formativo, delle mansioni compiutamente espletande e del relativo livello.

In caso di accoglimento della richiesta, l’Ente Bilaterale di Categoria emetterà **Parere di Conformità sulle Condizioni d’Ingresso**, che le Parti potranno quindi attivare.

Il periodo massimo di lavoro durante il quale il lavoratore può essere inquadrato nel livello immediatamente inferiore, rispetto a quello riferibile alle mansioni espletande, dovrà essere conforme alle previsioni alla successiva Tabella 2).

Tab. 2): Livelli iniziali, livelli di approdo e durata della formazione nelle Condizioni d’Ingresso

Livello iniziale	Mesi di Durata Complessiva di Formazione *	Livello di approdo
2°	32	1°
3°	30	2°
4°	28	3°
5°	22	4°
6°	20	5°
7°	16	6°
8°	12	7°

* I tempi di formazione s’intendono di effettivo lavoro, come indicato al punto 2) dell’art. 165 del presente CCNL.

Anche in questo caso, superato il Patto di prova e le previste verifiche periodiche, entro i termini massimi di Formazione riassunti nella Tabella 2) che precede, la progressione di carriera e il riconoscimento del livello superiore, spettante per le mansioni svolte, non potrà essere posticipato per altre cause o ragioni.

In caso di mancata richiesta all’Ente Bilaterale o di sua definitiva mancata approvazione, il Lavoratore, dal primo giorno del mese successivo al compiersi del 90° giorno, avrà diritto all’inquadramento contrattuale conseguente alle mansioni espletate, ma senza riconoscimento di differenze retributive arretrate.

Per tutto quanto non previsto dal presente articolo, si dovrà far riferimento, per quanto compatibile, alla disciplina sulla “*Mobilità Verticale*” di cui ai precedenti articoli.

TITOLO XXI COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 100 - Assunzione - L’assunzione del personale deve essere regolarmente effettuata secondo le norme di Legge in vigore.

L’assunzione, ai fini della prova, dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- a) tipologia contrattuale (*a tempo pieno o parziale, determinato, indeterminato, apprendistato, ecc.*);
- b) mansione, qualifica e livello d’inquadramento attribuiti al Dipendente ed eventuali Condizioni d’ingresso;
- c) l’indicazione del CCNL applicato: “*Società ed Enti di Formazione*” AIFES, ANPIT, CIDEDEC e CISAL Terziario - CISAL del 12 dicembre 2016;
- d) data prevista d’inizio lavoro ed eventuale termine di decadenza della proposta;
- e) durata dell’eventuale periodo di prova (*entro i limiti contrattuali*);
- f) indicazione del luogo di lavoro;
- g) orario di lavoro da effettuare. *Quando il lavoro è articolato in turni, l’indicazione potrà avvenire mediante rinvio al calendario aziendale dei turni programmati*;
- h) l’accettazione delle Clausole Elastiche, di cui all’articolo 113;
- i) termine del rapporto di lavoro, in caso d’assunzione a tempo determinato;
- j) trattamento economico iniziale ed eventuali sviluppi di carriera, se previsti;
- k) altre specifiche informazioni richieste per le varie tipologie contrattuali;
- l) altre eventuali condizioni particolari concordate;
- m) la precisazione: “*per tutto quanto sopra non definito, s’applicheranno le disposizioni del CCNL applicato*”.

La lettera d’assunzione dovrà indicare con chiarezza gli estremi del Datore: ragione sociale, indirizzo, codice fiscale, nonché tutti i dati o notizie previste dalla Legge.

La Società è tenuta a consegnare al Lavoratore, contestualmente alla lettera di assunzione, copia del Testo Ufficiale del presente CCNL (*che potrà essere richiesto all’Organizzazione Datoriale d’appartenenza o all’Ente Bilaterale Confederale: info@enbic.it*), del quale il Lavoratore dovrà attestarne l’avvenuta ricezione.

Art. 101 - Assunzione: documenti - All’atto dell’assunzione, il Lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti, dei quali la Società tratterà copia:

- ✓ carta d’identità o altro documento equipollente, tesserino codice fiscale o tessera sanitaria;
- ✓ certificati, diploma degli studi compiuti o diploma o attestazione dei corsi di addestramento frequentati;
- ✓ permesso di soggiorno in corso di validità (*per i Lavoratori extracomunitari*);
- ✓ referenze, altri documenti e/o certificati che la Società ritenga opportuno richiedere.

Il Lavoratore rilascerà alla Società:

- ❖ firma per integrale accettazione del contratto di assunzione;
- ❖ documenti e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- ❖ dichiarazione di espressa accettazione della normativa del presente CCNL a lui applicabile;
- ❖ autorizzazione al trattamento dei dati sensibili per lo svolgimento degli adempimenti di Legge.

Inoltre, il lavoratore dovrà dichiarare per scritto la propria residenza e/o domicilio e informare tempestivamente la Società di ogni eventuale successiva variazione.

In tale residenza/domicilio, la Società trasmetterà le comunicazioni formali che, anche in caso di mancato ricevimento, decorsa la compiuta giacenza, s'intenderanno a tutti gli effetti ricevute dal Lavoratore.

Il Lavoratore Apprendista, oltre a produrre il titolo di studio, all'atto dell'assunzione, dovrà dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché i periodi di lavoro già eventualmente svolti nella medesima qualifica.

Art. 102 - Assunzione: visita medica preassuntiva e d'idoneità alla mansione - Il Lavoratore, prima dell'assunzione, potrà essere sottoposto a visita medica preassuntiva. Tale accertamento ha lo scopo di certificarne la generale idoneità al lavoro ed è distinto dalla visita medica preventiva d'idoneità alla mansione prevista dall'art. 41 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i. La visita medica preassuntiva sarà effettuata, a scelta dell'Azienda, dal Medico Competente, da Medico Specialista o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL. La visita medica, ai fini dell'accertamento dell'idoneità del Lavoratore allo svolgimento delle mansioni cui è destinato, sarà invece effettuata esclusivamente dal Medico Competente.

Allorquando il Lavoratore contesti la propria idoneità fisica ad espletare le mansioni che gli sono state affidate, sarà sottoposto dal Medico Competente a visita medica e/o ad accertamenti a cura di Enti Pubblici preposti.

TITOLO XXII PERIODO DI PROVA

Art. 103 - L'assunzione del Lavoratore con previsione del periodo o “patto” di prova, deve risultare da atto scritto, in assenza del quale il Lavoratore s'intenderà assunto a tempo indeterminato sin dall'inizio della prestazione.

Non sono ammesse né la protrazione, né il rinnovo del Patto di Prova, salvo quanto di seguito previsto.

A. **Sospensione del patto di prova**

Nel caso in cui il patto di prova sia interrotto per un periodo superiore a 15 (quindici) giorni di calendario per motivi di malattia o infortunio, previo assenso scritto dell'Azienda, il Lavoratore sarà ammesso a completare il periodo, purchè sia in grado di riprendere il servizio entro 3 (tre) mesi dalla data di sospensione, anche superando così, per effetto della sola interruzione, la durata massima complessiva di calendario prevista dal presente CCNL.

La durata massima del periodo di prova, salvo quanto precede, non potrà superare i seguenti limiti.

Tabella 1: Durata del periodo di prova e del preavviso del Lavoratore

<i>Col. 1</i>	<i>Col. 2</i>	<i>Col. 3</i>	<i>Col. 4</i>
Livello	Periodo di prova	Recesso del Datore (vedi punto B.)	Preavviso del Lavoratore (vedi punto B.)
Quadro, 1° e 2°	6 mesi*	3 mesi*	4 settimane*
3°	4 mesi*	2 mesi*	3 settimane*
4°	3 mesi*	1,5 mesi*	2 settimane*
5°	2 mesi*	1 mese*	1 settimane*
6°, 7° e 8°	1 mese*	15 giorni*	3 giorni lavorativi

* di calendario

B. **Clausola di durata minima del patto di prova**

Le Parti, al fine di garantire un tempo minimo di verifica dell'effettiva capacità del Lavoratore in prova concordano, a favore del Lavoratore, una clausola di durata minima pari al 50% (cinquanta per cento) della durata prevista dal presente Contratto per il patto di prova (*colonna 3 della precedente Tabella 1*).

Pertanto, salvo i casi di giusta causa o giustificato motivo, solo superato il 50% (cinquanta per cento) del periodo di prova previsto ed entro il limite massimo della stessa, il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento dalla Società, senza obbligo di preavviso o indennità sostitutiva. Resta fermo il diritto del Lavoratore a ricevere il Trattamento di Fine Rapporto maturato.

Il Lavoratore, durante il periodo di prova, ha diritto al libero recesso, ma nel rispetto dell’obbligo di preavviso ridotto, pari a quanto indicato in colonna 4 della precedente Tabella 1.

Anche durante lo svolgimento del patto di prova, qualora ciò sia previsto dalla Contrattazione di secondo livello, l’En.Bi.C. potrà adottare iniziative per la formazione del Lavoratore in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, entro il limite di 8 (otto) ore.

Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle Parti abbia dato regolare disdetta, l’assunzione s’intenderà confermata e il periodo stesso sarà computato nell’anzianità di servizio, a tutti gli effetti.

TITOLO XXIII MANSIONI DEL LAVORATORE

Art. 104 - Mansioni del Lavoratore - Come previsto dall’attuale art. 2103 c.c., il Lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all’inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidano sulla posizione dei Lavoratori, gli stessi, ai soli fini conservativi, previo accordo assistito, potranno essere eccezionalmente assegnati a mansioni appartenenti al livello d’inquadramento inferiore. Ulteriori ipotesi di assegnazione a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore potranno essere previste dai Contratti Collettivi Aziendali, confermati da Referendum.

Nelle ipotesi che precedono, il Lavoratore avrà diritto alla conservazione del trattamento retributivo complessivamente prima riconosciuto, fatta eccezione per gli elementi retributivi che erano collegati a particolari modi di svolgimento della precedente prestazione lavorativa. Nei casi che precedono, l’ulteriore sviluppo di carriera e di retribuzione sarà quello proprio del nuovo inferiore livello.

Art. 105 - Mansioni Promiscue: Indennità di Mansione - Il Lavoratore dipendente, che sia adibito con carattere di prevalenza ad una mansione e che effettui periodicamente sostituzioni o supplenze di altri lavoratori con professionalità superiori, se protratte per oltre il 50% (cinquanta per cento) del tempo sul complesso delle attività dallo stesso svolte, dovrà essere inquadrato nella qualifica di categoria superiore.

Se le mansioni di qualifica superiore sono svolte con continuità, ma senza il criterio di prevalenza e sono richieste da esigenze sostitutive, quali la copertura di pausa pranzo del titolare della mansione, il parziale completamento di un turno e simili, il Lavoratore manterrà il proprio livello.

In entrambi i predetti casi, però, il Lavoratore percepirà un’indennità di mansione commisurata alla differenza retributiva tra il livello d’appartenenza e quello della mansione superiore, proporzionata al tempo mediamente dedicato alla mansione superiore.

Art. 106 - Mansioni: mutamento - Al Lavoratore dipendente che per almeno un mese solare sia temporaneamente adibito a mansione superiore, limitatamente a tale tempo, gli sarà riconosciuto il trattamento economico corrispondente a tale mansione superiore.

Qualora l’esercizio delle prevalenti mansioni superiori si prolunghi oltre 6 (sei) mesi consecutivi, il Dipendente dovrà essere inquadrato nella categoria superiore, salvo che l’assegnazione non sia avvenuta entro i limiti di tempo contrattualmente e legalmente previsti per sostituzione di un altro Lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto. Inoltre, se l’esercizio delle prevalenti mansioni superiori sia frazionato e/o ricorrente, l’assegnazione diverrà definitiva quando tale esercizio sia complessivamente protratto per 12 (dodici) mesi di effettivo lavoro nell’arco dell’ultimo triennio.

Art. 107 - Mansioni: Jolly - Sono considerati Jolly quei Lavoratori dipendenti assegnati permanentemente e per l’intero orario di lavoro a mansioni che comprendono qualifiche diverse che possono anche articolarsi su più categorie contrattuali. L’inquadramento dei Jolly sarà al livello della mansione temporalmente prevalente, mentre la retribuzione sarà conforme al terzo comma del precedente art. 105 “*Mansioni promiscue*”.

TITOLO XXIV ORARIO DI LAVORO

Art. 108 - Orario di lavoro: definizione - Come previsto dall'art. 1, comma 2, D. Lgs. 66/2003, per orario di lavoro s'intende qualsiasi periodo in cui il Lavoratore sia al lavoro, a disposizione dell'Azienda, soggetto alla disciplina del lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, compresi i periodi in cui i Lavoratori sono obbligati ad essere fisicamente presenti sul luogo indicato dall'Azienda e a tenersi a disposizione per poter fornire immediatamente la loro opera in caso di necessità.

La durata normale del lavoro contrattuale effettivo per la generalità dei Lavoratori è fissata in 40 (quaranta) ore (ordinarie) settimanali, distribuito su 5 (cinque) o 6 (sei) giornate lavorative consecutive.

Nel contratto di assunzione dovrà essere fissata la distribuzione dell'orario di lavoro e la sua collocazione prevalente (*diurno/notturno/turni a ciclo continuo, ecc.*).

Nel lavoro a turni, il Datore di lavoro dovrà comunicare al Lavoratore, di regola entro la giornata di venerdì, l'orario di lavoro o i turni che egli dovrà rispettare nella successiva settimana.

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

Il Lavoratore non potrà rifiutarsi di rendere la prestazione nell'orario e nei turni di lavoro richiesti dall'Azienda (*diurni, notturni, festivi*), salvo sopraggiunto evento impreveduto, inidoneità o documentato impedimento o forza maggiore.

Art. 109 - Orario di lavoro: limiti - Tenuto conto dell'esigenza di risposta alle domande di servizi per eventi e simili, correlati alle intensificazioni d'orario e alle esigenze di riposo dei Lavoratori, le Parti convengono che la durata dell'orario di lavoro, comprensivo del lavoro ordinario, straordinario, straordinario con riposi compensativi e delle intensificazioni accreditate nella Banca delle Ore, non potrà superare nel tempo pieno i seguenti limiti massimi:

- a) Giornaliero: 12 ore, di cui 8 ore di lavoro ordinario e 4 ore di lavoro straordinario, straordinario con riposo compensativo e/o Banca delle Ore;
- b) Settimanale: 60 ore (*ordinario + straordinario e straordinario con riposo compensativo + Banca delle Ore*), purché entro il limite massimo di 2 settimane al mese;
- c) Mensile: 216 ore (*ordinario + straordinario e straordinario con riposo compensativo + Banca delle Ore*);
- d) Semestrale: 1296 (*ordinario + straordinario e straordinario con riposo compensativo + Banca delle Ore*), purché entro il limite di 12 settimane a 60 ore settimanali e le restanti settimane a 48 ore;
- e) Straordinario annuo: 300 ore;
- f) Saldo continuo attivo o passivo nella Banca delle Ore: 160 ore;
- g) Media mobile negli ultimi 12 mesi di lavoro ordinario, straordinario, saldi positivi dei riposi compensativi e della Banca delle Ore: 48 ore settimanali.

Nei casi di assoluta straordinarietà e urgenza, solo con Accordo sottoscritto con la RSA, potranno essere ammesse brevi e motivate deroghe ai limiti massimi giornalieri e settimanali di cui sopra.

Art. 110 - Orario di lavoro: esemplificazioni.

A. Orario giornaliero di lavoro su 5 (cinque) giorni, con turni “5 + 2”.

Tale forma di articolazione dell'orario settimanale, fatta salva la normale durata di 40 (quaranta) ore, si realizza ordinariamente attraverso la prestazione di 5 (cinque) giornate lavorative di 8 (otto) ore, da effettuarsi, normalmente, nei giorni dal lunedì al venerdì. L'articolazione d'orario “5+2” prevede 52 (cinquantadue) cicli settimanali per anno solare. È un orario che può articolarsi su uno, due o tre turni giornalieri, con copertura “H24” nei primi 5 giorni della settimana.

B. Orario giornaliero di lavoro su 6 (sei) giorni, con turni “6 + 1”.

Tale forma di articolazione si realizza ordinariamente attraverso la distribuzione in 6 (sei) giornate lavorative di 6,66 (sei e sessantasei) ore, che comporta mediamente 40 (quaranta) ore settimanali di lavoro ordinario, sempre per 52 (cinquantadue) cicli settimanali per anno solare. È un orario particolarmente adatto alla copertura estesa degli esercizi e servizi o alla saturazione degli impianti, potendosi agevolmente svolgere il doppio turno giornaliero, con 13,33 ore di copertura nei primi 6 (sei) giorni della settimana.

C. Ulteriori esemplificazioni: potranno essere concordate a livello aziendale mediante la Contrattazione di secondo livello, in funzione di particolari esigenze di servizio e della disponibilità dei Lavoratori, profili particolari d’orario e la loro distribuzione. Tale Contrattazione di secondo livello potrà prevedere, inoltre, ogni altra deroga in tema d’orario di lavoro, di riposi e di straordinari, purché consentita, giustificata e contenuta nei limiti previsti dal presente CCNL e dalle norme inderogabili di Legge.

Art. 111 - Orario di lavoro settimanale: criteri di computo - L’orario di lavoro si misura con gli strumenti a tale scopo predisposti dall’Azienda: *orologi, marcatempo, badge magnetici, rilievi biometrici, firma di accesso, ecc.* Non si computano nell’orario di lavoro, come previsto dall’art. 5 del R.D. 1955/1923, richiamato dal comma 3, art. 8 del D. Lgs. 66/2003:

- ❖ i riposi intermedi presi sia all’interno che all’esterno dell’Azienda, ad eccezione della pausa di refezione di 15 (quindici) minuti prevista nei turni con orario di lavoro continuato;
- ❖ le soste calendarizzate per pausa pranzo di durata non inferiore a 15 (quindici) minuti e complessivamente non superiori a 2 (due) ore, comprese tra l’inizio e la fine della giornata di lavoro, durante le quali non sia richiesta alcuna prestazione al Dipendente (**Nota bene:** *i periodi non lavorati sinora elencati non si computano neanche ai fini del riposo giornaliero, che dev’essere continuativo*);
- ❖ il tempo impiegato per recarsi dall’abitazione del lavoratore alla sede abituale di lavoro o per rientrare all’abitazione.

Art. 112 - Orario di lavoro: composizione multiperiodale dell’orario ordinario di lavoro - La composizione multiperiodale dell’orario di lavoro si effettua mediante ricorso allo straordinario con riposo compensativo (nei casi individuali) e/o alla Banca delle Ore (nei casi collettivi).

In tali casi, previa motivata comunicazione alla RSA, l’Azienda potrà stabilire regimi d’orario ordinario diversi in particolari periodi dell’anno, superando in regime ordinario, per il tempo previsto, le 40 (quaranta) ore settimanali, fino al massimo di 60 (sessanta), prevedendo poi una successiva corrispondente diminuzione dell’orario ordinario di lavoro in altri periodi dell’anno.

In ogni caso, nell’arco mobile di 12 (dodici) mesi, la media delle ore ordinarie lavorate previste nei regimi d’orario “5+2” e “6+1” dovrà essere di 40 (quaranta) settimanali.

Resta inteso che il Lavoratore dovrà conoscere, sin dal momento di comunicazione della composizione multiperiodale dell’orario di lavoro, i propri diritti in tema di recupero dei riposi individuali, in modo da poterli correttamente effettuare.

L’Azienda comunicherà ai Lavoratori le date di recupero dei riposi collettivi con preavviso di almeno 2 (due) settimane.

Art. 113 - Orario di lavoro: Clausola Elastica - In caso di temporanea necessità aziendale dovuta a ragioni tecniche o organizzative, nel tempo pieno sarà possibile variare per il singolo Lavoratore la collocazione dell’ordinario orario di lavoro, purché tale variazione sia richiesta con un preavviso di almeno 4 (quattro) giorni lavorativi e sia contenuta nei limiti del 25% (venticinque per cento) dell’orario e di 20 (venti) giorni lavorativi per anno. Superato tale limite, la collocazione temporale dell’orario di lavoro potrà essere modificata solo con l’accordo assistito dei lavoratori interessati o mediante Accordo aziendale di secondo livello. Al di fuori dei predetti accordi, l’applicazione della clausola elastica determina il diritto all’*Indennità per Clausola Elastica*, per le sole ore variate, pari al 5% (cinque per cento) della **Retribuzione Oraria Normale** quale ristoro del disagio causato al Lavoratore (*per esempio, a causa dell’anticipo del lavoro*).

Esempio:

Normale Orario di lavoro: dalle 9:00 alle 13:00 e dalle 14:00 alle 18:00, per un totale di 8 (otto) ore ordinarie.

Variazione richiesta: dalle 8:00 alle 12:00 e dalle 13:00 alle 17:00, sempre per un totale di 8 (otto) ore ordinarie.

L’indennità risarcitoria, dovuta al Lavoratore per “Clausola Elastica”, pari al 5% (cinque per cento) della R.I.O, dovrà essere riconosciuta per 2 ore (dalle 8:00 alle 9:00 e dalle 13:00 alle 14:00, pari al 25% di 8 ore), in quanto nelle restanti 6 (sei) ore il lavoratore ha svolto la prestazione lavorativa nel normale orario di lavoro precedentemente pattuito.

L’attivazione delle Clausole Elastiche è subordinata alla presenza di giustificati motivi aziendali e, oltre il limite di 20 (venti) giorni lavorativi, all’accordo del lavoratore, espresso nei seguenti modi:

- in sede di assunzione: nel Contratto di lavoro, con apposita previsione;
- in sede sindacale: con sottoscrizione di un Accordo Sindacale Assistito;
- in sede bilaterale: avanti la competente Commissione Bilaterale istituita presso l’En.Bi.C.

Art. 114 - Orario di lavoro: turni avvicendati e sostituzioni - In caso di assunzione che preveda il lavoro a turni avvicendati, il Lavoratore dovrà prestare l'opera nelle ore e nei turni stabiliti, anche se questi fossero predisposti soltanto per determinati servizi o reparti, con diritto dell'Azienda di rifiutare le prestazioni rese al di fuori degli stessi.

Pertanto, nel caso d'istituzione di turni giornalieri di lavoro, i Lavoratori non potranno rifiutarsi di effettuarli, salvo gravi e documentate condizioni ostative, che saranno valutate tra Azienda, RSA e Lavoratore al momento di avvio dei turni.

Qualora siano previsti turni periodici e/o nastri orari, i Lavoratori devono essere avvicendati allo scopo di evitare che abbiano a prestare la loro opera sempre in ore notturne.

Nei servizi di portineria, custodia, cassa e simili, tenuto conto delle esigenze di tutela dei beni, il Lavoratore, salvo gravi e documentati eventi di forza maggiore, non potrà lasciare il proprio posto di lavoro prima dell'arrivo del collega che lo sostituirà (lavoro straordinario prolungato), pena la sanzione prevista per l'infrazione disciplinare dell'abbandono del posto di lavoro.

In caso di ritardo del sostituto, il Lavoratore avviserà tempestivamente il personale preposto, affinché egli possa verificare il ritardo e dare le necessarie disposizioni di servizio al Lavoratore smontante.

Art. 115 - Orario di lavoro: sospensione - In caso di eccezionale e breve sospensione del lavoro (*fino a 30 minuti*), per fatto indipendente dalla volontà del Lavoratore, egli avrà diritto alla normale retribuzione per tutto il periodo di sospensione. In caso di sospensione superiore a 30 (trenta) minuti, dovuta a causa di forza maggiore, l'Azienda ha diritto di porre in libertà i dipendenti, interrompendo così la loro retribuzione. E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di comprovata forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate fra Azienda e RSA, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno, o di 4 (quattro) ore nel giorno di riposo e si effettui entro i 60 (sessanta) giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

In caso di sospensione decisa dall'Azienda, in accordo con la RSA, si attiverà la Banca delle Ore o si effettuerà, in presenza dei necessari requisiti, domanda di sospensione con integrazione salariale, secondo le vigenti previsioni di Legge. La sospensione del lavoro disposta dall'Azienda senza retribuzione e/o accesso alla C.I.G., che oltrepassi i 15 (quindici) giorni, salvo diverso Accordo tra Azienda e RSA per il prolungamento di tale termine, darà diritto al lavoratore di dimettersi "*per giusta causa*", con riconoscimento di tutte le indennità di fine rapporto, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso e l'accesso agli ammortizzatori sociali previsti per il licenziamento.

Art. 116 - Orario di lavoro nei Servizi: personale discontinuo o di semplice attesa e custodia -

Per quelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa e custodia (*custodi, guardiani, portinai, addetti ai servizi antincendio, fattorini, addetti alla reception, centralinisti, personale addetto alla conduzione degli impianti di condizionamento, frigoriferi e riscaldamento eccetera e altre eventuali esemplificazioni individuate dall'En.Bi.C. in sede di Interpretazione Contrattuale*), la durata normale dell'orario di lavoro ordinario settimanale potrà essere fissata nel contratto d'assunzione fino al limite di 45 (quarantacinque) ore.

I Lavoratori discontinui, a norma dell'art. 16 d) e p) del D. Lgs. 66/2003, sono esclusi dall'ambito d'applicazione della disciplina legale sull'orario normale di lavoro di cui all'art. 3 dello stesso Decreto Legislativo ma, al contrario, sono soggetti alla disciplina sulla durata massima settimanale di cui all'art. 4, salvo eventuali deroghe previste dalla Contrattazione Aziendale di Secondo livello, conciliate in funzione di rilevanti esigenze di servizio e con la salvaguardia dei diritti alla salute e degli interessi dei Lavoratori. L'orario settimanale di lavoro, che può essere svolto con diversi sistemi (su 5 o 6 giorni), dovrà essere indicato nella lettera di assunzione. Resta fermo che, quando la variazione sia richiesta dalla natura del servizio, essa potrà essere eccezionalmente richiesta in qualsiasi momento ma, normalmente, previa comunicazione scritta al Lavoratore entro 4 (quattro) giorni lavorativi dall'inizio del mese in cui la variazione avrà effetto.

Per i lavoratori discontinui, la retribuzione mensile dovuta è quella prevista per il loro livello d'inquadramento (livello 7° o 8°) correlato alla mansione normalmente svolta o al contenuto professionale prevalente. La retribuzione oraria sarà ricavata dal rapporto tra la **R.I.M.** concordata e l'orario settimanale pattuito moltiplicato per il coefficiente 4,33 con arrotondamento all'unità. Nel caso di decimale pari a 0,5 l'arrotondamento sarà all'unità superiore.

Una volta superato l'orario di lavoro normale (*per esempio di 45 ore settimanali*), decorrerà la qualificazione del lavoro straordinario con la maggiorazione del 15% (quindici per cento) per le prime 8 (otto) ore e del 17% (diciassette per cento) per le ore eccedenti.

Al pari di tutti gli altri lavoratori, le percentuali di maggiorazione saranno incrementate in caso di lavoro straordinario, prolungato, tempestivo, urgente o in caso di straordinario spezzato con preavviso, tempestivo o spezzato urgente, come riportato nella Tabella 1) dell’art. 172 sul “*Lavoro Straordinario*”.

Art. 117 - Orario di lavoro: minori - In materia di orario di lavoro dei minori si applicano le norme di Legge vigenti.

TITOLO XXV PERSONALE NON SOGGETTO A LIMITAZIONE D’ORARIO

Art. 118 - Come prevede l’art. 17, comma 5 del D. Lgs. 66/2003, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei Lavoratori, le disposizioni dello stesso Decreto Legislativo relative all’orario di lavoro non si applicano ai Lavoratori la cui durata dell’orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell’attività esercitata, non sia misurabile o predeterminabile o sia scelta dai Lavoratori stessi. In particolare, vi è deroga quando si tratta di Dirigenti, di Personale Direttivo o di altri lavoratori aventi, di fatto, l’autonomo potere di gestione del loro orario, anche quando esso è determinato da imprevedibili esigenze obiettive. A tale effetto, si conferma che è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa dell’Azienda con diretta responsabilità dell’andamento dei servizi (come prevedeva l’art. 3 del R.D. 1955/1923), contrattualmente individuato nel personale che riveste la qualifica di “*Quadro*” o di “*Impiegato di 1° livello*” o “*di 2° livello*”, della Classificazione di cui al presente Contratto.

La **Componente Parametrica** del personale direttivo già comprende la retribuzione di eventuale lavoro supplementare o straordinario effettuato nei giorni lavorativi e nei limiti della normalità (*massimo 22 ore mensili, salvo diverso accordo collettivo o individuale*).

Il lavoro straordinario mediamente eccedente i predetti limiti o svolto nei giorni di riposo o di festività settimanale, dovrà essere distintamente retribuito con le maggiorazioni contrattuali, salvo che nel contratto individuale d’assunzione sia stata prevista una sua specifica voce di forfetizzazione.

In alternativa al pagamento dovuto, l’Azienda, all’atto della richiesta della prestazione di lavoro straordinario, potrà concordarne la sua compensazione, alle condizioni previste dal presente CCNL, con riposo compensativo o l’accredito nella Banca delle Ore.

TITOLO XXVI RIPOSO GIORNALIERO E RIPOSO SETTIMANALE

Art. 119 - Riposo giornaliero - Il riposo giornaliero deve essere di almeno 11 (undici) ore consecutive nelle 24 (ventiquattro) ore. Per effetto dell’art. 17 del D.Lgs. 66/2003, nell’ambito della Contrattazione Aziendale di secondo livello, a fronte di valide ragioni, potranno essere concordate deroghe motivate e limitate o temporanee rispetto a quanto previsto dal presente CCNL.

Nell’attesa della regolamentazione particolare di quanto sopra, fatte salve eventuali ipotesi già concordate dalla Contrattazione di secondo livello, il riposo giornaliero normale di 11 (undici) ore consecutive, ogni 24 (ventiquattro) ore, potrà essere frazionato per non più di 12 (dodici) giorni lavorativi per anno solare, per le prestazioni lavorative svolte nelle seguenti ipotesi:

- 1) tempo degli inventari, redazione dei bilanci, adempimenti fiscali o amministrativi straordinari;
- 2) svolgimento delle assemblee di approvazione dei bilanci annuali;
- 3) cambio della turnistica o del “nastro orario”;
- 4) attività straordinarie finalizzate alla sicurezza;
- 5) fase d’avvio di nuove attività (cioè, entro 90 giorni);
- 6) vigilanza degli impianti e custodia dei beni.

Nei casi di riposo frazionato, in aggiunta ad altre eventuali maggiorazioni spettanti al Lavoratore (*esempio per lavoro notturno*), sarà dovuta la maggiorazione del 10% (dieci per cento) della **R.I.O.** per tutte le ore di lavoro svolto all’interno del riposo inizialmente previsto. Le ore di maggiorazione, dovranno essere calcolate dal momento dell’interruzione del riposo fino alla sua ripresa, indipendentemente dal fatto che siano o meno tutte lavorate (*per esempio per effetto di ore di viaggio, attesa e simili*).

Art. 120 - Riposo settimanale - Ai sensi di Legge, tutto il personale ha diritto a un riposo settimanale di 24 (ventiquattro) ore, in aggiunta al riposo giornaliero di cui all’articolo che precede. Tale riposo sarà normalmente coincidente con la domenica o, in caso di lavoro a turni o di aperture della Società “7 giorni su 7”, in altro giorno della settimana preventivamente stabilito.

Nei servizi a turno continuo, il riposo settimanale coinciderà con quello previsto nel turno di lavoro e cadrà, prevalentemente, in giorno diverso dalla domenica.

L’Azienda assicurerà una corretta rotazione dei riposi domenicali tra tutto il personale impiegato nei turni di servizio continuo.

Le Parti convengono sulla possibilità di ricorrere, mediante la Contrattazione Aziendale di secondo livello, a diversi modi di godimento del riposo settimanale rispetto alla previsione del presente CCNL. Ciò, in particolare:

1. al fine di favorire l’organizzazione dei turni e la rotazione extra-domenicale del giorno di riposo, con particolare riferimento alle esigenze dei servizi continui, che non effettuano il giorno di fermo settimanale;
2. al fine di rispondere alle esigenze di conciliazione della vita professionale con la vita privata e le esigenze familiari dei Lavoratori.

Nelle ipotesi elencate al comma precedente, il riposo settimanale potrà essere usufruito a intervalli più lunghi di una settimana, purché la sua durata complessiva, ogni 14 (quattordici) giorni o nel diverso periodo eventualmente determinato dalla Contrattazione Aziendale di secondo livello, corrisponda mediamente ad almeno 24 (ventiquattro) +11 (undici) ore di riposo ogni 7 (sette) giornate effettivamente lavorate. Le Parti convengono, in via transitoria, che durante l’attesa della stipula degli Accordi Aziendali di secondo livello, di cui al comma che precede, il numero dei riposi che, in ciascun anno, possono essere fruiti ad intervalli più lunghi di una settimana sia, al massimo, pari a 12 (dodici) e che nelle turnistiche “6 (lavoro) + 1 (riposo) + 1 (riposo aggiuntivo)”, il giorno di riposo aggiuntivo sia considerato “neutro” anche nei casi in cui fosse lavorato. In caso di rinvio del riposo oltre il 7° (settimo) giorno, in assenza di relativo Accordo di secondo livello, sarà riconosciuta al Lavoratore, a titolo risarcitorio, un’indennità fissa di € 5,00 (cinque/00) per ciascuna settimana il cui riposo sia soggetto a rinvio, ma con il limite massimo di 2 (due) rinvii settimanali al mese.

TITOLO XXVII PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

Art. 121 - Monetizzazione mensile dei permessi - Le Parti hanno concordato di monetizzare i permessi retribuiti per riduzione d’orario, previsti nel sistema di contrattazione CISAL in 48 (quarantotto) ore/annue, comprensive delle ex festività, prevedendo il diritto del lavoratore di richiedere, compatibilmente con le esigenze aziendali, il corrispondente numero di ore già mensilmente monetizzate pro-quota, quali permessi non retribuiti, di cui alla Tabella 2) del successivo articolo 122.

Art. 122 - Sintesi dei permessi contrattuali e legali - Ai lavoratori sono riconosciuti i permessi, le aspettative e i congedi riportati nelle successive Tabelle. Per le eventuali ulteriori previsioni non presenti, si dovrà far esclusivo riferimento alle disposizioni dei contratti individuali di lavoro, dei Contratti Collettivi di Secondo livello e delle Leggi vigenti.

1) Permessi compensativi retribuiti per lavoro straordinario

Durata	Condizioni	Retribuzione
Concessione di gruppi di 4 (quattro) o 8 (otto) ore, per un limite complessivo pari al saldo del conto Permessi Individuali, corrispondente alle ore di straordinario con permesso compensativo effettuato dal Lavoratore (cf. art. 173).	Il lavoratore potrà richiedere i permessi retribuiti nel rispetto del preavviso di almeno 2 (due) giorni lavorativi, salvo i casi di documentata impossibilità, imprevedibilità o urgenza. Per la concessione di tali permessi, l’Azienda dovrà privilegiare la scelta del lavoratore, conciliandola alle eventuali inderogabili esigenze di servizio. In caso di mancato accordo, il Lavoratore potrà farsi assistere dalla RSA.	Il Lavoratore in permesso compensativo retribuito avrà titolo alla normale retribuzione (R.I.O. o R.I.G.)

2) Permessi non retribuiti

Durata	Condizioni	Retribuzione
Concessione di gruppi di 4 (quattro) o 8 (otto) ore, per un limite complessivo di 48 (quarantotto) ore annuali.	Il lavoratore potrà richiedere i permessi non retribuiti nel rispetto del preavviso di almeno 2 (due) giorni lavorativi, salvo i casi di documentata impossibilità, imprevedibilità o urgenza. Per la concessione di tali permessi, l’Azienda dovrà contemperare le diverse esigenze di servizio con quelle dichiarate dal lavoratore. In caso di mancato accordo, il lavoratore potrà farsi assistere dalla RSA.	Poiché i permessi sono già stati anticipatamente monetizzati con apposita voce (<i>vedi art. 167</i>), essi determineranno la trattenuta oraria, incrementata dei riflessi per le retribuzioni differite e del T.F.R. (24,06%) *.

3) Permessi, Congedi e Aspettative Straordinari

Tipologia	Durata	Retribuzione
Matrimonio di un figlio	1 (uno) giorno per evento	Retribuzione Individuale Giornaliera , senza maggiorazioni.
Nascita o adozione di un figlio	2 (due) giorni per evento	
Decesso o grave infermità documentata di padre/madre, fratello/sorella, coniuge, figli, nonno, suocero, convivente (<i>purché risulti stabile la convivenza con il Lavoratore da certificazione anagrafica</i>). In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il Lavoratore, ferma restando la compatibilità organizzativa, potrà concordare con l’Azienda diverse modi di espletamento dell’attività lavorativa.	3 (tre) giorni complessivi per anno	
Altri casi di documentata forza maggiore	Il Dipendente potrà concordare con l’Azienda la concessione di congedi non retribuiti o il godimento di ore già accreditate presso la Banca delle Ore.	I periodi potranno essere retribuiti o non retribuiti *, a seconda degli accordi concordati tra Azienda e Lavoratore, anche assistito dal Rappresentante Sindacale delegato.
Al Lavoratore donatore di midollo osseo	Secondo disposizioni L. 6 marzo 2001 n. 52, art. 5	Retribuzione Individuale Giornaliera , senza maggiorazioni, con diritto del Datore di lavoro di richiedere il rimborso INPS tramite conguaglio dei contributi dovuti.
Al Lavoratore donatore di sangue	24 (ventiquattro) ore di riposo dal momento in cui il dipendente si è assentato dal lavoro per la donazione di sangue	
I Lavoratori che adempiono funzioni presso gli Uffici elettorali hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alle operazioni di consultazioni elettorali e referendarie, a richiesta, con almeno 1 giorno di anticipo, salvo che nei casi imprevisi.	Secondo le disposizioni del D.P.R. 361/1957	Retribuzione Individuale Giornaliera , in quanto il periodo è considerato a tutti gli effetti di lavoro. Nel caso in cui il periodo comprenda giorni festivi o non lavorativi, il lavoratore avrà diritto alla retribuzione della “ <i>festività o del riposo non goduti</i> ” o a riposi compensativi.
Cariche elettive per i membri del Parlamento e dei Consigli regionali, provinciali e comunali e altri enti territoriali	Aspettativa per tutta la durata del mandato	L’aspettativa non è retribuita e non decorrono retribuzioni differite, T.F.R. o l’anzianità di servizio. Il lavoratore potrà ottenere, su richiesta, l’accredito della contribuzione figurativa.

Cariche elettive per i membri degli enti pubblici territoriali e non	Permessi per il tempo necessario alle sedute e allo spostamento. Nei casi previsti dal D.Lgs. 267/2000, possibilità di permessi retribuiti pari a 24 (ventiquattro) ore lavorative mensili, elevabili a 48 (quarantotto) nelle fattispecie ivi previste, oltre ad ulteriori 24 (ventiquattro) ore mensili non retribuite, purché necessarie allo svolgimento del mandato.	La retribuzione dei permessi è anticipata dal Datore di lavoro, il quale richiederà il rimborso all'ente presso il quale il lavoratore esercita la funzione elettiva.
Consiglieri/e nazionale, regionale o Consigliera provinciale di parità	Permessi retribuiti per un massimo di 50 (cinquanta) ore lavorative mensili medie in caso di consiglieri nazionali o regionali; se provinciali, massimo 30 (trenta) ore lavorative mensili medie. I permessi devono essere richiesti dal lavoratore con un preavviso di almeno 3 (tre) giorni.	L'onere delle assenze è a carico dell'ente di riferimento del lavoratore consigliere.

* La trattenuta del permesso non retribuito dovrà comprendere le quote di retribuzioni differite o T.F.R. e, cioè, essere incrementata del 24,06%.

4) **Permessi e agevolazioni per lavoratori studenti (art. 10, L. n. 300/1970)**

Permessi e agevolazioni	Condizioni	Retribuzione
Permesso per il giorno dell'esame. Possibilità di concordare un orario di lavoro compatibile con le esigenze dell'Azienda per agevolare la frequenza dei corsi e la preparazione degli esami. Esenzione dal prestare lavoro straordinario durante i riposi settimanali, salvo quello richiesto a fronte di proporzionati eventi imprevedibili che resta, in ogni caso, obbligatorio.	Lavoratori che intendono frequentare corsi di studio in scuole dell'obbligo o superiori statali, parificate o legalmente riconosciute o abilitate al rilascio di titoli legali di studio, nonché corsi regolari per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e dei diplomi universitari o di laurea. È necessaria la documentazione di frequenza e delle prove d'esame.	Retribuzione Individuale Giornaliera , senza maggiorazione.

5) **Congedo per la formazione (L. 53/2000)**

Durata	Condizioni	Retribuzione
Congedo per un massimo di 6 (sei) mesi, purché nel rispetto degli 11 (undici) mesi previsti nell'intera vita lavorativa.	Lavoratori con anzianità di servizio di almeno 5 (cinque) anni presso la stessa Azienda, al fine di completare la scuola dell'obbligo, conseguire un titolo di studio di secondo grado o diploma universitario o di laurea e per partecipare ad attività formative diverse. Tale congedo non è cumulabile con ferie, malattia o altri congedi e può essere frazionato solo se compatibile con i carichi di lavoro o con eventuali sostituzioni. Dev'essere richiesto con preavviso pari al triplo della sua durata, con il limite minimo di 30 (trenta) giorni e massimo di 3 (tre) mesi. Sarà riconosciuto dall'Azienda compatibilmente con le motivate e inderogabili esigenze di servizio.	Non è prevista la retribuzione diretta, differita, il T.F.R., la contribuzione e la decorrenza dell'anzianità di servizio.

6) **Congedo matrimoniale**

Durata	Condizioni	Retribuzione
In occasione del matrimonio, ai lavoratori non in prova e con contratto di lavoro superiore a mesi 12 (dodici), sarà concesso un periodo di congedo straordinario pari a 15 (quindici) giorni consecutivi di calendario. Qualora per necessità inerenti alla produzione o ai servizi svolti non sia possibile, in tutto o in parte, il riconoscimento del congedo all'epoca del matrimonio, il periodo potrà essere concesso o completato nei successivi 30 (trenta) giorni.	In via ordinaria, la richiesta di congedo dovrà essere presentata dal lavoratore con un termine di preavviso pari a 15 (quindici) giorni lavorativi. Entro 30 (trenta) giorni dal termine del periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore dovrà produrre copia del certificato di matrimonio ovvero una dichiarazione sostitutiva autenticata.	Il periodo di congedo è considerato a tutti gli effetti lavorato, con diritto del lavoratore a percepire la Retribuzione Individuale Giornaliera .

7) Aspettativa non retribuita per grave malattia o infortunio propri o di un familiare

Definizione e Durata	Condizioni	Retribuzione
<p>Il lavoratore assunto a tempo indeterminato potrà ottenere, previa richiesta, per comprovate e gravi ragioni di salute propria o dei suoi familiari, un periodo di aspettativa, con diritto alla conservazione del posto di lavoro.</p> <p>Tale aspettativa dovrà essere continuativa e per un periodo pari a 15 (quindici) giorni per ogni anno d'anzianità maturata, fino ad un massimo di 6 (sei) mesi.</p>	<p>Il Datore di lavoro dovrà accogliere la richiesta del lavoratore nei limiti di compatibilità con le esigenze organizzative e tecnico-produttive, ivi compresa l'impossibilità derivante dall'obbligo di rispettare scadenze tassativamente previste dalla Legge o simili.</p> <p>Il Datore potrà negare l'aspettativa in caso d'incompatibilità con la durata del rapporto di lavoro a termine in relazione al periodo richiesto, ovvero se i periodi già concessi sono superiori a 3 (tre) giorni o se il rapporto di lavoro è stato instaurato per sostituire altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.</p> <p>Il lavoratore dipendente che entro 7 (sette) giorni di calendario dalla scadenza del periodo d'aspettativa non si presenti per riprendere servizio sarà considerato, a tutti gli effetti, dimissionario.</p> <p>Il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione di tale aspettativa è nullo. L'Azienda, qualora accerti che durante il periodo d'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al Lavoratore di riprendere il lavoro entro il termine di 7 (sette) giorni di calendario. Durante l'aspettativa, il Lavoratore non può svolgere altra attività lavorativa. Viceversa, nel caso in cui presti a terzi lavoro subordinato, ancorché non formalmente retribuito, è passibile di licenziamento per giusta causa (c.d. "in tronco").</p> <p>Nel caso in cui, durante l'aspettativa ed in assenza di preventivo accordo scritto con l'Azienda, il Lavoratore presti opera in forma diversa dal lavoro subordinato, sarà passibile di licenziamento per giustificato motivo soggettivo, cioè con riconoscimento del preavviso contrattuale.</p>	<p>L'aspettativa sarà senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali, ivi compreso il T.F.R.</p>

8) Altri Congedi o Aspettative

Tipologia	Condizioni
Soccorso alpino e speleologico	Per le fattispecie previste riferite ai lavoratori ai quali si applica il presente CCNL, si rinvia alle disposizioni legislative vigenti in materia.
Servizio civile	
Lavoratori tossicodipendenti e loro familiari	
Donne vittime di violenza di genere	

Nota Bene: Sia i permessi retribuiti goduti, che le loro indennità sostitutive, saranno liquidate con le aliquote orarie ordinarie vigenti all'atto del loro godimento o pagamento.

TITOLO XXVIII FESTIVITÀ E FESTIVITÀ ABOLITE

Art. 123 - Festività - Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti con la **Retribuzione Individuale Giornaliera (R.I.G.)**, i giorni di seguito specificati:

1. festività nazionali:

- a. 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione;
- b. 1° maggio - Festa del Lavoro;
- c. 2 giugno - Festa della Repubblica;

2. festività religiose cattoliche:

- a. 1° gennaio – Santa Madre di Dio;
- b. 6 gennaio - Epifania;
- c. il giorno del Lunedì di Pasqua;
- d. 15 agosto - festa dell'Assunzione della Vergine Maria;
- e. 1° novembre - Ognissanti;
- f. 8 dicembre - Immacolata Concezione;
- g. 25 dicembre - Santo Natale;
- h. 26 dicembre - Santo Stefano;
- i. ricorrenza del Santo Patrono.

Al Lavoratore che presti la propria opera nei giorni di festività sopra elencati è dovuta, oltre alla **Retribuzione Individuale Mensile** (per i lavoratori mensilizzati) o la retribuzione della festività non goduta (per i lavoratori retribuiti a tempo), anche la retribuzione delle ore lavorate nella giornata festiva con le maggiorazioni previste dagli artt. 172 e 173.

Nessuna decurtazione sarà operata sulla **Retribuzione Individuale Mensile** in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni di festività di cui al presente articolo.

In caso di coincidenza di una festività nazionale o religiosa con la domenica o con giorno di riposo e qualora non si proceda a sostituire la festività con il godimento di un'altra giornata di riposo, anche accreditandola alla Banca delle Ore, spetterà al Dipendente, in aggiunta alla normale retribuzione, un importo a titolo di “festività non goduta” pari ad una **Retribuzione Individuale Giornaliera**.

Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto al Lavoratore nei casi di coincidenza della festività con l'eventuale periodo di sospensione dal servizio e dalla retribuzione.

Nota Bene: Per effetto della Sentenza della Cassazione - Sezione lavoro n. 16592/2015, l'obbligatorietà a fornire la prestazione lavorativa durante un giorno festivo, potrà derivare da fatti concludenti o da un Accordo individuale tra Lavoratore e Datore di Lavoro. Pertanto, in sede di assunzione di Lavoratori in “turni continui” si dovrà precisare che i turni di lavoro, a rotazione, comprenderanno anche giorni festivi, richiedendo la sottoscrizione con doppia firma del Lavoratore per accordo e accettazione. Se il contratto è già in corso, il Datore di Lavoro potrà richiedere l'accordo del Lavoratore mediante sottoscrizione di apposita Integrazione al Contratto di assunzione.

3. Festività di altre Religioni o di altri Culti:

A richiesta dei Lavoratori appartenenti a Religioni o Culti diversi da quello Cattolico, la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione (per informazioni scrivere all'indirizzo di posta elettronica: certificazionenazionale@enbic.it) sentiti il Lavoratore e i Rappresentanti della Religione o Culto, e compatibilmente con le esigenze dell'attività, individuerà festività religiose sostitutive di quelle previste al punto 2. del presente articolo e le relative condizioni di godimento.

Art. 124 - Festività abolite - Le festività abolite, cosiddette “festività soppresse” sono:

- a) il 19 marzo, la festività di San Giuseppe;
- b) il giorno dell'Assunzione;
- c) il giorno del Corpus Domini;
- d) il 29 giugno, SS. Pietro e Paolo.

In loro sostituzione, è stata contrattualmente prevista la voce di monetizzazione di cui all'art. 167 punto C., già globata nella **Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile**.

La festività del 4 novembre, come previsto dalla Legge n. 54/1977, ha “luogo nella prima domenica di novembre” e, pertanto, la ricorrenza sarà retribuita, quale “festività non goduta” in aggiunta alle normali competenze mensili di novembre, con 1/26° della **Retribuzione Individuale Mensile**.

TITOLO XXIX INTERVALLO PER LA CONSUMAZIONE DEI PASTI

Art. 125 - Il tempo per la consumazione dei pasti, salvo diversi Accordi Aziendali di secondo livello tra RSA e Azienda in funzione delle esigenze di servizio conciliate, per quanto possibile, con quelle familiari o personali, avrà le seguenti durate:

- a. **Lavoratori cd. giornalieri:** l'intervallo varierà da 30 (trenta) minuti ad un massimo di 2 (due) ore.
- b. **Lavoratori “H24”** (su 3 turni giornalieri): sarà prevista una pausa di 15 minuti retribuiti nell'arco delle 8 (otto) ore di lavoro. Normalmente, tale pausa sarà autonomamente gestita dal/i Lavoratore/i, nel rispetto della compatibilità con le esigenze lavorative (es. pausa alternata, per reparti o in successione o contemporanea ecc.).
- c. **Lavoratori turnisti** (con 2 turni giornalieri): sarà prevista una pausa di 15 minuti retribuiti (come alla precedente lettera b.), oppure una pausa da 30 a 60 minuti non retribuita, mediante ampliamento dei termini iniziali e finali dell'orario di lavoro.

Esempio

- 1° turno:
 - Inizio del lavoro alle ore 6:00
 - Pausa dalle ore 10:00 alle ore 10:30
 - Termine del lavoro alle ore 14:30
- 2° turno:
 - Inizio del lavoro alle ore 14:30
 - Pausa dalle ore 18:30 alle ore 19:00
 - Termine del lavoro alle ore 23:00

TITOLO XXX MATERNITA'

Premessa

Constatato che i vari Paesi europei hanno permessi di maternità inferiori a quelli italiani e il cui godimento è collocato in archi temporali più contenuti, le Parti ritengono che, almeno durante l'attuale crisi, i permessi legalmente previsti non siano estensibili, e pertanto, fanno ad essi l'esclusivo riferimento contrattuale.

Art. 126 - Gravidanza e puerperio - In caso di gravidanza e puerperio, prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro, la Lavoratrice dipendente ha l'obbligo di esibire all'Azienda, all'INPS ed al gestore dell'Assistenza Sanitaria Integrativa, il certificato medico rilasciato dall'ufficiale sanitario o dal medico del S.S.N. indicante la data presunta del parto. Per usufruire dei benefici connessi al parto e al puerperio la Lavoratrice dipendente è tenuta ad inviare all'INPS, entro 30 (trenta) giorni dal parto, il certificato di nascita del figlio, ovvero la Dichiarazione sostitutiva prevista dalla Legge.

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

La Lavoratrice dipendente ha diritto all'erogazione, da parte dell'INPS, di un'indennità giornaliera per tutto il periodo del congedo di maternità obbligatoria, pari all'80% (ottanta per cento) dell'imponibile contributivo del mese immediatamente precedente a quello d'inizio del congedo.

L'Azienda è esonerata da qualsiasi integrazione dell'indennità economica a carico dell'INPS, ad eccezione dell'indennità del 20% (venti per cento) per la tredicesima mensilità. L'indennità di maternità è anticipata dal Datore di lavoro ed il relativo importo sarà posto a conguaglio con i contributi e le altre somme dovute all'INPS. Per le lavoratrici dipendenti assunte con contratto a termine o stagionale, l'INPS, a domanda, provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità.

I periodi di congedo di maternità obbligatoria devono essere, a tutti gli effetti, computati nell'anzianità di servizio, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e alle ferie. La Lavoratrice dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gravidanza, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino. In tale periodo opera, quindi, il divieto di licenziamento, salvo in caso di:

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

Art. 127 - Sintesi delle attuali previsioni legali e contrattuali in materia di maternità e paternità.

Tabella e) Permessi - Riposi giornalieri (ex riposi allattamento)

<i>Durata</i>	<i>Periodo di godimento</i>	<i>Indennità economica</i>	<i>Previdenza</i>
<p>Madre: Diritto di uscire dal luogo di lavoro, per i seguenti periodi: - 2 ore di permesso (4 per parti plurimi) se l'orario giornaliero lavorato è di 6 ore (4 per parti plurimi); - 1 ora di permesso se l'orario è inferiore alle 6 ore. I periodi sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.</p> <p>Padre: Diritto di uscire dal luogo di lavoro, come previsto per la madre, nei seguenti casi: - in caso di morte o grave infermità della madre; - il figlio è affidato al solo padre; - la madre lavoratrice dipendente non se ne avvale; - la madre è lavoratrice autonoma o libera professionista; - la madre non lavoratrice.</p>	Durante il primo anno di vita del bambino.	Le ore di riposo giornaliero sono retribuite come normale orario di lavoro, mediante un'indennità a carico INPS, anticipata dal Datore di lavoro. Durante i periodi di riposo decorre l'anzianità di servizio ma non maturano ferie né mensilità aggiuntive.	Copertura ridotta con possibilità di integrazione mediante riscatto o prosecuzione volontaria.

Tabella f) Permessi - Malattia del bambino e madre gestante

<i>Genitore</i>	<i>Durata e periodo di godimento</i>	<i>Retribuzione</i>	<i>Previdenza</i>
Madre o Padre*	- Fino al 3° anno di vita del bambino: il diritto è riconosciuto per tutta la durata della malattia del bambino; - dai 3 agli 8 anni: 5 giorni lavorativi per ciascun genitore nell'anno. Per tali permessi, <u>non</u> si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.	Nessuna. Durante il periodo di malattia del bambino decorre l'anzianità di servizio ma non maturano le ferie e le mensilità differite.	Fino al 3° anno di età del bambino, la copertura è del 100%. Dal 3° fino all'8° anno di vita, la copertura è ridotta, con possibilità di integrazione mediante riscatto o prosecuzione volontaria.
Madre gestante	Permessi per esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche.**	100% dal Datore di lavoro	Copertura al 100%

* Il diritto all'astensione per malattia del bambino spetta alternativamente alla madre o al padre lavoratori.

** Il diritto è subordinato alla necessità, documentata, d'eseguire esami, accertamenti e visite durante l'orario di lavoro. La Lavoratrice deve presentare all'Azienda domanda preventiva e successiva documentazione giustificativa con data ed orario d'effettuazione.

TITOLO XXXI FERIE

Art. 128 - Ferie: maturazione - Il Lavoratore dipendente con **orario medio di lavoro di 40 (quaranta) ore settimanali** (*giornalieri* "5+2" o "6+1") matura, per ciascun mese lavorato, un rateo di 13,33 ore di ferie, corrispondente alla misura annuale di 28 (ventotto) giornate di calendario o di 4 (quattro) settimane, sempre di calendario (pari a 160 ore/anno).

Se il Lavoratore è stato assunto o è cessato nel corso dell'anno, la maturazione del rateo mensile di ferie avviene con lo stesso criterio utilizzato per la maturazione dei ratei di tredicesima.

Pertanto, ai fini della maturazione del rateo di ferie del lavoratore in forza, le frazioni di mese superiori ai 14 (quattordici) giorni si considerano come mese intero.

Art. 129 - Ferie: regolamentazione - Le ferie saranno godute esclusivamente in periodi settimanali interi e, salvo diverso Accordo di secondo livello, non potranno essere frazionate in più di 2 (due) periodi.

Le ferie sono irrinunciabili e non possono essere sostituite dalla relativa indennità, salvo in caso di cessazione del rapporto di lavoro, nel qual caso al Lavoratore spetterà l'indennità sostitutiva per "ferie maturate e non godute".

La gestione delle ferie avverrà a ciclo continuo, con accredito mensile delle ore maturate ed incremento delle ore effettivamente godute.

Anche al fine di favorire i lavoratori che abbiano necessità di godere di un periodo di ferie unitario e prolungato, il saldo potrà essere, temporaneamente, negativo nella misura massima di 40 (quaranta) ore nel primo biennio di anzianità, 80 (ottanta) nel secondo e 120 (centoventi) dal terzo. In caso di cessazione, l'eventuale saldo negativo sarà di diritto trattenuto dalle competenze di fine rapporto, a qualsiasi titolo dovute al Lavoratore, ivi compreso il T.F.R.

È facoltà del Datore di lavoro fissare, eccezionalmente, un periodo di ferie consecutive pari a 3 (tre) settimane; in tal caso il Lavoratore avrà diritto di precedenza nel fissare la 4° (quarta) settimana.

Il Lavoratore ha il diritto-dovere di programmare le settimane di ferie annuali eccedenti quelle previste dall'Azienda, salvo Accordi in deroga che potranno essere raggiunti con il Lavoratore, in funzione di sue particolari esigenze, conciliate con quelle di servizio.

Nella compilazione del calendario estivo delle ferie si terrà conto delle richieste dei Lavoratori, compatibilmente con le esigenze di servizio e l'eventuale presenza di minori nel nucleo familiare.

In caso di richieste concorrenti per i medesimi periodi, esse si risolveranno con il criterio della rotazione.

Eccezionalmente e per motivi proporzionati, l'Azienda potrà richiamare il Lavoratore nel corso del periodo di ferie, fermo restando il diritto del dipendente a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle documentate spese sostenute per il rientro al lavoro e per il ritorno in ferie.

Durante il periodo di ferie spetta al Lavoratore la **Retribuzione Individuale Mensile**.

La malattia insorta durante il periodo di ferie, comunicata nei termini contrattualmente previsti e regolarmente certificata, ne sospende il godimento come previsto dal successivo Titolo.

Il periodo di ferie non goduto non sarà utilizzato quale prolungamento delle ferie, ma dovrà essere goduto solo in un successivo momento e previo accordo con l'Azienda.

Si ricorda che in caso di malattia insorta durante le ferie, l'integrazione datoriale potrà essere sospesa nell'ipotesi di impossibilità d'effettuare la visita medica di controllo, come previsto al successivo articolo “*Malattia o Infortunio non professionali*”.

Il periodo di preavviso contrattualmente dovuto, salvo diverso Accordo assistito tra l'Azienda e il Lavoratore, non potrà essere computato nelle ferie.

In caso di mancato godimento di almeno i due terzi delle ferie maturate, il Lavoratore avrà diritto oltre alla retribuzione corrispondente, anche al risarcimento del danno biologico presuntivamente patito, con la liquidazione dell'indennità sostitutiva maggiorata del 50% (cinquanta per cento).

Ai lavoratori minori, le ferie dovranno essere riconosciute nella misura prevista dalla Legge.

TITOLO XXXII MALATTIA O INFORTUNIO NON PROFESSIONALI

Art. 130 - Malattia o infortunio non professionali - In caso di malattia o infortunio non professionali si prevede la seguente disciplina:

Malattia: Condizioni	L'assenza, nel suo inizio o nella sua continuazione, deve essere comunicata con tempestiva diligenza normalmente prima dell'inizio del turno di lavoro. In caso di eccezionali difficoltà, deve essere comunicata, comunque, entro le prime 4 (quattro) ore dall'inizio o dalla continuazione dell'assenza stessa. La certificazione medica, invece, deve essere inoltrata, o resa disponibile all'Azienda entro il giorno successivo all'inizio o continuazione dell'assenza. In mancanza <u>di ciascuna</u> di tali comunicazioni, e in mancanza di provato impedimento, le assenze saranno considerate ingiustificate, con le conseguenti decurtazioni retributive (dirette e differite) e l'attivazione delle sanzioni disciplinari previste.
Malattia: Periodo di comportamento	Il “ <i>periodo di comparto contrattuale</i> ” deve essere calcolato per determinare il numero massimo dei giorni indennizzabili al lavoratore e del termine di conservazione del suo rapporto di lavoro. Esso ha le seguenti durate, in funzione degli anni di anzianità che sono compiuti dall'inizio dell'ultimo episodio di malattia o infortunio non sul lavoro: <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>Lavoratore non in prova, fino a 2 (due) anni di anzianità</u>: ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per un massimo di 60 (sessanta) giorni solari, continuati o frazionati. 2. <u>Oltre 2 (due) anni di anzianità</u>: il Lavoratore ha diritto al mantenimento del posto per assenze anche non continuative o riferite a eventi morbosi diversi, per un massimo di 90 (novanta) giorni solari, con l'incremento di 30 (trenta) giorni solari per ciascun anno lavorato oltre il biennio, ma con il limite di 365 (trecentosessantacinque) giorni di prognosi complessiva.

	<p><u>Malattia continuativa con prognosi superiore a 60 (sessanta) giorni per lavoratori con oltre 5 (cinque) anni di anzianità</u>: fermo restando il limite di 365 giorni di prognosi complessiva nell’arco temporale mobile degli ultimi 5 (cinque) anni dalla data dell’inizio dell’evento morboso, ai fini del computo del periodo di comparto contrattuale, tale malattia sarà considerata per i due terzi dell’effettiva durata.</p> <p>In caso di astensione dal lavoro fino al termine del periodo di comparto e d’impossibilità per il Dipendente di riprendere il lavoro, per il perdurare di malattia o infortunio non sul lavoro o dei suoi postumi, l’Azienda ha diritto di recedere dal rapporto di lavoro, per “<i>giustificato motivo soggettivo</i>”, riconoscendo al Lavoratore la relativa indennità sostitutiva di preavviso.</p> <p>Agli effetti del comparto, ciascun periodo si computa per somma dei giorni solari dal primo giorno seguente all’ultimo lavorato fino al giorno immediatamente precedente alla ripresa del lavoro, computando entrambi i termini.</p> <p>Ai fini del comparto, si fa riferimento all’arco temporale (<i>mobile</i>) degli ultimi 5 (cinque) anni a ritroso, dalla data dell’inizio dell’ultimo evento morboso, sommando la prognosi in corso ai periodi di malattia computati secondo il criterio del comma precedente.</p> <p>Nel caso di malattie non continuative, sia in riferimento all’integrazione datoriale, sia per la decorrenza dell’arco temporale sul quale conteggiare il periodo di comparto, si deve considerare ogni singolo evento morboso che non sia “continuazione” del precedente.</p> <p>Quando, invece, una successione di eventi morbosi fosse “continuazione” del primo, anche con soluzione di continuità, si determinerà una prosecuzione della prima malattia, sia nella decorrenza dell’arco temporale sul quale conteggiare il periodo di comparto sia nella percentuale di integrazione datoriale da riconoscere al lavoratore.</p> <p>Tenuto conto che, specialmente per le piccole realtà, vi è un’oggettiva difficoltà di rilevare correttamente e tempestivamente il superamento del periodo di comparto contrattuale, si conviene che l’Azienda possa procedere al licenziamento per “<i>giustificato motivo soggettivo</i>” del Lavoratore, ancora assente per malattia, in qualsiasi momento, entro 90 (novanta) giorni dal superamento del periodo di comparto, semprechè vi sia stato per tale intero periodo il costante riconoscimento dell’integrazione datoriale, se contrattualmente prevista, all’indennità dovuta dall’INPS.</p> <p>In assenza di licenziamento, oltre il 90° (novantesimo) giorno di superamento del periodo di comparto, il Lavoratore sarà considerato in aspettativa non retribuita, punto B. art. 132, con diritto a percepire la sola indennità INPS, qualora dovuta.</p> <p>Al Lavoratore licenziato per superamento del periodo di comparto contrattuale sarà dovuta la relativa indennità sostitutiva del preavviso.</p> <p>Se al termine della prognosi di malattia il Lavoratore non si presenta al lavoro e non fornisce alcuna comunicazione scritta entro 7 (sette) giorni, salvo provata causa d’impossibilità o forza maggiore, al compiersi di tale termine, lo stesso, per fatti concludenti, sarà considerato a tutti gli effetti in “<i>aspettativa non retribuita</i>” (punto B., art. 132), per la durata massima pari a un terzo del periodo di comparto contrattuale. Al compiersi di tale termine, in assenza di prestazione o comunicazione scritta entro i 7 (sette) giorni successivi, il Lavoratore sarà passibile di licenziamento per giusta causa. Nel caso in cui, sempre per forza maggiore, la prova dell’impossibilità alla ripresa del lavoro pervenga oltre il termine dei 7 (sette) giorni, ma entro il 15° (quindicesimo) giorno di assenza, il rapporto di lavoro, a fronte della giustificazione della mancata ripresa, potrà continuare senza soluzione di continuità.</p>
<p>Malattia: Indennità INPS</p>	<p>- Dal 4° al 20° giorno: 50% della Retribuzione Media Giornaliera (RMG); - Dal 21° giorno e fino al 180° nell’anno solare: 66,66% della Retribuzione Media Giornaliera.</p>
<p>Malattia: Retribuzione Aziendale o Integrazione all’Indennità INPS</p>	<p>a) Dal 1° (primo) al 3° (terzo) giorno, detto “<i>periodo di Carenza</i>”: integrazione aziendale pari al 50% (cinquanta per cento) della Retribuzione Giornaliera Normale che sarebbe spettata al Lavoratore, con esclusione dal computo degli elementi correlati alla presenza. Al fine di prevenire situazioni di abuso del periodo di carenza, nel corso dell’ultimo anno solare, computato a ritroso dal compiersi del periodo di carenza considerata, si corrisponderà l’integrazione di cui al presente punto <u>solo per i primi 6 (sei) giorni cumulativi di carenza</u>, salvo che le assenze siano dovute a patologia grave con continue terapie salvavita o ricovero ospedaliero e che tali circostanze siano debitamente documentate;</p> <p>b) Dal 4° (quarto) al 180° (centottantesimo) giorno: integrazione aziendale pari al 20% (venti per cento) della Retribuzione Giornaliera Normale, che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre con esclusione degli elementi correlati alla presenza.</p> <p>In caso di modifica delle percentuali dell’indennità di malattia riconosciuta dall’INPS, la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione aggiornerà l’integrazione datoriale con il criterio dell’invarianza complessiva.</p> <p>Ove venisse a cessare il trattamento economico da parte dell’INPS per superamento dei 180 (centottanta) giorni di malattia nell’anno solare l’Azienda, per il periodo di malattia dal 181°</p>

	(centottantunesimo) giorno fino al termine del periodo di conservazione del posto, riconoscerà un'indennità pari al 50% (cinquanta per cento) della Retribuzione Giornaliera Normale , sempre con esclusione degli elementi correlati alla presenza.
Malattia: Norme comuni all'Integrazione Aziendale	<p>Saranno dovute al Lavoratore anche le prestazioni integrative al S.S.N. previste dall'Ente Bilaterale, conformemente al relativo Regolamento. Il diritto a percepire i trattamenti di malattia previsti dal presente articolo, è subordinato al riconoscimento della malattia o dell'infortunio non sul lavoro da parte dell'INPS e al rispetto da parte del Lavoratore degli obblighi previsti per il controllo delle assenze. È diritto dell'Azienda rivalersi nei confronti del Dipendente delle quote anticipate sia per conto dell'INPS sia per conto proprio, quando, per inadempienza del Lavoratore, le erogazioni non siano state riconosciute dall'INPS come dovute.</p> <p>Resta impregiudicato il diritto dell'Azienda di sospendere l'erogazione dell'integrazione in caso di assenza ingiustificata alla visita di controllo, oltre al diritto di attivare l'azione disciplinare conseguente.</p> <p>Nell'ipotesi di infortunio non sul lavoro o “in itinere” ascrivibile a responsabilità di Terzo, resta salva la facoltà dell'Azienda di recuperare dal terzo responsabile i costi sostenuti per o durante l'infortunio subito dal Lavoratore (<i>retribuzione diretta, indiretta, differita, contributi e risarcimenti</i>), restando ceduta dal Lavoratore all'Azienda la corrispondente azione di risarcimento del danno nei confronti del terzo responsabile. Il Lavoratore è tenuto, sotto la sua responsabilità, a dare tempestiva comunicazione dell'infortunio extraprofessionale e “in itinere” all'Azienda, precisando gli estremi del terzo responsabile e/o la sua compagnia di assicurazione, nonché le circostanze dell'infortunio, fermo restando che, in assenza di comunicazione, oltre ad essere soggetto all'azione disciplinare, risponde in solido con il terzo responsabile dei danni patiti dall'Azienda.</p>
Malattia: Previdenza	Copertura del 100% nei limiti del periodo di comporta contrattuale, salvo diversa previsione di Legge.
Malattia: Ferie	<p>Se la malattia è insorta durante le ferie programmate, ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:</p> <ol style="list-style-type: none"> malattia che comporta ricovero ospedaliero, per tutta la durata dello stesso, nei limiti di durata delle ferie programmate; malattia la cui prognosi sia superiore a 4 (quattro) giorni di calendario, per tutta la durata, sempre nei limiti delle ferie programmate; infortunio non professionale debitamente documentato, anche con la Comunicazione sull'eventuale terzo responsabile. <p>L'effetto sospensivo si determina a condizione che il Lavoratore assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e d'ogni altro adempimento necessario per assicurare l'espletamento della visita di controllo sullo stato di infermità, come previsto dalle norme di Legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.</p>
Malattia: Controllo dell'assenza	<p>L'Azienda ha diritto di far effettuare le visite di controllo del Lavoratore, presso il domicilio da lui dichiarato, nel rispetto dell'art. 5, comma 2, della L. 300/70.</p> <p>Nei casi in cui si verifichi l'effettiva necessità per il lavoratore di dover cambiare il proprio indirizzo di reperibilità durante il periodo di prognosi, egli dovrà darne tempestiva comunicazione alla struttura territoriale INPS di appartenenza con i seguenti modi: PEC, fax o lettera raccomandata A.R. La visita di controllo dovrà effettuarsi all'interno delle fasce orarie contrattualmente e legalmente previste, attualmente dalla ore 10,00 alle 12,00 e dalle 17,00 alle 19,00 di ciascun giorno di calendario. Quale conseguenza di quanto precede, il Lavoratore ha l'obbligo di diligenza, salvo documentati casi di forza maggiore, di rendersi disponibile presso il proprio domicilio durante tali fasce orarie. Quando il Lavoratore, durante le fasce orarie, preveda di assentarsi legittimamente dal proprio domicilio (per visite o cure altrimenti non possibili) dovrà, salvo documentata impossibilità, informare preventivamente l'Azienda di tale fatto.</p> <p>In caso d'assenza ingiustificata alla visita medica di controllo, il Lavoratore sarà soggetto sia a sanzione disciplinare sia alla perdita dell'integrazione aziendale.</p> <p>Inoltre, l'assenza a visita medica di controllo, se non giustificata, comporterà, oltre all'applicazione di sanzioni disciplinari e alla perdita dell'integrazione datoriale di cui al precedente comma, la mancata indenizzabilità INPS delle giornate di malattia, nel seguente modo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ per un massimo di 10 (dieci) giorni di calendario, dall'inizio dell'evento, in caso di prima assenza a visita di controllo, non giustificata; ❖ per il 50% dell'indennità nel restante periodo di malattia in caso di seconda assenza a visita di controllo, non giustificata; ❖ per il 100% dell'indennità di malattia dalla data della terza assenza a visita di controllo non giustificata. <p>Resta inteso che l'assenza può essere disciplinarmente ingiustificata anche in caso di conferma della prognosi originaria da parte dell'INPS. Ciò, poiché l'ingiustificatezza non dipende dalla presenza o</p>

	<p>meno accertata dello stato di malattia ma <u>dal mancato rispetto dell'onere di presenza al proprio domicilio nell'intervallo delle fasce orarie legalmente e contrattualmente previste o della mancata preventiva comunicazione dell'eventuale legittima assenza dal domicilio.</u></p> <p>Quando, per qualsiasi ragione, la visita di controllo del dipendente, nonostante i diritti datoriali, non fosse possibile o di difficilissima effettuazione, come nel caso di malattia insorta o prolungata al di fuori del territorio nazionale, l'Azienda, dal terzo giorno successivo a quello della richiesta del controllo inoltrata all'Ente preposto, senza che l'accertamento sia stato effettuato, avrà diritto di non integrare l'indennità erogata dall'INPS.</p> <p>In caso di controllo effettuato successivamente, con conferma della prognosi, da tale data riprenderà la decorrenza dell'integrazione aziendale di malattia.</p> <p>Tale diritto aziendale si applicherà anche ai casi di esonero della reperibilità del Lavoratore, ex art. 25 del D. Lgs. 151/2015.</p> <p>Tale diritto di non integrazione decade nei casi e per il tempo di documentato ricovero ospedaliero. Resta inteso che eventuali integrazioni non erogate, fatto salvo l'obbligo di tempestiva comunicazione dell'assenza, saranno spettanti solo dal momento della consegna della certificazione del ricovero.</p>
--	--

TITOLO XXXIII MALATTIA O INFORTUNIO PROFESSIONALI

Art. 131 - Malattia o Infortunio Professionali - In caso di malattia o infortunio professionali si prevede la seguente disciplina:

Malattia o Infortunio Professionale: Condizioni	<p>Il Lavoratore deve dare immediata notizia alla propria Azienda di qualsiasi infortunio sul lavoro, anche se di lieve entità.</p> <p>Se il Lavoratore trascura di ottemperare all'obbligo suddetto e l'Azienda non può di conseguenza inoltrare tempestivamente la denuncia all'INAIL o all'autorità giudiziaria, lo stesso sarà esonerato da ogni responsabilità derivante dal ritardo e il Lavoratore, salvo provate ragioni d'impedimento, sarà considerato ingiustificato, ferme restando le sanzioni contrattuali o le conseguenze previste dalla Legge per il ritardo o la mancata consegna della comunicazione.</p> <p>L'assenza deve essere comunicata con tempestiva diligenza e, comunque, salvo i casi di giustificata impossibilità, entro le prime 4 (quattro) ore dal previsto inizio del lavoro.</p>
Malattia o Infortunio Professionale: Periodo di compenso	<p><u>Infortunio sul lavoro</u>: il Lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca al Lavoratore medesimo di attendere al lavoro, e, comunque, non oltre la data indicata nel certificato definitivo d'abilitazione alla ripresa del lavoro o nel certificato d'invalidità od inabilità permanente al lavoro.</p> <p><u>Malattia professionale</u>: il Lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo analogo a quello previsto per la malattia non professionale. Anche per le norme di riferimento sul compenso, si rinvia a quelle previste per la malattia extra-professionale (art. 130).</p>
Malattia o Infortunio Professionale: Indennità INAIL	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dal 4° al 90° giorno di infortunio o malattia professionale: 60% (sessanta per cento) della R.M.G. 2. Dal 91° giorno: 75% (settantacinque per cento) della R.M.G.

Malattia o Infortunio Professionale: Integrazione datoriale	<p>Ferme restando le norme di Legge per quanto concerne il trattamento di malattia od infortunio professionali, quando applica l'art. 70 T.U. 1124/1965, l'Azienda corrisponderà al Lavoratore dipendente, alle normali scadenze di paga, l'anticipazione dell'indennità INAIL e una retribuzione o un'integrazione dell'indennità INAIL, nelle seguenti misure:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>il giorno dell'infortunio</u>: sarà retribuito come fosse stato regolarmente lavorato; ▪ <u>dal 1° (primo) al 3° (terzo) giorno</u>: sarà retribuito con il 60% (sessanta percento) della Retribuzione Giornaliera Normale che sarebbe spettata per i giorni coincidenti con quelli lavorativi, secondo l'orario che il lavoratore avrebbe dovuto effettuare, con esclusione delle voci correlate alla presenza; ▪ <u>dal 4° (quarto) al 90° (novantesimo) giorno</u>: vi sarà un'integrazione pari al 25% (venticinque percento) della Retribuzione Giornaliera Normale che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre con esclusione delle voci correlate alla presenza; ▪ <u>dal 91° (novantunesimo) giorno</u>: vi sarà un'integrazione pari al 10% (dieci percento) della Retribuzione Giornaliera Normale che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre con esclusione delle voci correlate alla presenza. <p>Nei casi di applicazione dell'art. 70 del D.P.R. 1124/1965, l'Azienda s'impegna ad anticipare per conto dell'INAIL, a titolo definitivo, le indennità dovute al Lavoratore che saranno rimborsate all'Azienda che ne ha anticipato il trattamento. Qualora, per qualsiasi motivo, il Dipendente venisse in possesso di tale indennità, dovrà restituirla immediatamente all'Azienda, al fine d'evitare il reato di appropriazione indebita.</p> <p>L'integrazione aziendale non è dovuta se l'INAIL non corrisponde, per qualsiasi motivo, l'indennità a proprio carico. Nel caso l'INAIL non riconosca l'infortunio del Dipendente e la pratica sia trasferita all'INPS per competenza, l'eventuale trattamento economico erogato sarà conguagliato, anche con trattenuta delle somme eccedenti, secondo le regole previste per la malattia o per l'infortunio non professionale.</p> <p>In tal caso, l'evento concorrerà al comparto contrattuale.</p>
Malattia o Infortunio Professionale: Previdenza	<p>Copertura figurativa del 100%, fino alla guarigione.</p>
Malattia o Infortunio Professionale: Controllo dell'assenza	<p>L'Azienda ha diritto di effettuare le visite di controllo del Lavoratore assente per infortunio o malattia professionale, nel rispetto dell'art. 5, comma 2, della L. 300/1970.</p> <p>La visita di controllo dovrà effettuarsi presso il domicilio del Lavoratore, all'interno delle fasce orarie contrattualmente e legalmente previste per le infermità extraprofessionali.</p> <p>Quale conseguenza di quanto precede, il Lavoratore ha l'obbligo, salvo documentati casi di forza maggiore, di rendersi disponibile presso il proprio domicilio durante le fasce orarie.</p> <p>Quando il Lavoratore, durante le fasce orarie, preveda di assentarsi legittimamente dal proprio domicilio (per visite o cure non rinviabili) dovrà informare preventivamente di tale fatto l'Azienda.</p> <p>In caso d'assenza ingiustificata alla visita di controllo medico, il Lavoratore è soggetto sia alla sanzione disciplinare (secondo le previsioni della malattia non professionale), sia alla perdita dell'integrazione aziendale.</p>
Malattia o Infortunio Professionale: Pignorabilità	<p>Ai sensi dell'art. 110, D.P.R. n. 1124/1965, il credito delle indennità INAIL non può essere ceduto per alcun titolo né può essere pignorato o sequestrato, tranne che per spese di giudizio alle quali l'assicurato o gli aventi diritto, con sentenza passata in giudicato, siano stati condannati in seguito a controversia dipendente dall'esecuzione del detto Decreto.</p>

TITOLO XXXIV ASPETTATIVE NON RETRIBUITE

Art. 132 - Aspettative non retribuite:

A. Unico evento grave e continuativo

Il Lavoratore che sia in malattia o infortunio, professionale o non professionale, in caso di unico evento grave e continuativo, periodicamente e correttamente giustificato e documentato, potrà usufruire dal compiersi del periodo di comporta e previa richiesta scritta, di un'aspettativa della durata massima pari al 50% (cinquanta percento) del periodo di comporta spettante al Lavoratore, nel corso della quale non decorrerà la retribuzione, né si avrà decorrenza dell'anzianità per alcun istituto.

B. Caso di più malattie o infortuni

In caso di più malattie o infortuni, non professionale o professionale, il Lavoratore potrà richiedere per scritto un periodo d’aspettativa non retribuita, sempre prima del compiersi del periodo di comparto, la cui durata massima sarà pari a un terzo del periodo di comparto spettante al lavoratore.

Per entrambe le aspettative che precedono, sarà necessario il rispetto delle seguenti condizioni:

- 1) che siano esibiti dal Lavoratore regolari certificati medici;
- 2) che non si tratti di malattie o infortuni per i quali vi sia l’impossibilità alla ripresa del lavoro (*eventualmente accertabile dal Medico Competente o dalle strutture pubbliche preposte*);
- 3) che il Lavoratore non presti a terzi lavoro subordinato o autonomo, ancorché non retribuito o non formalmente retribuito, ivi compreso per *Affectionis vel benevolentiae causa*.

Se il Lavoratore non si presenta al lavoro e non fornisce alcuna comunicazione scritta entro i 7 (sette) giorni dal termine del periodo d’aspettativa, lo stesso sarà passibile di licenziamento per giusta causa.

TITOLO XXXV**POLIZZE INFORTUNI PROFESSIONALI O EXTRA PROFESSIONALI**

Art. 133 - Premesso che il Lavoratore è assicurato INAIL per i casi di morte o invalidità permanente conseguenti a infortunio professionale o itinere, le Parti hanno ritenuto di concordare una copertura assicurativa per gli infortuni extraprofessionali che dovessero occorrere ai Lavoratori cui si applica il presente CCNL. Inoltre, tenuto conto delle reali difficoltà e problemi delle famiglie, le Parti ritengono di estendere tale copertura ogniqualvolta venga a mancare il percettore di reddito regolarmente iscritto all’Ente Bilaterale Confederale.

L’erogazione dei risarcimenti di cui sopra è disciplinata dalle Convenzioni tra Assicurazione e l’Ente Bilaterale Confederale. Per informazioni: www.enbic.it.

TITOLO XXXVI**GRATIFICA O TREDICESIMA MENSILITÀ**

Art. 134 - In occasione della ricorrenza natalizia, l’Azienda corrisponderà al Lavoratore una gratifica o tredicesima mensilità di importo pari ad una **Retribuzione Individuale Mensile**.

Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all’anno o in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell’anno, la tredicesima mensilità sarà dovuta nella misura di un dodicesimo del suo valore normale per ogni mese di servizio prestato.

A tal fine, le frazioni di mese che superano i 14 (quattordici) giorni saranno considerate mese intero.

In caso di trasformazione del rapporto nel corso dell’anno da tempo pieno a tempo parziale e/o viceversa, la Tredicesima mensilità sarà determinata dalla somma dei ratei mensilmente maturati a tempo pieno e a tempo parziale.

Nei contratti a tempo determinato, la gratifica natalizia potrà essere anticipata anche in ratei mensili per 12 (dodici) mensilità annue (*il rateo mensile è l’importo della **Retribuzione Individuale Mensile** diviso 12*).

Nei contratti a tempo indeterminato, tale facoltà è possibile solo se prevista nella Contrattazione Aziendale di Secondo livello o nella lettera d’assunzione del Lavoratore.

Nei casi di anticipo mensile dei valori di tredicesima, a dicembre si porranno a conguaglio gli importi anticipati con l’importo effettivamente dovuto a tale data al Lavoratore.

Art. 135 - Contabilizzazione mensile della tredicesima mensilità - Tenuto presente che i contributi previdenziali devono essere calcolati sulle somme dovute e, quindi, con il criterio “*di competenza*”, le Parti consigliano di contabilizzare mensilmente il rateo della tredicesima mensilità, da imputare nell’imponibile previdenziale, normalmente senza l’effettiva erogazione dello stesso al Lavoratore, salvo i casi di contratto a Tempo determinato, stagionale e simili o di diverso accordo di Secondo Livello.

Esclusi i casi di erogazione frazionata della tredicesima mensilità, alla naturale scadenza (*dicembre di ogni anno o, in caso di cessazione, nell’ultimo cedolino paga*), l’Azienda accrediterà al Lavoratore la tredicesima mensilità maturata ed effettuerà il conguaglio tra i contributi già mensilmente versati (per la contabilizzazione del rateo mensile di tredicesima) e quelli effettivamente dovuti, calcolati sulla tredicesima mensilità accreditata.

TITOLO XXXVII TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 136 - Trattamento di Fine Rapporto - In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al Lavoratore compete il Trattamento di Fine Rapporto previsto dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297. La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al 1° comma del novellato art. 2120 c.c., è la somma delle **Retribuzioni Individuali Mensili** dell'anno e delle quote di tredicesima mensilità spettanti.

Non sono in ogni caso computabili ai fini della determinazione del Trattamento di fine rapporto i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario e supplementare, i compensi e maggiorazioni per Banca Ore, i compensi o maggiorazioni per flessibilità, le somme eventualmente corrisposte a titolo risarcitorio o correlate a particolari modi d'esecuzione della prestazione, quali indennità di cassa o di maneggio denaro, di lavoro notturno e simili, e le retribuzioni/premi erogati per effetto della Contrattazione di secondo livello, salvo che non siano stati esplicitamente considerati utili in sede di stipula dell'Accordo.

Non concorrono nella determinazione del T.F.R. le somme pagate per permessi non goduti e loro eventuali maggiorazioni e, in generale, tutte le indennità sostitutive.

Il trattamento di cui sopra si calcola, ai sensi dell'art. 2110 c.c., comma 2, sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della **Retribuzione Individuale Mensile** e Tredicesima dovuta per l'anno stesso diviso 13,5.

La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori a 14 (quattordici) giorni.

Art. 137 - T.F.R.: corresponsione - Il Trattamento di fine rapporto, dedotto quanto eventualmente già anticipato al Dipendente o versato al Fondo di Previdenza Complementare da lui scelto, deve essere corrisposto all'atto della retribuzione del mese di cessazione dal servizio o, ai fini della corretta elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla Legge 29 maggio 1982, n. 297, alla scadenza delle retribuzioni del mese successivo a quello di cessazione.

Tenuto conto del valore previdenziale del T.F.R., dalla seconda scadenza mensile di cui al precedente comma e fino al suo effettivo e completo pagamento, il Lavoratore avrà diritto al riconoscimento di un **interesse mensile dello 0,25%** (zero virgola venticinque per cento) su tutti i saldi mensilmente dovuti. L'importo così determinato per il Trattamento di fine rapporto residuo s'intende comprensivo della relativa rivalutazione monetaria per crediti da lavoro. Resta impregiudicata la tutela dei diritti del Lavoratore in sede giudiziale.

In caso di significative variazioni del tasso ufficiale di sconto, le Parti s'incontreranno per determinare una diversa percentuale dell'interesse e rivalutazione mensile.

Art. 138 - T.F.R.: anticipazioni - Ai sensi dell'art. 2120 c.c. il Lavoratore, con almeno 8 (otto) anni di servizio presso l'Azienda, quando mantiene presso la stessa il T.F.R., in costanza di rapporto di lavoro, potrà chiedere per iscritto un'anticipazione non superiore al 70% (settanta per cento) del trattamento lordo maturato al momento della richiesta.

La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

- a) spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) preliminare di acquisto della prima casa d'abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
- c) ristrutturazione straordinaria della casa di abitazione del lavoratore, documentata da copia delle fatture per un importo pari ad almeno 1,5 (uno virgola venticinque) volte l'anticipazione.

Fermo restando le condizioni che precedono, le richieste saranno soddisfatte annualmente entro i limiti del 10% (dieci per cento) dei potenziali aventi diritto e, comunque, entro il limite del 4% (quattro per cento) del numero totale dei Dipendenti, con il minimo di 1 (uno).

Ai sensi dell'art. 7 della L. 8 marzo 2000, n. 53, il Trattamento di Fine Rapporto potrà essere anticipato, a domanda, anche per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art. 7, comma 1, della L. 30 dicembre 1971, n. 1204, di cui agli artt. 5 e 6 della L. 53/2000. L'anticipazione sarà corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data d'inizio del congedo.

Ai sensi dell'art. 2120 c.c., ultimo comma, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per l'acquisto della prima casa mediante partecipazione ad una società cooperativa, a condizione che il Lavoratore produca il verbale d'assegnazione, ovvero, in mancanza di quest'ultimo:

- 1) l'atto costitutivo della società cooperativa;
- 2) la dichiarazione del legale rappresentante della società cooperativa, autenticata dal notaio, che attesti il pagamento effettuato o da effettuarsi, da parte del Socio, dell'importo richiesto per la costruzione sociale;
- 3) la dichiarazione che attesti l'impegno del Dipendente a far pervenire all'Azienda il verbale d'assegnazione;
- 4) l'impegno del Dipendente alla restituzione della somma ricevuta, anche mediante ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota.

Analoga dichiarazione a quella del punto 4) che precede, dovrà essere resa per il caso di mancato buon fine del preliminare di acquisto.

Fermi restando i limiti e le condizioni di cui all'art. 2120 c.c., e con priorità riconosciuta alle fattispecie di cui ai precedenti punti a) e b), anticipazioni potranno essere concesse anche:

- 1) al fine di sostenere spese connesse a patologie di grave entità riconosciute dalle strutture sanitarie pubbliche;
- 2) alla Lavoratrice madre e al Lavoratore padre che ne facciano richiesta, in caso d'utilizzo dell'intero periodo d'astensione facoltativa dal lavoro senza frazionamenti e senza soluzione di continuità rispetto al periodo obbligatorio;
- 3) in caso di fruizione dei congedi per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali di cui all'art. 26, comma 3, del D. Lgs. 26 marzo 2001, 151, per le spese da sostenere durante il periodo di permanenza nello Stato richiesto per l'adozione e l'affidamento, purché ciò risulti da idonea documentazione.

La priorità nell'accoglimento delle domande di anticipazione sarà accordata secondo il criterio della data di presentazione. In caso di parità, la precedenza spetterà alle necessità di sostegno delle spese sanitarie.

Nel corso del rapporto di lavoro, l'anticipazione potrà essere concessa una sola volta.

Nel mese della sua erogazione l'anticipazione sarà detratta, a tutti gli effetti, dal Trattamento di fine rapporto maturato dal Lavoratore.

Art. 139 - T.F.R.: corresponsione diretta mensile - Ai sensi del comma 26, art. 1 della Legge 190/2014, in via sperimentale, i lavoratori che abbiano un'anzianità di almeno 6 (sei) mesi presso il medesimo Datore di lavoro, attualmente fino al 30 giugno 2018, potranno richiederli la liquidazione diretta mensile della quota maturanda del T.F.R. come parte integrante della retribuzione, al netto del contributo di cui all'art. 3, ultimo comma, L. 297/1982, con l'assoggettamento di tale quota a tassazione ordinaria, ma senza l'imposizione ai fini previdenziali.

La scelta del lavoratore, una volta esercitata, sarà irrevocabile fino alla predetta data del 30 giugno 2018.

La corresponsione del T.F.R. precedentemente maturato e la relativa rivalutazione avverrà all'atto della cessazione del Lavoratore.

La corresponsione diretta mensile esaurirà, per tutto il tempo di erogazione, i corrispondenti obblighi datoriali in tema di T.F.R.

TITOLO XXXVIII CESSIONE O TRASFORMAZIONE DELL'AZIENDA

Art. 140 - In caso di cessione o trasformazione dell'Azienda si farà riferimento all'art. 2112 c.c., fermo restando l'obbligo di preventiva informazione alle RSA ed ai Lavoratori.

TITOLO XXXIX SOLIDARIETÀ CONTRATTUALE DIFENSIVA

Art. 141 - Nei casi di prevista lunga riduzione di lavoro, dove si potrebbero configurare licenziamenti, al fine d'evitarli o ridurli, con Accordo di secondo livello tra Azienda e R.S.A., approvato mediante Referendum Aziendale, si potrà redistribuire l'attività lavorativa, con riduzione della retribuzione, a fronte della riduzione del lavoro che, a tutti gli effetti, assumerà la tipologia (a termine) di lavoro a Tempo Parziale.

Tale accordo di Solidarietà Contrattuale Difensiva dovrà indicare con chiarezza i motivi per cui è alternativo a un accordo legale di solidarietà difensiva ex art. 1 L. 863/1984, gli obiettivi di consolidamento degli organici e le condizioni del suo superamento.

In ogni caso tale accordo non potrà avere durata superiore ad un anno.

Decorso il termine iniziale, le Parti, con le stesse modalità, potranno eventualmente concordare un nuovo motivato accordo di Solidarietà Contrattuale Difensiva.

TITOLO XL ENTE BILATERALE CONFEDERALE

Art. 142 - En.Bi.C. - L'Ente Bilaterale Confederale (“En.Bi.C.” o “ENBIC”) è stato costituito dalle Parti datoriali e sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo di lavoro ed opera ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. 276/2003. Pertanto, lo Statuto dell'Ente regola il sistema di prestazioni e servizi derivanti dal presente CCNL, in conformità con le previsioni legislative e contrattuali, fatte salve diverse successive norme di Legge o intese tra le Parti. Ciò premesso, l'Ente persegue le seguenti finalità:

- a) formative, in conformità con l'art. 37 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i. e con tutte le norme collegate, in riferimento alla sicurezza sul lavoro e alla qualificazione e ai contratti di apprendistato, finalizzando tutto ciò anche al rilascio della certificazione di qualità. Nell'ottica della tutela del lavoratore, si tiene conto della sua formazione in ambito professionalizzante, del livello di conoscenza della lingua italiana, anche con percorsi formativi in lingua nativa;
- b) a sostegno del reddito e dell'occupazione, mediante riqualificazione professionale dei dipendenti;
- c) sociali/sanitarie, a vantaggio dei lavoratori iscritti all'Ente, con particolare riguardo all'erogazione di prestazioni sanitarie integrative al S.S.N.;
- d) assicurative vita, come previsto dal Regolamento e dalle Convenzioni, vedasi: *www.enbic.it*;
- e) di monitoraggio, attraverso la Costituzione di una Commissione pari opportunità, sulla parità di trattamento tra i lavoratori e le lavoratrici e per evitare le discriminazioni basate su nazionalità, sesso, idee politiche, sindacali o religiose;
- f) di conciliazione e certificazione, secondo quanto disposto dal D. Lgs. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni;
- g) di costituzione dell'Organismo Paritetico per l'espletamento delle azioni inerenti all'applicazione del D. Lgs. 81/2008;
- h) di costituzione della banca dati delle RSA per l'esercizio dei diritti di informazione e di rappresentanza;
- i) d'Interpretazione Contrattuale Autentica del testo del C.C.N.L. e di risoluzione di eventuali controversie in merito allo stesso, attraverso la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione;
- j) di costituzione di un Osservatorio per il monitoraggio, ai fini statistici, delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, modelli contrattuali, formazione e qualificazione professionale, nonché di verifica dell'andamento della contrattazione di secondo livello e delle vertenze esaminate dalla Commissione Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione;
- k) gestione dei contributi obbligatori di cui agli articoli successivi, conformemente ai regolamenti formulati dalle Parti che hanno stipulato il presente contratto;
- l) costituzione degli Enti Bilaterali Regionali e/o Provinciali, seguendo le indicazioni delle Parti sociali, coordinandone l'attività e verificando in ambito territoriale l'attuazione delle procedure così come definite a livello nazionale, conformemente alle previsioni legislative vigenti in materia;
- m) emanazione di apposito regolamento per disciplinare tutte le attività che le Parti sociali intenderanno perseguire, in conformità a quanto previsto dallo statuto;
- n) attuazione di ogni ulteriore compito che rientri nelle previsioni di Legge e che sia affidato all'Ente dalle Parti stipulanti.

Art. 143 - ENBIC: iscrizione dell'Azienda e dei Lavoratori - Le Parti, condividendo l'importanza dell'istituzione di tutele specifiche a favore dei Lavoratori tramite l'En.Bi.C., concordano che esse siano parte concordata delle controprestazioni previste dal presente CCNL e, pertanto, per quanti lo applicano, è obbligatoria la relativa iscrizione (sia per le Aziende, sia per i Lavoratori), nonché la relativa contribuzione.

L'iscrizione dell'Azienda e dei Lavoratori dovrà avvenire entro il 1° (primo) mese di applicazione del presente CCNL, previo versamento da parte dell'Azienda di un contributo “*Una tantum*” di € 60,00 (Euro sessanta/00) per l'apertura della sua posizione anagrafica.

L'Azienda sarà tenuta a iscrivere i lavoratori entro 5 (cinque) giorni dalla loro assunzione.

L'iscrizione dovrà avvenire a cura dell'Azienda, per il tramite del Consulente del lavoro, utilizzando la modulistica predisposta dall'En.Bi.C. e ricavabile dal sito: www.enbic.it.

Art. 144 - ENBIC: adempimenti obbligatori - I contributi a favore dell'En.Bi.C., previsti nelle successive Tabelle, dovranno essere corrisposti mensilmente, tramite F24 e con codice causale "ENBC", a copertura delle previste prestazioni sanitarie e assicurative e per il finanziamento degli Organismi Contrattuali Bilaterali.

Unitamente al versamento, dovrà essere inviata all'En.Bi.C. la distinta con i riferimenti dell'Azienda e i nominativi dei Dipendenti assicurati, conformemente al modello scaricabile dal sito www.enbic.it.

I versamenti all'ENBIC dovranno avvenire negli importi differenziati per tipologia contrattuale, come riportato nelle successive Tabelle.

Tabella 1): Contributi dovuti all'En.Bi.C. per la generalità dei Lavoratori (Quadri esclusi), con rapporto di lavoro superiore a 12 mesi, ivi compresi gli Apprendisti, a tempo pieno o parziale di almeno 16 ore settimanali o 64 ore mensili o 532 ore annuali *

Descrizione	Contributo mensile	Contributo annuo
A. "Gestione Ordinaria": <i>Il contributo garantisce il funzionamento dell'Ente; la pratica realizzazione e il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali sull'Interpretazione autentica, sulla formazione e sulle Certificazioni. Inoltre, assicura l'efficienza e l'efficacia delle strutture Bilaterali Nazionali e garantisce i servizi previsti in modo conforme ai rispettivi Regolamenti. È comprensivo delle quote per R.S.T. (art. 5).</i> <ul style="list-style-type: none"> • di cui a carico dell'Azienda, per ciascun Lavoratore: € 7,50 € 90,00 • di cui a carico del Lavoratore: € 1,50 € 18,00 		
A. "Gestione Speciale": <i>Per le Prestazioni Sanitarie Integrative al S.S.N. (con diritto del lavoratore ad usufruire di rimborsi e prestazioni in ambito sanitario) e di sostegno economico tramite specifici sussidi ai dipendenti o ai loro eredi, rispettivamente in caso di grave infortunio professionale o extraprofessionale o di decesso secondo il Regolamento adottato dall'Assemblea dell'En.Bi.C.</i> <ul style="list-style-type: none"> • di cui a carico dell'Azienda, per ciascun Lavoratore: € 16,50 € 198,00 • di cui a carico del Lavoratore: € 1,00 € 12,00 		
Totale contributi mensili/annuali dovuti all'En.Bi.C.	€ 26,50	€ 318,00

Tabella 2) Quadri: Contributi dovuti all'En.Bi.C. per i Quadri con rapporto di lavoro superiore a 12 mesi, assunti a tempo pieno o parziale di almeno 16 ore settimanali o 64 ore mensili o 532 ore annuali *

Descrizione	Contributo mensile	Contributo annuo
A. "Gestione Ordinaria": <i>Il contributo garantisce il funzionamento dell'Ente; la pratica realizzazione e il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali sull'Interpretazione autentica, sulla formazione e sulle Certificazioni. Inoltre, assicura l'efficienza e l'efficacia delle strutture Bilaterali Nazionali e garantisce i servizi previsti in modo conforme ai rispettivi Regolamenti. È comprensivo delle quote per R.S.T. (art. 5).</i> <ul style="list-style-type: none"> • di cui a carico dell'Azienda, per ciascun Lavoratore: € 7,50 € 90,00 • di cui a carico del Lavoratore: € 1,50 € 18,00 		
A. cui per "Gestione Speciale": <i>Per le Prestazioni Sanitarie Integrative al S.S.N. (con diritto del lavoratore ad usufruire di rimborsi e prestazioni in ambito sanitario) e di sostegno economico tramite specifici sussidi ai dipendenti o ai loro eredi, rispettivamente in caso di grave infortunio professionale o extraprofessionale o di decesso secondo il Regolamento adottato dall'Assemblea dell'En.Bi.C.</i> <ul style="list-style-type: none"> • Carico per il Datore, per ciascun Lavoratore: € 41,67 € 500,00 • Carico per il Lavoratore: € 1,00 € 12,00 		
Totale contributi mensili/annuali dovuti all'En.Bi.C. per i Quadri:	€ 51,67	€ 620,00

Tabella 3): Contributi dovuti alla “Gestione Ordinaria” dell’En.Bi.C. per i Lavoratori con rapporto di lavoro inferiore a 12 mesi, ivi compresi i Quadri e gli Apprendisti, a tempo pieno o parziale di almeno 16 ore settimanali o 64 ore mensili o 532 ore annuali *

Descrizione	Contributo mensile	Contributo annuo
<i>Il contributo garantisce il funzionamento dell’Ente; la pratica realizzazione e il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali sull’Interpretazione autentica, sulla formazione e sulle Certificazioni. Inoltre, assicura l’efficienza e l’efficacia delle strutture Bilaterali Nazionali e garantisce i servizi previsti in modo conforme ai rispettivi Regolamenti. È comprensivo delle quote per R.S.T. (art. 5).</i>		
• di cui a carico dell’Azienda, per ciascun Lavoratore:	€ 4,50	€ 54,00
• di cui a carico del Lavoratore:	€ 1,50	€ 18,00
Totale contributi mensili/annuali dovuti all’En.Bi.C.	€ 6,00	€ 72,00

* Nel caso in cui l’orario di lavoro fosse inferiore ai predetti limiti, al Lavoratore spetterà solo l’Elemento Perequativo Sostitutivo di cui al successivo art. 145, proporzionato alla percentuale di tempo parziale effettuato.

Le competenze delle Commissioni Bilaterali e le loro attività sono ricavabili dal sito dell’En.Bi.C. (www.enbic.it). Per ulteriori informazioni, si rinvia al sito dell’Ente.

I contributi previsti alla *Gestione Speciale*, sono destinati esclusivamente all’erogazione di mutualità sanitaria integrativa al S.S.N. (ora attraverso la *Mutua MBA*: www.mbamutua.org) e per assicurazioni contro il rischio morte e l’invalidità permanente assoluta, escludendo tassativamente ogni altra destinazione.

Per i requisiti, le condizioni e la decorrenza delle prestazioni sanitarie integrative al S.S.N. e per le coperture assicurative si rinvia al sito dell’Ente Bilaterale (www.enbic.it).

Le prestazioni e i servizi resi dall’En.Bi.C. costituiscono parte integrante delle obbligazioni previste dal presente CCNL e di essi si è tenuto conto nella determinazione complessiva dei trattamenti dovuti al lavoratore e dei costi contrattuali.

Le Parti, in conformità alle previsioni legali in materia, intendono costituire il Fondo di Solidarietà Bilaterale contrattuale, allo scopo di assicurare trattamenti integrativi a sostegno del reddito nei casi di riduzione o sospensione dell’attività lavorativa per le cause previste dalle disposizioni in materia di Cassa Integrazione, in tutte le realtà che per le loro caratteristiche dimensionali non danno diritto alle integrazioni salariale dell’INPS.

In attesa di tale costituzione, i Datori di lavoro dovranno versare il contributo legalmente previsto al Fondo di Solidarietà residuale istituito presso l’INPS.

Per eventuali aggiornamenti in merito alla costituzione del Fondo di Solidarietà Bilaterale contrattuale si rinvia al sito dell’Ente Bilaterale (www.enbic.it).

Art. 145 - Elemento Perequativo Sostitutivo per i Dipendenti con contratti di durata inferiore ai 12 mesi - Per tutti i Lavoratori ai quali si applica il presente CCNL, assunti con contratti di durata prevista inferiore a 12 (dodici) mesi, ai quali quindi non competono le prestazioni della “*Gestione Speciale*” dell’En.Bi.C., sarà corrisposto un Elemento Perequativo Sostitutivo pari ad € 38,00 (Euro trentotto/00) mensili per 12 (dodici) mensilità.

Tale importo, già comprendendo i ratei di ferie, permessi e tredicesima, non sarà utile nella determinazione dei ratei di retribuzioni differite (tredicesima, ferie, permessi) e del T.F.R.

L’Elemento Perequativo Sostitutivo spetterà anche in caso di proroga del contratto a tempo determinato, quando essa sia inferiore a 12 (dodici) mesi. Pertanto, in presenza di Elemento Perequativo Sostitutivo, e solo se si tratta di rapporto a tempo determinato o di proroga di durata inferiore a 12 (dodici) mesi, non saranno dovute al Lavoratore le prestazioni di cui alla “*Gestione Speciale*” dell’articolo che precede.

In caso di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il Lavoratore non avrà più diritto all’Elemento Perequativo Sostitutivo ma alle prestazioni previste dalla “*Gestione Speciale*”, con conseguente obbligo del Datore di versare la relativa contribuzione.

Art. 146 - ENBIC: responsabilità per mancata contribuzione - L’Azienda che ometta, totalmente o parzialmente, il versamento dei contributi dovuti all’En.Bi.C., è responsabile verso i Lavoratori della perdita delle relative prestazioni, fermo restando il loro diritto al risarcimento del mancato rimborso delle prestazioni

sanitarie, nonché dell'eventuale maggiore danno subito o sanzioni di Legge e, entro i limiti di prescrizione, permarrà l'obbligo di versare all'Ente i contributi arretrati dovuti.

Pertanto, nessuna prestazione sarà dovuta dall'En.Bi.C. al Lavoratore qualora l'Azienda non abbia regolarmente ottemperato all'iscrizione e integralmente versato i contributi. In tal caso, le prestazioni previste dovranno essere erogate direttamente dal Datore di lavoro.

In caso di morte o di invalidità del Dipendente, di diritto iscrivibile alla “*Gestione Speciale*”, il Datore di lavoro inadempiente dovrà riconoscere al Lavoratore, ai suoi Superstiti o al Lavoratore permanentemente invalido, l'intero importo o le stesse prestazioni che avrebbe erogato la Gestione Speciale (*Sanitarie Integrative al S.S.N. o Assicurative*), se vi fosse stato il puntuale versamento aziendale dei contributi dovuti.

Detti versamenti nei casi previsti sono, perciò, obbligatori per tutti coloro che applicano il presente CCNL, e tali contributi e le relative prestazioni concorrono nella determinazione dei benefici e dei costi complessivi contrattualmente concordati.

Art. 147 - Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione - È operante, nell'ambito dell'En.Bi.C., la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione, in conformità al suo Regolamento approvato dalle Parti. La Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione ha i seguenti compiti (*indicativi e non esaustivi*):

1. esaminare e risolvere le controversie inerenti all'applicazione del presente CCNL e alla Contrattazione integrativa di Secondo livello;
2. intervenire a fissare l'ammontare dell'elemento economico “*Premio Variabile o Premio di Produzione Presenza*” in caso di controversia fra le Parti nella contrattazione di Secondo livello;
3. verificare e valutare l'effettiva applicazione di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e sue modificazioni e integrazioni, anche riguardo all'attuazione della parte retributiva e contributiva. Tale controllo è effettuato anche su richiesta di un solo Lavoratore, e in tal caso, l'Azienda è tenuta a fornire alla Commissione tutte le notizie necessarie;
4. emettere Interpretazioni sul testo contrattuale, in caso di dubbi o incertezze manifestate da una delle Parti stipulanti il CCNL o da un soggetto interessato (*Azienda, Lavoratore, Consulente ecc.*);
5. definire i profili e le esemplificazioni del personale, per i casi non previsti dalla Classificazione del presente CCNL;
6. a domanda delle parti interessate, certificare tutti i contratti aventi ad oggetto, o comunque correlati a una prestazione di lavoro, quali i contratti di apprendistato, a tempo determinato, di collaborazione ecc.
7. a domanda di una delle parti interessate, emettere la Conformità alle previsioni contrattuali o agli schemi predisposti dall'En.Bi.C. del Piano Formativo Individuale per gli Apprendisti, nonché degli Allineamenti contrattuali in caso di provenienza da altro CCNL o della correttezza dell'inquadramento, quando il CCNL applicato abbia un diverso assetto della classificazione del personale rispetto a quello di provenienza e la Conformità contrattuale dei Contratti di secondo livello.
8. come previsto dall'art. 5, validare i Contratti di secondo livello sottoscritti dalla R.S.T./R.S.A.;
9. certificare la Conformità contrattuale dei Contratti di secondo livello, su richiesta di almeno una delle Parti stipulanti;
10. esaminare e risolvere ogni altro eventuale problema, che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze congiuntamente rappresentate dalle Parti contrattuali;
11. adeguare il testo contrattuale alle nuove disposizioni legislative intervenute nel corso della sua validità.

Art. 148 - Certificazione degli Appalti e Asseverazione del Modello di organizzazione e di gestione - Ai sensi degli articoli 76, comma 1, lettera a) e 84 del D. Lgs. 276/2003, nonché dell'art. 30 del D. Lgs. 81/2008 e dello Statuto dell'Ente Bilaterale sarà costituita, la Commissione Nazionale di Certificazione degli Appalti (*in seno alla Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione di cui all'art. 147 che precede*) e, quale **Organo Tecnico Paritetico Enbic Sicurezza**, la Commissione di Asseverazione del Modello di organizzazione e di gestione.

Tali Commissioni saranno composte da tanti membri quante le Organizzazioni Datoriali e da altrettanti rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali che hanno sottoscritto il CCNL, oltre al Presidente e due Vice Presidenti, nominati, a norma dell’art. 13 dello Statuto dell’Ente, dal Comitato di Presidenza dell’En.Bi.C.

A. Sintesi sulla Certificazione degli Appalti

A domanda delle Parti interessate, la Commissione procederà alla Certificazione dell’Appalto, sia in sede di stipulazione che d’attuazione, anche ai fini della distinzione tra somministrazione e appalto, individuando le concrete condizioni d’esclusione d’interposizione illecita e di configurazione di appalto genuino.

B. Sintesi sulla Asseverazione del Modello di organizzazione e di gestione

A domanda delle Parti interessate, la Commissione procederà all’Asseverazione del Modello di organizzazione e gestione, idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa dell’Azienda.

Art. 149 - Ente Bilaterale di Formazione - Le Parti, riconoscendo l'importanza della valorizzazione delle risorse umane, intendono promuovere programmi di formazione attraverso il Fondo Interprofessionale allo scopo costituito presso l’Ente Bilaterale.

Per quanto sopra le Parti convengono, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità ad esse derivanti dalle norme di Legge, dagli Accordi Interconfederali e dal presente Contratto, che la formazione avvenga prevalentemente mediante affiancamento ed esperienze dirette, riservando alla “*formazione in aula*” solo quella relativa agli aspetti generali del rapporto di lavoro quali, diritti e doveri dei Lavoratori; disciplina del rapporto di lavoro subordinato; sicurezza e igiene del lavoro; diritti sindacali; tutele contrattuali, legali, previdenziali, assicurative e assistenziali spettanti ai Lavoratori dai rispettivi Enti preposti.

La formazione dovrà essere orientata anche al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- consentire ai Lavoratori di acquisire le professionalità specifiche in grado di meglio rispondere alle mutate esigenze della domanda di lavoro, anche derivanti da innovazioni tecnologiche e organizzative e di favorire lo sviluppo verticale delle carriere;
- cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro, con particolare riferimento al personale svantaggiato, nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda e offerta e di consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei Lavoratori, anche promuovendo *stage*, praticantati e altri percorsi formativi;
- facilitare il reinserimento dei Lavoratori dopo lunghi periodi di disoccupazione o inoccupazione.

In questo quadro, il Fondo Interprofessionale fornirà alle Parti informazioni sui programmi di formazione professionale predisposti e sui programmi formativi da realizzare.

I modi di riscossione delle quote che l’Azienda deve versare al Fondo sono regolamentati dallo Statuto del Fondo Interprofessionale e dal Regolamento dell’Ente Bilaterale di Formazione.

Art. 150 - Composizione delle Controversie - In caso di controversie tra l’Azienda e il Lavoratore dipendente in merito al contratto di lavoro individuale, potrà essere attivato il ricorso agli Enti Bilaterali presso la competente Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione, ferme restando le previsioni legislative che regolano la materia.

Eventuali controversie collettive che dovessero insorgere sull’applicazione del presente CCNL saranno disciplinate tra le Parti, prima in sede territoriale e poi a livello nazionale, avvalendosi di Commissioni istituite *ad hoc* presso gli Enti Bilaterali.

TITOLO XLI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Art. 151 - Le Parti, condividendo l'importanza che, specialmente con le attuali modeste prospettive della previdenza pubblica, assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa, si riservano di istituire un sistema di previdenza complementare volontario, mediante la costituzione di un Fondo di Previdenza Complementare o mediante l’adesione ad un Fondo già costituito.

In ogni caso, a richiesta del Lavoratore, il Datore dovrà versare alle scadenze previste gli importi destinati al Fondo di Previdenza Complementare.

**TITOLO XLII
PATRONATI**

Art. 152 - Gli Istituti di Patronato, di emanazione e/o convenzionati con le Organizzazioni sindacali firmatarie il presente CCNL (*esempio: ENCAL - INPAL*) o Organizzazioni Sindacali che hanno sottoscritto, unitamente alle Parti firmatarie del presente CCNL, un Accordo Aziendale di secondo livello, hanno diritto di svolgere, a domanda, la loro attività all'interno dell'Azienda.

I rappresentanti dei Patronati concorderanno con la singola Azienda i modi di svolgimento della loro assistenza, che dovrà attuarsi senza pregiudizio per la normale attività aziendale.

**TITOLO XLIII
DOCUMENTO UNICO DI REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA (DURC)**

Art. 153 - Ferma restando la possibilità di richiedere il DURC rivolgendosi direttamente agli organismi pubblici competenti, le Parti, in attuazione delle disposizioni vigenti, intendono conferire al sistema della bilateralità la facoltà di concorrere all'attività d'attestazione di regolarità contributiva, in regime di convenzione con gli Enti preposti a tali funzioni.

Le Parti demandano all'Ente Bilaterale di procedere al perfezionamento del rilascio di tale certificazione attraverso apposita convenzione con l'INPS.

**TITOLO XLIV
RISPETTO DELLA RISERVATEZZA**

Art. 154 - Per quanto concerne il presente Titolo si rimanda al D.Lgs. 196/2003 e s.m.i.

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per Dipendenti delle
Società ed Enti di Formazione

DISCIPLINA SPECIALE

TITOLO XLV AMBITO DI APPLICAZIONE

Art. 155 - Ambito di applicazione - Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si applica ai Dipendenti delle Aziende ed Enti che, in qualsiasi forma sociale, organizzano, gestiscono ed erogano corsi di formazione, al fine d'incentivare le conoscenze tecniche professionali, la crescita del potenziale umano o lo sviluppo delle prestazioni professionali personali o prestano consulenza in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

A titolo esemplificativo:

- A. Società ed Enti di Formazione, ivi compresa la *Formazione Continua Professionale* e "a distanza" (*e-learning*);
- B. Società di Consulenza Aziendale in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro;
- C. Associazioni di categoria e/o Associazioni datoriali dei settori riconducibili alle attività di cui ai punti A. e B., che precedono.

Art. 156 - Classificazione dimensionale delle Società

<i>Ambito di applicazione</i>	<i>Numero di Dipendenti</i>			
	<i>Fino a 5</i>	<i>Da 6 a 15</i>	<i>Da 16 * a 40</i>	<i>Oltre 40</i>
A. Società ed Enti di Formazione	Piccola	Media	Grande *	-
B. Società di Consulenza Aziendale	Piccola	Media	Grande *	-
C. Associazioni di categoria e/o associazioni datoriali dei settori riconducibili alle attività di cui ai punti A. e B. che precedono	Micro	Piccola	Media	Grande

Il numero di Dipendenti è inteso come media del personale in forza nell'anno precedente, con le seguenti indicazioni:

- *il personale con orario a tempo parziale dovrà essere computato pro-quota;*
- *il personale assunto a tempo determinato sarà computato per intero solo se avente un contratto di lavoro della durata di oltre 180 giorni nell'anno di riferimento; in caso contrario, sarà considerato pro-quota;*
- *gli Apprendisti saranno inclusi nel conteggio.*

Nel caso di più attività nella medesima Società, i limiti dimensionali saranno dati dal totale di tutti i dipendenti imputati all'ambito con più lavoratori.

TITOLO XLVI NORME PARTICOLARI PER I QUADRI

Art. 157 - Quadri - Appartengono alla categoria dei Quadri i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i Dirigenti, che svolgono, con carattere continuativo e con specifiche Autonomie, Responsabilità, Competenze e Deleghe, funzioni direttive di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi aziendali in settori specifici di Grandi Società o con responsabilità generale per l'intera Società o Filiale.

Art. 158 - Quadri: orario part-time speciale - Per i Quadri è consentita l'assunzione con contratto a tempo indeterminato part-time che sino a 30 (trenta) ore mensili, salvo diverso accordo tra le Parti sottoscritto nella lettera di assunzione, si articolerà in giornate lavorative di almeno 4 (quattro) ore ciascuna.

Art. 159 - Quadri: formazione e aggiornamento - Al fine di garantire il mantenimento degli standard qualitativi e il miglioramento dei servizi prestati, le Aziende favoriranno l'accesso dei Quadri a specifici corsi di formazione per le materie di loro diretta competenza.

Le Parti convengono che presso l'Ente Bilaterale si elaborino, ove richiesto, progetti professionali di formazione, aggiornamento e riqualificazione per i Quadri, anche con particolare riferimento ai diversi settori professionali.

Art. 160 - Quadri: assegnazione della qualifica - L'assegnazione della qualifica di Quadro al Lavoratore che svolge le relative mansioni, che non sia avvenuta per sostituzione di altro Quadro assente con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per il termine previsto dalla Legge (*sei mesi solari consecutivi*).

Nel caso in cui lo svolgimento delle mansioni superiori di Quadro sia frazionato e/o ricorrente, l'assegnazione della qualifica, sempre ad esclusione della sostituzione di altro Quadro assente con diritto di conservazione del

posto, diverrà definitiva quando si sia complessivamente protratta per 12 (dodici) mesi di effettivo lavoro nell’arco dell’ultimo triennio.

Art. 161 - Quadri: Assistenza Sanitaria Integrativa e Assicurativa - A favore dei Quadri compresi nella sfera d’applicazione del presente Contratto è operante tramite l’Ente Bilaterale, conformemente alle previsioni del Regolamento, l’Assistenza Sanitaria Integrativa al Servizio Sanitario Nazionale e l’Assicurazione sulla vita, così come previsto all’art. 144.

Art. 162 - Quadri: polizza assicurativa Responsabilità Civile - Ai Quadri dev’essere riconosciuta, attraverso polizza assicurativa o forme equivalenti predisposte dall’Azienda, anche la copertura delle spese di assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi all’esercizio delle funzioni svolte, con massimale di almeno € 50.000,00 (cinquantamila Euro) per evento e per anno.

L’Azienda è altresì tenuta ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle loro funzioni, con massimale di almeno € 300.000,00 (trecentomila Euro).

TITOLO XLVII CLASSIFICAZIONE UNICA

Le Parti sottoscrittrici concordano sulla necessità che l’inquadramento del personale dipendente sia determinato esclusivamente dal contenuto professionale della mansione, primariamente individuato nella Declaratoria e nel Profilo contrattuale. Quale conseguenza di tale scelta, a parità di professionalità contrattualmente vi sarà sempre parità di retribuzione (Componente Parametrica), indipendentemente dal settore di appartenenza. Tale allineamento retributivo, sarà diversamente integrato solo dalle indennità e dalle maggiorazioni correlate ai rischi specifici, ai modi della prestazione, alla sua eventuale particolare onerosità o al lavoro svolto con particolari profili d’orario.

Inoltre, le Parti rilevano che nell’attuale organizzazione del lavoro sono pressoché scomparse le prestazioni di fatica quali i manovali o meramente ripetitive quali gli addetti all’ordine manuale, perché ridotte dal ricorso alle macchine. Si richiedono, anche nelle mansioni d’ordine, sempre più elevati livelli di competenza specifica, o capacità di utilizzare apparecchiature informatiche, così come avviene nelle incombenze extra lavorative.

Pertanto, il più basso livello d’inquadramento già comprende tali competenze e prevede, solo come residuali e accessorie, le mansioni d’ordine meramente esecutivo o di fatica.

Art. 163 - Classificazione Unica: criteri - I lavoratori dipendenti, Quadri, Impiegati e Operai, sono compresi in un’unica scala classificatoria articolata su 9 (nove) livelli.

L’inquadramento dei Lavoratori dovrà essere effettuato solo confrontando le mansioni effettivamente svolte con le Declaratorie, i Profili e le Esemplicazioni previste dal presente CCNL.

Pertanto, l’inquadramento nei 9 (nove) livelli previsti **dovrà effettuarsi esclusivamente sulla base delle mansioni in concreto esercitate dal Lavoratore, fermo restando che il Datore di Lavoro, come previsto dalla nuova stesura dell’art. 2103 cc, avrà diritto di pretendere dal Lavoratore lo svolgimento delle diverse mansioni previste nel livello d’inquadramento riconosciuto, ogniquale esse siano richieste da motivate esigenze organizzative.**

Le esemplificazioni riportano solo il “titolo” della mansione, mentre il suo “contenuto” dovrà essere corrispondente alla Declaratoria e al Profilo previsti per il livello professionale da riconoscere.

Quindi, il livello professionale sarà così determinato:

1. ricercando la **Declaratoria** che indichi l’effettivo livello generale di autonomia, competenza e responsabilità richiesto dalla mansione;
2. individuando il **Profilo** che, nella Declaratoria, meglio descrive le mansioni effettive del Lavoratore, anche rispetto alla sua categoria (art. 2095 c.c.);
3. nel Profilo individuato, si ricercherà l’**Esemplicazione** che meglio rappresenti il “titolo” della mansione.

Per quanto precede, vi potranno essere esemplificazioni anche su più livelli, il cui contenuto professionale sarà però quello precisato nelle rispettive diverse Declaratorie e Profili.

Resta comunque inteso che in fase d'inquadramento del personale si dovrà, come già detto, verificare le mansioni svolte dal Dipendente e individuare il livello professionale corrispondente, con riferimento a qualsiasi Profilo ed Esemplificazione, indipendentemente dal suo ambito d'applicazione.

Qualora le mansioni richieste o svolte mancassero di Esemplificazione contrattuale, si assegnerà al Lavoratore il titolo in uso, facendo riferimento, ai fini dell'inquadramento, al Profilo e alla Declaratoria applicabile.

Per l'adeguamento delle Esemplificazioni contrattuali mancanti, è gradita una segnalazione alla Commissione Bilaterale Nazionale sull'Interpretazione Contrattuale del CCNL (posta elettronica: *certificazionenazionale@enbic.it*).

Le Declaratorie, i Profili e le Esemplificazioni sono espressi, per maggiore facilità di lettura, nel genere maschile, ferma restando la fungibilità professionale di genere che qui s'intende esplicitamente affermare.

Al fine di agevolare la comprensione dei rapporti tra Classificazione, Autonomia professionale, Qualifica, Mansione e Profilo, si riassumono le caratteristiche dei vari livelli retributivi nella Tabella che segue.

Tabella 1): Sintesi sulla Classificazione Professionale del Personale dipendente

Autonomie ¹	Responsabilità ²	Competenze richieste ³	Titolo del livello ⁴	Livello e Parametro
Elevata ed Estesa: ▪ Rappresentativa ▪ Gestionale ▪ Organizzativa ▪ Funzionale	Gestionali Estese	Autonome gestionali aziendali o intersettoriali, con Rappresentanza	Direttore Aziendale o d'importante Settore	Quadro Par. 225
Elevata ed Estesa: ▪ Gestionale ▪ Organizzativa ▪ Funzionale	Gestionali Estese	Autonome gestionali aziendali o intersettoriali, senza Rappresentanza	Direttore di Settore Aziendale	<i>Impiegato Direttivo</i> 1° Par. 195
Estesa: ▪ Organizzativa ▪ Funzionale	Elevate Gestionali	Elevate multisettoriali	• Capo Servizio (<i>Responsabile di più Uffici</i>) • Capo Settore (<i>Responsabile di più Reparti</i>)	<i>Impiegato Direttivo</i> 2° Par. 175
▪ Organizzativa ▪ Funzionale	Gestionali Articolate	Elevate plurisettoriali	• Capo Ufficio • Capo Reparto	3° Par. 155
Funzionale	Gestionali Semplici	Specialistiche plurisettoriali	Gestore con responsabilità del risultato (<i>dell'intero gruppo o squadra specialistica coordinata</i>)	4° Par. 140
Elevata Professionale	Elevata settoriale complessa e di Coordinamento organizzativo (<i>Professionale</i>)	Elevate specialistiche plurisettoriali	Impiegato di Elevato Concetto	4° Par. 140
			Lavoratore Altamente Specializzato	
Professionale	Elevata settoriale e di Coordinamento organizzativo (<i>Professionale</i>)	Specialistiche Settoriali	Impiegato di Concetto	5° Par. 130
			Lavoratore Specializzato	
Elevata Esecutiva	Autonoma Settoriale (<i>Professionale</i>)	Qualificate Settoriali	Impiegato Qualificato	6° Par. 120
			Lavoratore Qualificato	
Esecutiva	Ottempera disposizioni settoriali	Attuative complesse	Impiegato Elevato Ordine	7° Par. 112
			Lavoratore Comune Settoriale	
Esecutore	Ottempera semplici disposizioni	Semplici e generiche	Impiegato d'Ordine	8° Par. 100
			Lavoratore Generico	

Ai fini della corretta Classificazione del Personale dipendente al quale si applica il presente CCNL, le Parti riportano il significato dei seguenti termini utilizzati.

1 Sulle Autonomie:

- a) **“Autonomia Gestionale”** o **“Gestore”**: il Lavoratore che, oltre all’azione di coordinamento organizzativo, in forza delle proprie competenze relative all’area professionale gestita, coordina anche tecnicamente i propri sottoposti, sceglie soluzioni in funzione delle loro osservazioni e degli obiettivi generali ricevuti. Ha la responsabilità dei risultati dei singoli lavoratori coordinati e dell’intero gruppo di lavoro. Di conseguenza, ha la responsabilità di attivare i procedimenti disciplinari sia per le infrazioni alla parte generale del rapporto, sia per gli aspetti tecnici specifici.
- b) **“Autonomia Organizzativa”**: quando il Lavoratore effettua, in area/aree di particolare estensione e complessità, l’autonoma scelta di quanto necessario al raggiungimento degli obiettivi aziendali (*mezzi, programmi, formazione e organizzazione del lavoro*) e coordina gruppi di Lavoratori almeno Qualificati/Specializzati a lui sottoposti, rispondendo dei risultati dell’intero gruppo di lavoro.
- c) **“Autonomia Funzionale”**: quando il Lavoratore, con le proprie specifiche ed elevate competenze, nel proprio settore di attività, sceglie programmi, procedure, soluzioni tecniche e organizzative, alternative commerciali, linee di difesa, ecc. Inoltre, per le attività del proprio gruppo specialistico di lavoro, ha la responsabilità della disciplina del lavoro, della formazione dei sottoposti e del raggiungimento degli obiettivi assegnati.
- d) **“Autonomia Coordinativa”** o **“Coordinatore”**: il Lavoratore che ha la responsabilità organizzativa di un gruppo di lavoro, di cui stabilisce le priorità, gli orari, i turni di lavoro e di ferie. Si assicura del rispetto della disciplina del lavoro, segnalando al proprio Responsabile eventuali ritardi, assenze ingiustificate e mancata ottemperanza alle disposizioni organizzative ricevute, senza avere però la responsabilità dei singoli risultati tecnici, amministrativi o commerciali dei sottoposti coordinati, poiché sono essi i *veri* titolari delle competenze specifiche della loro mansione.
- e) **“Autonomia Professionale”**: quando il Lavoratore, nel rispetto delle procedure e/o delle disposizioni generali ricevute, per la propria ampia e specifica competenza settoriale, fatto salvo il coordinamento del Superiore Responsabile, sceglie la successione delle operazioni, le concrete soluzioni, individuando quelle migliorative, i mezzi da utilizzare, gli strumenti e i tempi d’intervento. Garantisce il risultato specifico della mansione per il gruppo coordinato, inteso come rispetto delle quantità, qualità, soddisfazione delle richieste e rispetto dei previsti tempi di esecuzione.
- f) **“Autonomia Esecutiva”**: quando il Lavoratore, al fine di garantire il raggiungimento del risultato richiesto, in forza delle proprie competenze specifiche settoriali, nell’ambito delle sue mansioni e nel rispetto delle disposizioni generali ricevute, utilizza correttamente programmi e attrezzature, scegliendo strumenti, la sequenza delle lavorazioni, le tecniche d’intervento e dei servizi, ecc. Può anche coordinare organizzativamente un gruppo di altri lavoratori di livello/i inferiore/i che operano nella sua area di competenza.
- g) **“Esecutore”**: quando il Lavoratore ottempera a disposizioni o procedure o effettua operazioni rientranti nelle ordinarie responsabilità della vita (*guida di automezzi, semplice gestione o controllo amministrativo, acquisti di materiali di ordinario consumo ecc.*), per le quali siano, quindi, richieste competenze acquisite dopo un periodo formativo e/o d’affiancamento. Nelle mansioni più elevate, normalmente farà riferimento ad altro lavoratore di livello superiore.

2 Sulle Responsabilità

- a) **“Gestionale”**: il Lavoratore che, nell’area/e professionale/i coordinata/e, dirige i sottoposti e il loro lavoro, scegliendo le soluzioni in funzione degli obiettivi generali ricevuti. Ha la responsabilità della disciplina del lavoro, della formazione dei sottoposti e del raggiungimento dei risultati dell’intero gruppo di lavoro. Attiva i procedimenti disciplinari per le infrazioni generali del rapporto di lavoro e/o per gli aspetti tecnici specifici. Le competenze gestionali devono essere valutate a seconda del grado di autonomia determinato dalle rispettive deleghe (*rappresentativa, di poteri, di firma, organizzativa*), dell’ampiezza applicativa delle competenze professionali richieste (*sull’azienda, su più servizi, in un servizio, più uffici o reparti, in un ufficio o reparto*) e dell’ampiezza dimensionale dell’Azienda (*micro azienda, piccola, media o grande*).

- b) **“Di Coordinamento”**: il Lavoratore che per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, per le proprie elevate competenze, coordina e controlla l’organizzazione di un gruppo di altri lavoratori di livello inferiore, senza responsabilità diretta per il lavoro da essi singolarmente svolto. Si assicura del rispetto della disciplina del lavoro, segnalando al proprio Responsabile eventuali ritardi, assenze ingiustificate o la mancata ottemperanza alle disposizioni organizzative ricevute.
- c) **“Professionale”**: il Lavoratore che per la propria specifica competenza settoriale, fatto salvo il coordinamento del Superiore Responsabile, sceglie la successione delle operazioni, le concrete soluzioni, anche migliorative, i mezzi da utilizzare, gli strumenti e i tempi d’intervento. Garantisce il risultato (*tecnico, amministrativo, commerciale ecc.*), inteso come rispetto delle quantità e qualità richieste, dei modi di esecuzione e dei tempi previsti. È il titolare delle competenze specifiche proprie della mansione svolta.

3 Sulle Competenze

- a) **“Rappresentativa”**: quando il Lavoratore opera come *Alter Ego* dell’Imprenditore, con la relativa delega di poteri e di firma in importante settore di Grande Azienda o, quale Direttore, di Piccola/Media Azienda, comunque, con meno di 50 (cinquanta) dipendenti. *Superati tali limiti, il Lavoratore sarà presumibilmente inquadrato come Dirigente.*
- b) **“Intersettoriale”**: quando il Lavoratore opera in un campo d’attività e di responsabilità che comprende tutti i settori aziendali o in area multiprofessionale estesa.
- c) **“Multisettoriale”**: quando il Lavoratore opera in un campo di attività e di responsabilità che comprende almeno tre settori aziendali o d’area (*Il Capo Ufficio Amministrativo è Multisettoriale quando, oltre alle competenze proprie, svolge mansioni nell’area del personale e/o degli acquisti e le coordina, mentre sarebbero normalmente autonome rispetto al suo settore di attività principale.*)
- d) **“Plurisettoriale”**: quando il Lavoratore ha competenza e responsabilità in due settori aziendali o d’area.
- e) **“Settoriale”**: quando il Lavoratore ha competenza e responsabilità *Puntuali*, rispetto alla sua specifica area d’attività. In tale area, può coordinare altri lavoratori.
- f) **“Professionalità Omogenee”**: s’intendono Profili e/o Esempificazioni della medesima Declaratoria con mansioni tra loro integrabili e/o fungibili.

4 Sulla gerarchia e sull’organizzazione del lavoro

- a) **“Responsabile”**: figura che, al proprio livello di competenza e con le mansioni che gli sono proprie, gestisce e coordina un gruppo di Responsabili e/o Lavoratori. Coincide con le figure specifiche di Responsabile di Direzione, Capo Servizio/i, Capo Ufficio, Capo Reparto, Capo Squadra. Risponde al suo superiore gerarchico, mentre il grado d’autonomia e responsabilità dipende dal livello professionale acquisito.
- b) **“Servizio/Settore”**: struttura amministrativa/commerciale/tecnica/produttiva complessa, composta da più uffici/reparti.
- c) **“Ufficio”**: struttura amministrativa semplice a contenuto coerente.
- d) **“Reparto”**: struttura operativa complessa, composta da più squadre.
- e) **“Capo Ufficio/Reparto”**: quando un Lavoratore, per le proprie autonomie, responsabilità e competenze, gestisce e coordina un gruppo di lavoratori di livello inferiore, appartenenti al medesimo ufficio/reparto, con responsabilità del loro lavoro.
- f) **“Squadra”**: un gruppo di professionalità omogenee, comprendente fino a 10 (dieci) lavoratori.
- g) **“Capo Squadra”**: quando l’Operatore, per le proprie autonomie, responsabilità e competenze, coordina un gruppo di lavoratori di area professionale omogenea, che concorrono all’esecuzione di un determinato lavoro.
- h) **“Gruppo”**: insieme fino a 5 (cinque) lavoratori aventi competenze omogenee, normalmente distribuiti su più livelli.

Art. 164 - Classificazione del personale: Interpretazioni - In tutti i casi in cui sia incerto l'inquadramento per l'esistenza di fattispecie non previste o per difficoltà interpretative, su sollecitazione di una delle Parti, sarà compito della Commissione Bilaterale Nazionale sull'Interpretazione Contrattuale (*certificazionenazionale@enbic.it*) emettere parere vincolante, che sarà pubblicato anche nel sito dell'Ente Bilaterale (*www.enbic.it*) per utilità in tutti i casi a esso riconducibili.

Art. 165 - Classificazione Unica del Personale - Per poter effettuare il corretto inquadramento del personale, le Parti riportano i seguenti **Criteri d'inquadramento**:

1) Criteri generali di valutazione

La Classificazione del Personale contrattualmente operata, riferendosi ad ambiti dimensionali eterogenei, tiene conto delle situazioni aziendali mediamente rappresentate. Ne consegue che la previsione contrattuale dovrà sempre essere contestualizzata anche nella realtà dimensionale dell'Azienda od Ente.

A titolo di esempio, senza valutare l'elemento dimensionale, la Declaratoria e il Profilo di Direttore risulteranno troppo ristretti se applicati in una Azienda di Servizi composta prevalentemente da Impiegati di Elevato Concetto o Concetto e troppo ampi se applicati ad una realtà composta quasi esclusivamente da Lavoratori d'Ordine.

Nel primo caso, il Direttore dovrà avere pregnanti competenze legali, amministrative e commerciali, dovrà seguire le fasi di programmazione e realizzazione degli interventi, assicurarsi del rispetto delle norme di Legge in un ambito pluridisciplinare, effettuare valutazioni legale/tecnica/commerciale/produttiva/del personale, rispetto della privacy, scelta dell'idonea strumentazione tecnica, verificare prove ecc., il tutto in un contesto molto fluido (cambio di Clienti, aggiornamenti legislativi, variabilità dei problemi).

Nel secondo caso, il Direttore sarà prevalentemente Responsabile del coordinamento, della disciplina e dell'organizzazione del gruppo di lavoro che opera, normalmente, in condizioni di stabilità. Ai fini del corretto inquadramento, è manifesto come, nell'esempio, la definizione dimensionale debba essere ridotta per il caso del Direttore degli Impiegati di Concetto, mentre sarà ampliata nel caso del Direttore Responsabile di un'Azienda di Addetti d'ordine.

Per tali ragioni, le Parti hanno concordato d'inserire nelle singole esemplificazioni anche gli ambiti dimensionali d'applicazione, che dovranno essere numericamente individuati dalla Tabella sulla “Classificazione dimensionale delle Società” (art. 156).

2) Criteri della Mobilità Professionale

Ogniqualevolta nella Classificazione del Personale si preveda il requisito di un arco temporale per la c.d. “*Mobilità Professionale Verticale*”, tale requisito, essendo correlato all'esperienza, sarà riferito solo al tempo pieno effettivamente lavorato nella mansione, con esclusione dei periodi che, per qualsiasi ragione, non siano stati lavorati per oltre 15 giorni continuativi. In caso di lavoro a tempo parziale, l'arco temporale ai fini dell'acquisizione del livello superiore, dovrà essere aumentato proporzionalmente all'inverso dell'**Indice di prestazione**, al fine di garantire l'invarianza del tempo d'esperienza effettivamente richiesto.

3) Criteri della Mobilità Verticale e sulla Dimensione aziendale

Ogniqualevolta si preveda un inquadramento al livello superiore in relazione alle dimensioni aziendali, si dovrà rispettare il seguente criterio:

- all'atto dell'assunzione o di adibizione alla mansione, il Lavoratore dovrà essere inquadrato al livello previsto dalla Declaratoria in quel momento applicabile in base alla dimensione aziendale. Se al Lavoratore si applicano la Mobilità Verticale o le Condizioni d'ingresso, si dovranno rispettare le previsioni di cui ai Titoli XIX e XX del presente CCNL;
- quando la media dei lavoratori presenti nell'anno precedente (*media = somma dei lavoratori in forza nei singoli mesi dell'anno, diviso 12*) configuri una superiore classificazione dimensionale aziendale e tale fatto preveda la possibilità di un superiore livello d'inquadramento, si dovrà preventivamente verificare se le autonomie, responsabilità, competenze e mansioni effettivamente svolte dal Lavoratore siano quelle previste dal livello superiore. In caso positivo, al Lavoratore spetterà il riconoscimento, con apposita voce, della differenza tra la **Componente Parametrica** prevista nel livello superiore spettante e la **Componente Parametrica** del livello di appartenenza. Decorsi 12 mesi consecutivi, in costanza del requisito dimensionale superiore, dal 1° giorno del mese successivo dovrà essere effettivamente riconosciuto al Lavoratore il livello superiore, sia la relativa **R.T.M.C.M.**

Art. 166 - Classificazione del personale: Quadri, Impiegati e Operai - Si riporta la Classificazione del Personale.

QUADRO (Q)**Direttore Aziendale o d'importante Settore****Declaratoria**

Il Direttore con **autonome competenze gestionali aziendali o intersettoriali** che, con le caratteristiche di cui all'art. 157 del presente CCNL, con **elevata ed estesa Autonomia Rappresentativa, Gestionale, Organizzativa e Funzionale**, in Azienda o Settore di adeguata dimensione e particolare complessità operativa, con delega di firma, abbia poteri decisionali nella conduzione e/o coordinamento di risorse umane e materiali con responsabilità gestionale, anche nei confronti di terzi.

Profili ed Esemplicazioni

- Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello:
 - gestisce gli uffici di contabilità generale, sezionale, gestionale, approvvigionamenti, casse, banche, liquidità e recupero crediti. Ha la responsabilità dell'approntamento dei dati necessari per la formulazione del bilancio aziendale, che ha la responsabilità di predisporre e presentare. Coordina gli adempimenti fiscali o societari anche avvalendosi di consulenti esterni, con responsabilità in merito al rispetto delle disposizioni legali e aziendali e delle scadenze o termini di legge:
 - Direttore Settore Amministrativo (*normalmente in Grande Azienda*)
 - gestisce la contabilità generale, assicurando la corretta applicazione delle norme di legge e delle procedure stabilite. Fa predisporre i prospetti contabili e le situazioni periodiche relative all'andamento delle attività aziendali. Collabora con la Direzione amministrativa e/o finanziaria per la preparazione del bilancio. Coordina le procedure contabili, le rilevazioni inventariali e i dati che gli pervengono dai diversi settori amministrativi. Assicura la corretta tenuta dei libri contabili, conformemente alla legge e alle procedure aziendali:
 - Direttore Settore Contabilità Generale (*normalmente in Grande Azienda*)
 - gestisce le attività di finanza aziendale, promuove la raccolta dei dati finanziari dell'Azienda e del mercato esterno. Assiste la Direzione nelle decisioni di politica finanziaria e ne garantisce l'applicazione. Elabora i piani finanziari aziendali. Coordina le attività di tesoreria e i rapporti con le banche. Predisporre gli strumenti di controllo delle liquidità nel tempo, provvedendo agli eventuali interventi correttivi. Definisce le politiche assicurative aziendali:
 - Direttore Settore Finanziario (*normalmente in Grande Azienda*)
 - quale responsabile della formulazione del budget attuativo degli obiettivi aziendali, gestisce la raccolta e l'esame dei dati dei vari centri di costo; garantisce l'uniformità dei criteri d'imputazione nel budget ed evidenzia gli scostamenti dalle previsioni, formulando le proposte correttive. Coordina e controlla le rilevazioni di contabilità gestionale. Può essere responsabile anche dell'attività del settore informatico:
 - Direttore Settore Controllo di Gestione (*normalmente in Grande Azienda*)
 - gestisce e coordina l'ufficio delle relazioni sindacali, l'amministrazione del personale, la selezione, formazione e sviluppo del personale, nonché la sicurezza del lavoro e l'igiene ambientale:
 - Direttore Settore del Personale (*normalmente in Grande Azienda*)
 - gestisce e assicura la pianificazione e il controllo di tutte le attività pertinenti l'elaborazione dei dati. È responsabile dell'analisi e della progettazione dei sistemi informativi e della gestione operativa del CED. In concorso con la funzione commerciale, valuta le esigenze dei Clienti ai fini della scelta dei programmi gestionali dei servizi offerti. Contribuisce, assieme ai responsabili delle funzioni utenti, al coordinamento degli interventi organizzativi connessi con l'automazione dei sistemi informativi di settore. Pianifica le risorse necessarie per l'adeguamento degli strumenti di elaborazione e i piani di formazione per l'aggiornamento del personale addetto. Rileva le necessità di revisione delle applicazioni esistenti in funzione delle esigenze strategiche dell'Azienda o dell'Ente. È responsabile della riservatezza dei dati sensibili, della loro conservazione e distruzione. Si mantiene aggiornato sull'evoluzione delle tecnologie offerte dal mercato:
 - Direttore Settore Sistemi Informativi (*normalmente in Grande Azienda*)

- ha la rappresentatività e responsabilità della gestione e del diretto e autonomo coordinamento dell'intera Società. Svolge attività che esige elevatissima autonomia e responsabilità, nonché elevatissimi livelli professionali, capacità di gestione, coordinamento, organizzazione, controllo, ricerca e progettazione. Garantisce il raggiungimento dei risultati organizzativi, funzionali, professionali ed economici previsti per la Società, nonché il rispetto, nell'ambito gestito, delle disposizioni legali applicabili:
 - o Responsabile - Rappresentante Aziendale (Senior Manager) (normalmente in una Grande Azienda)
- *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di Quadro, i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

PRIMO LIVELLO (1°)***Direttore di Settore Aziendale*****Declaratoria**

L'Impiegato Direttivo con **autonome competenze gestionali aziendali o intersettoriali**, che con **elevata ed estesa Autonomia Gestionale, Organizzativa e Funzionale**, opera in mansioni di alto contenuto professionale con un contributo al generale andamento dell'attività. Egli, essendo in possesso delle necessarie elevatissime competenze intersettoriali, comunque acquisite, al fine di realizzare gli obiettivi aziendali, svolge con continuità compiti di gestione, sovrintendenza, conduzione, coordinamento e controllo dei relativi responsabili sottoposti. Gestisce le necessarie risorse e, nell'ambito delle funzioni delegate, assicura l'efficienza e i risultati dell'intera area coordinata. Nei settori coordinati, normalmente opera anche con specifiche deleghe di poteri e di firma. Risponde direttamente al Legale Rappresentante o al vertice tecnico, amministrativo o commerciale dell'Azienda.

Profili ed Esemplicazioni

- Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello:
 - è preposto alla cura del ciclo attivo (fatturazione, incassi, libero professionisti, crediti, tesoreria) e del ciclo passivo (fornitori, fatture passive, consulenze, stipendi, iva-tasse-contributi, verifiche di cassa, tesoreria e alla contabilità), alla stesura di contratti di fornitura, alla scelta e gestione di fornitori ed al CED. Gestisce i Responsabili sottoposti, provvede alla loro formazione; ha la responsabilità sulla privacy e sulla conservazione dei dati del proprio settore. Coordina la ricerca del personale dei ruoli amministrativi, le pratiche di assunzione e la gestione dell'eventuale contenzioso. Risponde al Direttore Generale o al Legale Rappresentante:
 - Responsabile Amministrativo (*normalmente in Grande Azienda*)
 - è responsabile delle attività finanziarie, promuove la raccolta dei dati finanziari dell'Azienda e del mercato esterno. Assiste la Direzione nelle politiche finanziarie e ne garantisce l'applicazione. Elabora piani finanziari aziendali. Gestisce le attività di tesoreria e i rapporti con le banche; predispone gli strumenti di controllo delle liquidità e controlla i flussi finanziari, verifica la rispondenza alle previsioni, proponendo e provvedendo alle eventuali azioni correttive. Attua le politiche assicurative aziendali:
 - Responsabile di Direzione Finanziaria e Assicurativa (*normalmente in Grande Azienda*)
 - quale responsabile della formulazione del budget attuativo degli obiettivi aziendali, gestisce la raccolta e l'esame dei dati dei vari centri di costo; garantisce l'uniformità dei criteri d'imputazione nel budget ed evidenzia gli scostamenti dalle previsioni, formulando le proposte correttive. Gestisce e controlla le rilevazioni di contabilità gestionale. Può essere responsabile anche dell'attività del settore informatico:
 - Responsabile Controllo di Gestione (*normalmente in Grande Azienda*)
 - conformemente alle indicazioni generali ricevute, elabora e gestisce le politiche nell'ambito delle risorse umane; cura la selezione, la formazione, lo sviluppo organizzativo, i piani retributivi e i piani di sviluppo delle carriere, il contenzioso disciplinare, le assunzioni e i licenziamenti. Assicura una corretta amministrazione del personale, appronta le previsioni di spesa settoriali e la determinazione dei costi del personale, conformemente agli obiettivi aziendali e alle indicazioni di spesa concordate. Coordina gli interventi atti a migliorare la sicurezza e l'igiene degli ambienti di lavoro. Previene, studia e coordina le problematiche relative al contenzioso del lavoro:
 - Responsabile del Personale (*normalmente in Grande Azienda*)
 - assicura la pianificazione e il controllo di tutte le attività pertinenti l'elaborazione dei dati ed è responsabile della gestione operativa del CED. Collabora con il proprio Superiore diretto alla definizione dei programmi d'investimento del Centro Elaborazione Dati e, in concorso con i Servizi utilizzatori, effettua la scelta dei programmi di elaborazione e gestionali. Contribuisce, assieme ai responsabili delle funzioni utenti, al coordinamento degli interventi organizzativi connessi con l'automazione dei sistemi informativi. Rileva le opportunità di automazione e le necessità di revisione delle applicazioni esistenti in funzione delle esigenze aziendali. Gestisce il personale sottoposto rispondendo dell'efficienza e dei risultati dell'intera struttura coordinata. Propone piani di formazione per l'aggiornamento del personale sottoposto e degli

utenti. È responsabile del rispetto delle norme d’igiene e sicurezza per l’area e per l’intero gruppo di lavoro gestiti. Si aggiorna sull’evoluzione delle tecnologie offerte dal mercato:

- Responsabile dei Sistemi Informativi (*normalmente in Azienda Medio Grande*)

- ha la responsabilità della gestione e del diretto e autonomo coordinamento dell’intera Società. Esplica attività che esigono elevatissimi livelli professionali e di autonomia, capacità di gestione, coordinamento, organizzazione, controllo, ricerca e progettazione. Garantisce il raggiungimento dei risultati organizzativi, funzionali, professionali ed economici previsti per la Società, nonché il rispetto, nell’ambito gestito, delle disposizioni legali applicabili:
 - Responsabile Aziendale (Manager) (*normalmente in una Grande Azienda*)

- *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di livello 1°, i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

SECONDO LIVELLO (2°)

Capo Servizio o Capo Settore

Declaratoria

▪ *Primo Alinea*

Il Capo Servizio o Settore con le necessarie **elevate competenze**, in condizioni di **Estesa Autonomia Organizzativa e Funzionale**, con specifica collaborazione ed eventuali deleghe di poteri, svolge attività che richiedono ampie conoscenze d'area, comunque acquisite, esercitando elevate funzioni gestionali, organizzative e di coordinamento. Ha responsabilità e controllo sui Responsabili e Lavoratori sottoposti, garantendo i risultati del Servizio o Settore coordinati. In autonomia, può gestire i contatti esterni (*clienti, fornitori, banche, Enti*), dando soluzione ai problemi gestionali, organizzativi, tecnici e amministrativi. Fa riferimento e risponde al Responsabile apicale di settore o aziendale.

▪ *Secondo Alinea*

Il Lavoratore in Mobilità Verticale destinatario del livello 1°, nei primi 18 mesi d'inserimento formativo nella mansione (*cf. art. 98*).

▪ *Terzo Alinea*

Il Lavoratore di Prima assunzione destinatario del livello 1°, nei primi 32 mesi d'inserimento formativo nella mansione (*cf. art. 99*).

Profili ed esemplificazioni

- Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello:
 - è gestore di uno o più servizi amministrativi interni e/o esterni, tra i seguenti esemplificati: del personale, ivi compresa l'attività di ricerca e selezione; amministrazione clienti, fornitori e banche; finanza; contabilità gestionale; sistemi informativi. Gestisce i Responsabili sottoposti, rispondendo dell'efficienza e dei risultati dell'intera struttura coordinata:
 - Responsabile Servizi Amministrativi (*normalmente in Azienda Medio Grande*)
 - è gestore della finanza aziendale, promuove la raccolta dei dati finanziari dell'Azienda e del mercato esterno. Assiste la Direzione nelle politiche finanziarie e ne garantisce l'applicazione. Elabora piani finanziari aziendali. Coordina le attività di tesoreria e i rapporti con le banche; predispone gli strumenti di controllo delle liquidità e dei flussi finanziari, verifica la rispondenza alle previsioni, proponendo e provvedendo alle eventuali azioni correttive. Attua le politiche assicurative aziendali:
 - Responsabile Finanziario e Assicurativo (*normalmente in Grande Azienda*)
 - quale responsabile della formulazione del budget attuativo degli obiettivi aziendali, gestisce la raccolta e l'esame dei dati dei vari centri di costo; garantisce l'uniformità dei criteri d'imputazione nel budget ed evidenzia gli scostamenti dalle previsioni, formulando le proposte correttive. Coordina e controlla le rilevazioni di contabilità gestionale. Può essere responsabile anche dell'attività del settore informatico:
 - Responsabile Controllo di Gestione (*normalmente in Grande Azienda*)
 - ha la responsabilità di rispettare gli obiettivi aziendali di relazioni interne e gestisce le relazioni sindacali, il contenzioso disciplinare, l'amministrazione, la selezione, la formazione e lo sviluppo del personale, nonché la soddisfacente effettuazione dei Servizi di sede. Collabora con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, interno o esterno, per gli aspetti disciplinari sulla sicurezza del lavoro e l'igiene ambientale:
 - Capo Servizio Personale (*normalmente in Grande Azienda*)
 - in autonomia, gestisce il contenzioso legale della Società. Risponde della stesura dei contratti (di acquisto, fornitura, cessione ecc.) e della modulistica aziendale per tutti gli aspetti di natura contrattuale e giuridica. Avendone i titoli, valuta il contenzioso legale, coordina le azioni di tutela e il recupero dei crediti. Coordina la struttura organizzativa dell'ufficio legale, rispondendo dei risultati complessivi:
 - Capo Servizio Legale e Contenzioso (*normalmente in Grande Azienda*)

- gestisce ed assicura la pianificazione e il controllo di tutte le attività pertinenti l’elaborazione dei dati. È responsabile dell’analisi e della progettazione dei sistemi informativi e della gestione operativa del CED. In concorso con la funzione commerciale, valuta le esigenze aziendali nella scelta dei programmi gestionali dei servizi richiesti od offerti. Contribuisce, assieme ai Responsabili delle funzioni utenti, al coordinamento degli interventi organizzativi connessi con l’automazione dei sistemi informativi di settore. Pianifica le risorse necessarie per l’adeguamento degli strumenti di elaborazione e i piani di formazione per l’aggiornamento del personale addetto. Rileva le necessità di revisione delle applicazioni esistenti in funzione delle esigenze strategiche aziendali. È responsabile della riservatezza dei dati sensibili, della loro conservazione e durata. Si mantiene aggiornato sull’evoluzione delle tecnologie offerte dal mercato:
 - Capo Servizio Sistemi Informativi (*in Grande Azienda*)

- ha la responsabilità della gestione e del diretto e autonomo coordinamento dell’intera Società. Esplica attività che esigono elevatissimi livelli professionali e di autonomia, capacità di gestione, coordinamento, organizzazione, controllo, ricerca e progettazione. Garantisce il raggiungimento dei risultati organizzativi, funzionali, professionali ed economici previsti per la Società, nonché il rispetto, nell’ambito gestito, delle disposizioni legali applicabili:
 - Responsabile Aziendale (Manager) (*normalmente in una Media Azienda*)

- *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di livello 2°, i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

TERZO LIVELLO (3°)

Capo Ufficio o Capo Reparto

Declaratoria

▪ *Primo Alinea*

Il Capo Ufficio con **elevate competenze plurisettoriali** che, in condizioni di **Autonomia Organizzativa e Funzionale**, con specifica collaborazione, nelle aree coordinate, svolge attività che richiedono particolari conoscenze ed elevatissima esperienza, comunque acquisita. Coordina il gruppo dei propri sottoposti, con responsabilità della loro formazione, della disciplina del lavoro e dei risultati complessivi dell'intero gruppo di lavoro.

▪ *Secondo Alinea*

Il Lavoratore in Mobilità Verticale destinatario del livello 2°, nei primi 16 mesi d'inserimento formativo nella mansione (*cf. art. 98*).

▪ *Terzo Alinea*

Il Lavoratore di Prima assunzione destinatario del livello 2°, nei primi 30 mesi d'inserimento formativo nella mansione (*cf. art. 99*).

Profili ed esemplificazioni

- Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello:
 - quale responsabile di una sezione nell'ambito della contabilità generale, gestisce il partitario fornitori e/o clienti e le principali operazioni di: verifica fatture, imputazione contabile, liquidazione od incasso sulla base di modi convenuti, disponibilità assegnate, vincoli legislativi e procedure dell'Azienda. Cura l'aggiornamento, l'imputazione, la chiusura e le rettifiche dei conti, garantendo l'esattezza contabile della documentazione presentata. Cura la raccolta e la classificazione delle informazioni analitiche e sintetiche per i settori contabili di gestione. Gestisce, coordina e forma il personale sottoposto, con responsabilità dei risultati complessivi. Dipende dal Capo Servizi Amministrativi:
 - Capo Ufficio Contabilità (*normalmente in Media Grande Azienda*)
 - imposta e segue il piano operativo da cui trarre i budget annuali, coordina le attività relative alla contabilità gestionale, assicura il rispetto dei tempi fissati per la preparazione del budget. E' responsabile del controllo costi e della contabilità analitica. Gestisce, coordina e forma il personale sottoposto, con responsabilità dei risultati:
 - Capo Ufficio Controllo di gestione (*normalmente in Media Grande Azienda*)
 - cura la costituzione, l'evoluzione e la risoluzione di tutti i rapporti di lavoro dal punto di vista gestionale, amministrativo, fiscale e previdenziale. Elabora la retribuzione e i relativi adempimenti contrattuali e legali. Mantiene gli opportuni rapporti con i diversi istituti pubblici attinenti il lavoro. Predisporre gli strumenti necessari per un efficace controllo del costo del lavoro e per l'elaborazione delle previsioni periodiche. Cura le statistiche relative ai diversi aspetti del rapporto di lavoro. Coordina le attività di selezione e formazione del personale:
 - Capo Ufficio Paghe e Contributi (*normalmente in Grande Azienda*)
 - Capo Ufficio Selezione e Formazione (*normalmente in Grande Azienda*)
 - cura la gestione delle reti e la loro sicurezza, sceglie il materiale informatico in funzione dei fabbisogni, propone soluzioni per il salvataggio dei dati e la loro sicurezza, per i sistemi antintrusione e per la scelta dei pacchetti gestionali:
 - Capo Ufficio di settore informatico (*normalmente in Media Grande Azienda*)
 - gestisce, a livello individuale o nel contesto di un gruppo di lavoro da lui coordinato, tutte le risorse hardware e software legate al personal computer, gestisce le architetture internet, intranet, sistemi Wi-Fi ecc., anche nelle correlazioni con le reti esterne e per gli aspetti di sicurezza dei dati, salvataggi e antintrusione. Risponde al Responsabile Sistemi Informatici:
 - Capo Ufficio Analisti reti e pc (*normalmente in Grande Azienda*)

- gestisce, coordina, controlla e motiva il personale affidatogli. Garantisce la correttezza formale e sostanziale delle registrazioni previste. È responsabile della disciplina del lavoro, della formazione dei sottoposti e del raggiungimento dei risultati previsti:
 - o Responsabile di Call Center (*normalmente in Grande Azienda*)
 - esplica attività che esigono elevati livelli professionali e di autonomia, capacità di gestione, coordinamento, organizzazione, controllo, ricerca e progettazione in materia di consulenza sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro. Garantisce il raggiungimento dei risultati organizzativi, funzionali, professionali ed economici previsti, nonché il rispetto, nell’ambito gestito, delle disposizioni legali e contrattuali applicabili:
 - o Responsabile d’Area (Manager) (*normalmente in una Piccola Azienda*)
 - cura la progettazione, costituzione, realizzazione e aggiornamento dei percorsi formativi, nonché l’attivazione dei Fondi/Finanziamenti necessari, nel rispetto degli obiettivi generali ricevuti. Gestisce, coordina e forma il personale sottoposto, con responsabilità dei risultati complessivi:
 - o Capo Ufficio Formazione
 - o Responsabile Didattico
 - gestisce, coordina e forma gli Addetti alla Vendita ai fini del conseguimento degli obiettivi comunicati dall’Azienda, con responsabilità dei loro risultati:
 - o Capo Ufficio Commerciale (*normalmente in Media Grande Azienda*)
- *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di livello 3°, i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

QUARTO LIVELLO (4°)**Gestore o Specialista Plurisetoriale: Impiegato di Elevato Concetto o Lavoratore Altamente Specializzato****Declaratoria**▪ *Primo Alinea: Gestore*

L'Impiegato di “*Elevato Concetto*” con **competenze specialistiche plurisetoriali** e che, con specifica collaborazione, presta la sua opera in **Autonomia Funzionale**. Nel gruppo/squadra coordinato è il responsabile che, con adeguata iniziativa, gestisce e forma sottoposti specializzati, avendo responsabilità diretta della disciplina del lavoro, della loro formazione e dei risultati complessivamente conseguiti.

▪ *Secondo Alinea: Specialista Plurisetoriale*

L'Impiegato di “*Elevato Concetto*” che, con **elevate competenze specialistiche plurisetoriali**, in **Autonomia Professionale**, avendo padronanza dei programmi gestionali e applicando procedure operative complesse relative ai sistemi tecnici, produttivi, commerciali o amministrativi adottati svolge, anche congiuntamente, compiti che richiedano specialistiche conoscenze organizzative, merceologiche, tecniche, sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, legali, amministrative, linguistiche o commerciali. Appronta i conseguenti interventi operativi procedurali e risponde dei propri risultati.

▪ *Terzo Alinea*

Il Lavoratore in Mobilità Verticale destinatario del livello 3°, nei primi 14 mesi d'inserimento formativo nella mansione (*cf. art. 98*).

▪ *Quarto Alinea*

Il Lavoratore di Prima assunzione destinatario del livello 3°, nei primi 28 mesi d'inserimento formativo nella mansione (*cf. art. 99*).

Profili ed esemplificazioni**A. Primo Alinea - Ruoli Generali (Gestore):**

- Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello:
 - in possesso di elevate competenze commerciali settoriali e/o con ottima padronanza di una lingua straniera, è responsabile della disciplina, formazione e risultati dell'intero gruppo coordinato:
 - Gestore Gruppo di Impiegati
 - Gestore Gruppo Docenti
 - Gestore Gruppo Consulenti
 - Gestore Traduttori
- *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di livello B3, i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

B. Secondo Alinea - Ruoli Generali (Specialista Plurisetoriale: Impiegato di Elevato Concetto):

- Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello:
 - è Impiegato Specialista:
 - Amministrativo
 - Contabile
 - Commerciale
 - Addetto agli Approvvigionamenti
 - Funzioni del personale
 - Tecnico Progettista

- Informatico
 - Addetto agli Acquisti
 - Addetto alla Qualità
- con ottima padronanza di più lingue straniere, intrattiene rapporti legali, amministrativi, commerciali o tecnici con competenza specifica riferita al settore di attività aziendale. Quando richiesto, effettua, con competenza specifica, la traduzione di testi dall'italiano e/o in italiano. Può coordinare organizzativamente altri lavoratori di settore:
- Esperto tecnico-commerciale multilingue
 - Coordinatore Traduttori
 - Responsabile Traduttori
- con ottima padronanza di una lingua straniera e ampia conoscenza della relativa cultura, delle tecniche di traduzione e/o di interpretariato, è:
- Interprete simultaneo
- svolge in autonomia attività di progettazione dei corsi, nel rispetto degli obiettivi assegnati (formativi, di tempo e di risorse) e della normativa vigente in materia. Effettua attività di accreditamento/certificazione per Bandi e/o Fondi istituzionali (*Regionali, Statali, Europei, Interprofessionali e/o tramite Agenzie per il Lavoro*):
- Progettista Corsi di Formazione
 - Consulente Aziendale
 - Specialista Accreditementi
- cura l'intera realizzazione delle attività promozionali dei corsi di formazione. Coordina i sottoposti, l'organizzazione e la disciplina del lavoro dei promoter e altri collaboratori, dipendenti o autonomi, addetti alla campagna, rispondendo del loro risultato complessivo:
- Realizzatore di Campagne promozionali
 - Organizzatore di Eventi Formativi
- svolge attività formativa caratterizzata da autonomia professionale e approfondita preparazione teorica e/o pratica, acquisita mediante laurea pertinente o da consolidata esperienza, almeno decennale:
- Docente Corsi di Formazione, con oltre 60 mesi d'anzianità
- *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di livello 4°, i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

QUINTO LIVELLO (5°)***Impiegato di Concetto o Lavoratore Specializzato - Coordinatori*****Declaratoria**▪ *Primo Alinea*

L'Impiegato di “*Concetto*” e Coordinatore, in possesso di **estese competenze specialistiche settoriali** che, con specifica collaborazione e nell'ambito delle proprie mansioni, opera con **Autonomia Professionale** e con adeguata iniziativa, al fine di garantire i risultati richiesti. Ha padronanza dei programmi gestionali e applica procedure operative complesse, relative al sistema tecnico, produttivo, commerciale o amministrativo adottato nello specifico ambito di competenza. E' incaricato di svolgere, anche congiuntamente, compiti che richiedono specialistiche conoscenze tecniche, produttive, merceologiche, legali, amministrative, linguistiche o commerciali, approntando i conseguenti interventi operativi.

▪ *Secondo Alinea*

Il Lavoratore in Mobilità Verticale destinatario del livello 4°, nei primi 12 mesi d'inserimento formativo nella mansione (*cf. art. 98*).

▪ *Terzo Alinea*

Il Lavoratore di Prima assunzione destinatario del livello 4°, nei primi 22 mesi d'inserimento formativo nella mansione (*cf. art. 99*).

Profili ed Esempificazioni

- Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello:
 - è Impiegato di Concetto:
 - Amministrativo
 - Contabile
 - Progettista
 - Addetti ai Bandi/Finanziamenti
 - Addetto agli Approvvigionamenti
 - Addetto all'ufficio del personale
 - Informatico
 - Addetto agli Acquisti
 - Addetto alla Qualità
 - con ottima padronanza di una lingua straniera, intrattiene rapporti amministrativi, commerciali o tecnici con competenza linguistica specifica riferita all'attività aziendale. Quando richiesto, effettua la traduzione di testi dall'italiano e/o in italiano:
 - Traduttore Specializzato
 - svolge attività formativa caratterizzata da autonomia professionale e approfondita preparazione teorica e/o pratica, acquisita mediante laurea o da consolidata esperienza, almeno decennale:
 - Docente Corsi di Formazione, fino a 60 mesi d'anzianità
- *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di livello 5°, i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

SESTO LIVELLO (6°)***Impiegato o Lavoratore Qualificato*****Declaratoria**▪ *Primo Alinea*

L'Impiegato “Qualificato” (Amministrativo, Tecnico o Commerciale) che, con specifica collaborazione, opera in **Elevata Autonomia Esecutiva**. Per la propria qualificata esperienza e competenza, sceglie soluzioni e svolge, con personale responsabilità, mansioni specialistiche settoriali e relative operazioni complementari, anche di vendita. Risponde al proprio Responsabile.

▪ *Secondo Alinea*

Il Lavoratore in Mobilità Verticale destinatario del livello 5°, nei primi 10 mesi d’inserimento formativo nella mansione (*cf. art. 98*).

▪ *Terzo Alinea*

Il Lavoratore di Prima assunzione destinatario del livello 5°, nei primi 20 mesi d’inserimento formativo nella mansione (*cf. art. 99*).

Profili ed Esempificazioni

- Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello:
 - per l’esperienza e la competenza posseduta, opera in condizioni di elevata autonomia esecutiva nel settore di competenza, garantendo i risultati richiesti dalla mansione:
 - Impiegato Qualificato addetto all’ufficio:
 - Contabilità
 - Acquisti/Gestione Ordini
 - Commerciale
 - Amministrazione del Personale
 - CED
 - Tecnico
 - con competenza nella lingua italiana e, quando richiesto, con buona conoscenza in almeno una lingua straniera, intrattiene abitualmente i rapporti commerciali, amministrativi, tecnici ecc, con Collaboratori, Enti, Clienti, Banche o Fornitori, Agenzie e Istituzioni:
 - Operatore Qualificato addetto all’ufficio:
 - Amministrativo - Finanziamenti
 - Approvvigionamenti
 - Logistica
 - Impiegato Esperto Linguistico - Traduttore
 - svolge in condizioni di elevata autonomia esecutiva, con specifica competenza, diligenza e collaborazione, più compiti quali: raccolta di dati, elaborazione di schede e situazioni, compilazione di registri o reperti obbligatori, tenuta di situazioni contabili, scadenziari, estratti conto, solleciti, predisposizione di comunicazioni e Verbali, corrispondenza con i Clienti, ecc. Normalmente, risponde al proprio Capo Ufficio:
 - Addetto Salvataggi EDP
 - Segretario di Direzione
 - Segretario con gestione pratiche riservate
 - con specifica collaborazione e competenza, svolge servizi qualificati in ambito formativo, quali: assistente nelle attività formative, coordinamento e tutoraggio:
 - Assistente/Coordinatore Corsi di Formazione
 - Tutor nei percorsi formativi
- *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di livello 6°, i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

SETTIMO LIVELLO (7°)***Impiegato di Elevato Ordine o Lavoratore Comune Settoriale*****Declaratoria**▪ *Primo Alinea*

L'Impiegato di “*Elevato Ordine*” che, con le competenze richieste dalla natura del lavoro e specifica collaborazione, svolge in condizioni di **Autonomia Esecutiva** uno o più lavori che richiedono competenze, acquisite anche mediante prolungata esperienza nel settore in cui opera, e garantisce il raggiungimento del risultato. Risponde al Capo Ufficio, o Capo Servizio, o al Coordinatore o ad altro Lavoratore inquadrato a livello superiore.

▪ *Secondo Alinea*

Il Lavoratore in Mobilità Verticale destinatario del livello 6°, nei primi 8 mesi d’inserimento formativo nella mansione (*cf. art. 98*).

▪ *Terzo Alinea*

Il Lavoratore di Prima assunzione destinatario del livello 6°, nei primi 16 mesi d’inserimento formativo nella mansione (*cf. art. 99*).

Profili ed Esempificazioni

- Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello:
 - svolge una o diverse operazioni amministrative concatenate o effettua servizi che richiedono conoscenze settoriali, esperienza e particolare attenzione. Utilizzando schemi o programmi già predisposti, raccoglie, spunta, impronta, registra ed elabora dati, con verifica e controllo delle operazioni effettuate:
 - garantisce un evoluto utilizzo dei programmi di videoscrittura, calcolo, presentazione e simili, compilando schede, registri, moduli, fascicoli, approntando la documentazione necessaria alle pratiche elaborate, e/o rispondendo alle richieste del Suo Responsabile:
 - Impiegato di Elevato Ordine
 - svolge, con specifica competenza, diligenza e collaborazione, uno o più compiti quali: raccolta di dati; compilazione di registri o reperti obbligatori; tenuta di scadenziari, lista Attestati, Certificati o Estratti conto; solleciti da scadenziario, rispondendo al proprio Capo Ufficio:
 - Addetto alla Segreteria e “back office”
 - su indicazione del Responsabile, predispone, elabora, compila ed archivia la documentazione di consegna, i documenti di trasporto, la prima nota e le fatture:
 - Impiegato Contabile di Elevato Ordine
 - su indicazione del Responsabile, predispone, elabora, compila e archivia la documentazione relativa ai corsi di formazione, ai loro partecipanti, pagamenti e finanziamenti; i documenti di trasporto, la prima nota e le fatture:
 - Impiegato Contabile di Elevato Ordine
 - fornisce alla clientela informazioni telefoniche complesse sui corsi di formazione realizzati dalla Società od Ente, oltre che alle altre informazioni su modi e tempi di partecipazione, pagamento, certificazione, crediti formativi ecc.:
 - Impiegato Commerciale di Elevato Ordine
 - effettua i salvataggi dei dati conformemente agli schemi e alle procedure ricevute:
 - Salvataggio EDP

- è addetto alla gestione delle telefonate, alla preparazione e ricevimento della posta, al ricevimento e registrazione dei visitatori e Partecipanti, anche con l’uso semplice della lingua straniera richiesta:
 - Centralinista bilingue
 - Addetta al front office/ricevimento bilingue

- *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di livello 7°, i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

OTTAVO LIVELLO (8°)**Impiegato d’Ordine o Lavoratore Generico****Declaratoria**▪ *Primo Alinea*

L’Esecutore “d’Ordine” o “Generico” che, nel rispetto delle disposizioni di lavoro ricevute e sotto la direzione o il controllo, anche documentale o remoto, di altro responsabile, svolge mansioni pratiche semplici, d’ordine ed esecutive, anche articolate su più esemplificazioni professionalmente omogenee di pari livello. Opera anche con l’uso di normali macchine e/o apparecchiature. È in possesso di formazione specifica o adeguata esperienza pratica.

▪ *Secondo Alinea*

Il Lavoratore in Mobilità Verticale destinatario del livello 7°, nei primi 6 mesi d’inserimento formativo nella mansione (*cf. art. 98*).

▪ *Terzo Alinea*

Il Lavoratore di Prima assunzione destinatario del livello 7°, nei primi 12 mesi d’inserimento formativo nella mansione (*cf. art. 99*).

Profili ed Esemplicazioni

- Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello:
 - è l’Impiegato addetto alle attività di: protocollo, archivio, fotocopiatura e stampa completa di documenti (*fronte e verso, graffettatura, fascicolazione e/o plastificazione ecc.*); reception, centralino telefonico e corrispondenza interna/esterna; front desk, immissione dati su maschere già predisposte e/o nei fogli di calcolo; videoscrittura. Su indicazione del Responsabile, effettua diverse operazioni semplici, rispettando procedure o schemi predeterminati: elabora situazioni, cura lo scadenziario, ecc.:
 - Impiegato d’Ordine:
 - Amministrativo
 - Commerciale
 - Tecnico
 - Addetto al Centralino
 - Addetto alla Reception e all’accoglienza
 - svolge attività di semplice promozione e supporto alla vendita, fornendo l’elenco dei corsi organizzati dalla Società od Ente, al fine di incentivare la fidelizzazione e l’acquisto da parte del Cliente:
 - Addetto alle attività promozionali dei corsi di formazione
 - effettua semplici attività di manutenzione quali, sfalcio dell’erba, ricevimento posta, sostituzione lampadine e simili e/o attività di semplice attesa e custodia:
 - Operaio Generico
 - Fattorino
 - Usciere
 - Custode/Guardiano
 - svolge uno o più compiti, quali: trasporto di materiale a bordo di mezzi provvedendo anche alle operazioni di carico e scarico. Svolge le previste attività di pulizia e semplice manutenzione del mezzo, nel rispetto dei ristretti limiti di Legge: controllo visivo pneumatici, livello dei lubrificanti, integrità luci ecc.:
 - Conducente automezzi Generico
 - Autista Generico
 - Magazziniere Generico

- effettua le pulizie e il riordino del/dei locale/i, magazzino/i e/o uffici, anche utilizzando normali strumenti d’uso comune (*aspirapolvere, spazzatrici, prodotti per la pulizia*), provvede alla segnalazione/segregazione di sicurezza dei luoghi ove opera, secondo le disposizioni generali ricevute. Svuota cestini, pulisce le superfici, le vetrine, gli uffici, i bagni, le scale ecc.:
 - o Addetto alle pulizie
- *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di livello 8°, i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

TITOLO XLVIII TRATTAMENTO ECONOMICO: RETRIBUZIONE MENSILE

Art. 167 - Trattamento minimo mensile contrattualmente dovuto (*Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile*) - Le Parti rilevano crescenti criticità economiche per le famiglie dei Lavoratori che abbisognano, sempre più, di poter contare su retribuzioni, per quanto possibile, costanti ed elevate.

Sulla scia di tali considerazioni, si è posto anche il Governo, che ha previsto la possibilità di ripartire mensilmente il T.F.R. spettante al Lavoratore (*vedi art. 1 della legge n. 296/2006, comma 756-bis*).

Le Parti hanno quindi concordato di conglobare nel trattamento minimo mensile contrattualmente dovuto, di seguito detto *Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile* o *RTMCM*, le seguenti diverse voci retributive previste nel sistema contrattuale CISAL:

- A.** Componente Parametrica (*comprensiva anche dell’Indennità di Contingenza e dell’E.D.R.*);
- B.** Elemento Perequantivo Mensile Regionale;
- C.** Indennità Contrattuale (*composta dalla Componente di Monetizzazione Mensile dei Permessi e dalla Componente di Mancata Contrattazione*);
- D.** Indennità Sostitutiva di Mensa.

Le Parti nell’individuare gli importi da riconoscere al Lavoratore cui si applica il presente CCNL, sia per gli Impiegati che per Operai, hanno assunto quale normale sistema di calcolo la c.d. “*mensilizzazione*”.

Resto inteso che le Aziende potranno anche optare per il calcolo delle retribuzioni con il sistema orario, purchè sia garantita l’invarianza dei risultati economici complessivi a parità di lavoro.

A. Componente Parametrica

Tab. 1): Parametri Contrattuali

<i>Livello</i>	<i>Parametri CCNL</i>
Quadro	225
1°	195
2°	175
3°	155
4°	140
5°	130
6°	120
7°	112
8°	100

Per effetto dei parametri che precedono, la Componente Parametrica, conglobata nella Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile, da riconoscere dal 1° gennaio 2017 è la seguente:

Tab. 2): Componente Parametrica della R.T.M.C.M. dall'1° gennaio 2017

<i>Livello</i>	<i>Componente Parametrica</i>	<i>di cui Ex Contingenza</i>
Quadro	€ 2.131,88	541,85
1°	€ 1.847,63	535,90
2°	€ 1.658,13	531,93
3°	€ 1.468,63	528,36
4°	€ 1.326,50	524,99
5°	€ 1.231,75	522,01
6°	€ 1.137,00	520,03
7°	€ 1.061,20	518,24
8°	€ 947,50	517,25

La Componente Parametrica comprende anche l'Indennità di Contingenza e l'E.D.R.

B. Elemento Perequativo Mensile Regionale (già compreso nella R.T.M.C.M.)

L'Indice Regionale del costo della vita (IPCA) ha un differenziale tra Regioni superiore al 30% (trenta per cento). A parziale recupero del differenziale di costo dell'identico paniere di beni e servizi, le Parti confermano la previsione del sistema contrattuale CISAL di riconoscere un Elemento Perequativo Regionale, che è già stato conglobato nella Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile prevista al successivo art. 168.

Tale Elemento Perequativo Mensile Regionale, oltre che rispondere al criterio dell'art. 36 della Costituzione, per il quale la retribuzione del Lavoratore deve essere “*proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé ed alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa*”, ha anche lo scopo di favorire le assunzioni nelle aree con più basso costo della vita che, normalmente, coincidono con quelle a più basso tasso di occupazione.

Qualora la Società o l'Ente abbia sedi di lavoro localizzate in diverse Regioni, la Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile di ciascun Lavoratore sarà quella propria della Regione ove egli ha la sede abituale di lavoro.

Al Lavoratore che si trova in altra Regione per trasferta, mantenendo la titolarità dell'originaria sede di lavoro, si continuerà ad erogare la Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile della sede abituale di lavoro. Qualora vi fosse trasferimento del Lavoratore, si dovrà riconoscergli la Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile della nuova Regione sede abituale di lavoro.

C. Indennità Contrattuale (già compresa nella R.T.M.C.M.)

L'Indennità Contrattuale è parte della Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile prevista al successivo art. 168, ed è composta dalla *Componente di Monetizzazione Mensile dei Permessi ed Ex Festività* e dalla *Componente di Mancata Contrattazione*, come riportato nelle successive lettere a) e b):

a) Componente di Monetizzazione Mensile dei Permessi ed Ex festività (già compresa nella R.T.M.C.M.)

Le Parti hanno concordato che le 48 (quarantotto) ore di permessi retribuiti in ragione d'anno (*già comprensive delle ex festività*) previste dal sistema contrattuale CISAL, siano conglobate nella Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile dovuta, fermo restando il diritto del Lavoratore al corrispondente monte ore annuo (48) di permessi non retribuiti (*in quanto già mensilmente liquidati pro quota*).

All'atto del godimento del permesso non retribuito, l'Azienda tratterà sia le quote orarie dirette relativa all'assenza, che le quote differite della corrispondente Indennità Contrattuale, quest'ultime così come riassunte dal successivo art. 169.

b) Componente di Mancata Contrattazione

Le Parti, valutando che nel settore di prima applicazione del presente CCNL, la Contrattazione di secondo livello potrebbe svilupparsi non tempestivamente, concordano di conglobare nella Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile i valori dell'Indennità di Mancata Contrattazione, prevista dal sistema contrattuale CISAL, correlata all'effettiva presenza al lavoro del lavoratore.

Resta inteso che, in caso di mancata prestazione lavorativa, il Datore di lavoro tratterà sia le quote orarie dirette relativa all'assenza, che quelle differite, quest'ultime così come riassunte dal successivo art. 169.

D. Indennità Sostitutiva di mensa

L'Indennità di mensa spetta a tutti i dipendenti in funzione delle presenze al lavoro, e sarà conglobata nella R.T.M.C.M. prevista al successivo art. 168.

Le Parti, tenuto conto dell'equipollenza ai fini retributivi delle somme, valori o prestazioni in natura, a qualunque titolo corrisposti al lavoratore, concordano che l'Indennità di Mensa non sarà dovuta in caso di riconoscimento, per ciascun gruppo di 8 ore ordinarie lavorate, di un buono pasto giornaliero del valore di almeno € 5,00 (cinque/00) o in presenza di servizio mensa aziendale con costo, entro il limite di corrispondente valore, a carico dell'Azienda. In caso di assenza dal lavoro, o di concessione di buono pasto o di servizio mensa, l'Azienda tratterà sia le quote orarie dirette, che quelle differite, quest'ultime così come riassunte dal successivo art. 169.

Art. 168 - Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile - La **Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile** da riconoscere ai Lavoratori in unico importo lordo onnicomprensivo mensile, è composta dalle seguenti voci:

- Componente Parametrica;
- Elemento Perequativo Regionale;
- Indennità Contrattuale;
- Indennità Sostitutiva di Mensa;

ed è utile al calcolo delle retribuzioni dirette, indirette, differite e del T.F.R.

Essa rappresenta, quindi, il valore da assumere ai fini delle comparazioni contrattuali in caso di passaggio da altro CCNL.

Solo in assenza di trattamenti retributivi *ad personam*, la R.T.M.C.M. coinciderà con la **Retribuzione Individuale Mensile** del Lavoratore.

Nelle successive Tabelle si riportano le Retribuzioni Territoriali Minime Contrattuali Mensili suddivise per Regione, livello contrattuale d'inquadramento e per scadenza, che dovranno essere riconosciute ai Lavoratori nell'arco di vigenza del presente CCNL.

Tab. 3. a): Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile in vigore dal 1° gennaio 2017

Regione	Q	1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°
Lombardia	2526	2215	2007	1802	1645	1537	1434	1350	1232
Liguria	2516	2207	2000	1796	1640	1532	1429	1346	1228
Trentino	2516	2207	2000	1796	1640	1533	1430	1346	1228
Lazio	2512	2204	1997	1794	1638	1531	1428	1345	1227
Toscana	2509	2201	1995	1792	1636	1530	1427	1344	1226
Emilia Romagna	2495	2189	1984	1782	1628	1522	1420	1338	1220
Friuli	2488	2183	1979	1777	1624	1519	1417	1335	1218
Valle d'Aosta e Umbria	2480	2176	1973	1772	1619	1515	1414	1332	1215
Piemonte	2472	2170	1968	1768	1615	1512	1411	1330	1213
Veneto	2448	2149	1949	1751	1601	1499	1399	1319	1202
Marche	2420	2125	1928	1732	1584	1484	1385	1306	1191
Abruzzo	2392	2101	1907	1713	1567	1469	1372	1294	1179
Sicilia	2393	2101	1907	1714	1568	1469	1372	1294	1180
Puglia	2388	2098	1904	1711	1565	1467	1371	1293	1178
Campania	2385	2095	1901	1709	1563	1466	1369	1292	1177
Sardegna	2382	2093	1900	1707	1562	1465	1368	1291	1177
Calabria	2349	2064	1875	1685	1543	1448	1353	1277	1163
Basilicata	2348	2063	1874	1684	1542	1447	1352	1277	1163
Molise	2347	2063	1873	1684	1542	1447	1352	1276	1163

Tab. 3. b): Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile in vigore dal 1° settembre 2017

Regione	Q	1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°
Lombardia	2580	2265	2054	1845	1686	1577	1472	1387	1267
Liguria	2570	2256	2046	1839	1681	1572	1467	1383	1263
Trentino	2570	2256	2046	1839	1681	1572	1468	1383	1263
Lazio	2566	2253	2044	1837	1679	1570	1466	1382	1262
Toscana	2563	2251	2042	1835	1677	1569	1465	1381	1261
Emilia Romagna	2548	2238	2031	1825	1669	1562	1458	1375	1255
Friuli	2541	2232	2025	1821	1665	1558	1455	1372	1253
Valle d'Aosta e Umbria	2534	2226	2020	1816	1660	1554	1452	1369	1250
Piemonte	2526	2219	2014	1811	1656	1551	1449	1367	1248
Veneto	2502	2198	1996	1794	1642	1538	1437	1356	1237
Marche	2474	2174	1974	1775	1625	1523	1423	1343	1226
Abruzzo	2446	2150	1953	1756	1608	1508	1410	1331	1214
Sicilia	2446	2151	1953	1757	1609	1509	1410	1331	1215
Puglia	2442	2147	1950	1754	1606	1507	1409	1330	1213
Campania	2438	2144	1948	1752	1604	1505	1407	1329	1212
Sardegna	2436	2142	1946	1750	1603	1504	1406	1328	1212
Calabria	2403	2114	1921	1728	1584	1487	1391	1314	1198
Basilicata	2401	2112	1920	1727	1583	1487	1390	1313	1198
Molise	2401	2112	1919	1727	1583	1486	1390	1313	1198

Tab. 3. c): Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile in vigore dal 1° marzo 2018

Regione	Q	1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°
Lombardia	2613	2294	2080	1869	1707	1596	1490	1404	1282
Liguria	2604	2286	2073	1862	1702	1591	1485	1400	1278
Trentino	2603	2285	2073	1862	1702	1592	1486	1400	1278
Lazio	2600	2282	2070	1860	1700	1590	1484	1399	1277
Toscana	2597	2280	2068	1858	1698	1589	1483	1398	1276
Emilia Romagna	2582	2267	2057	1849	1690	1581	1476	1392	1270
Friuli	2575	2261	2052	1844	1686	1578	1473	1389	1268
Valle d'Aosta e Umbria	2567	2255	2046	1839	1681	1574	1470	1386	1265
Piemonte	2560	2249	2041	1834	1677	1571	1467	1383	1263
Veneto	2535	2228	2022	1818	1663	1558	1455	1372	1252
Marche	2508	2204	2001	1799	1646	1543	1441	1360	1241
Abruzzo	2480	2180	1979	1780	1629	1528	1428	1347	1229
Sicilia	2480	2180	1980	1780	1630	1528	1428	1348	1230
Puglia	2476	2176	1976	1777	1627	1526	1427	1347	1228
Campania	2472	2173	1974	1775	1625	1525	1425	1345	1227
Sardegna	2470	2171	1972	1774	1624	1524	1424	1345	1227
Calabria	2436	2143	1947	1752	1605	1507	1409	1331	1213
Basilicata	2435	2142	1946	1751	1604	1506	1408	1330	1213
Molise	2434	2141	1946	1750	1604	1506	1408	1330	1213

Tab. 3. d): Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile in vigore dal 1° settembre 2018

Regione	Q	1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°
Lombardia	2667	2343	2126	1912	1748	1636	1528	1440	1317
Liguria	2657	2335	2119	1905	1743	1631	1523	1436	1313
Trentino	2657	2335	2119	1906	1743	1631	1524	1437	1313
Lazio	2653	2332	2116	1903	1741	1629	1522	1436	1312
Toscana	2650	2329	2114	1901	1739	1628	1521	1435	1311
Emilia Romagna	2636	2317	2103	1892	1731	1621	1514	1428	1305
Friuli	2629	2311	2098	1887	1727	1617	1511	1426	1303
Valle d'Aosta e Umbria	2621	2304	2092	1882	1722	1613	1508	1423	1300
Piemonte	2614	2298	2087	1878	1718	1610	1505	1420	1298
Veneto	2589	2277	2068	1861	1704	1597	1493	1409	1287
Marche	2561	2253	2047	1842	1687	1582	1479	1397	1276
Abruzzo	2533	2229	2025	1823	1670	1567	1466	1384	1264
Sicilia	2534	2229	2026	1823	1671	1568	1466	1385	1265
Puglia	2529	2226	2023	1821	1668	1566	1465	1383	1263
Campania	2526	2222	2020	1818	1666	1564	1463	1382	1262
Sardegna	2523	2221	2019	1817	1665	1563	1462	1382	1262
Calabria	2490	2192	1993	1795	1646	1546	1447	1368	1248
Basilicata	2489	2191	1992	1794	1645	1546	1446	1367	1248
Molise	2488	2190	1992	1793	1645	1545	1446	1367	1248

Art. 169 - Trattenute per mancata prestazione - Le componenti della **R.T.M.C.M.** previste dal presente Contratto sono riferite alle prestazioni di lavoro *effettivo*, per tale intendendosi quelle corrispondenti al sinallagma contrattuale: *retribuzione contro lavoro*.

Perciò, eventuali eccezioni al sinallagma determineranno i seguenti trattamenti (*alternativi*):

- a) in caso di assenza retribuita o integrata dal Datore (*per malattia, infortunio, maternità, permessi retribuiti per studio, sindacali, ecc.*), l’Azienda tratterà le corrispondenti quote orarie riferite all’Indennità Contrattuale e all’Indennità Sostitutiva di mensa, comprensive dei riflessi per le retribuzioni differite e il T.F.R., conformemente alla seguente Tabella 4):

Tab. 4): Trattenuta oraria in caso di assenza retribuita o integrata dal Datore

Periodo	Totale Trattenuta Oraria
Dall’1.01.2017	€ 1,40
Dall’1.09.2017	€ 1,54
Dall’1.09.2018	€ 1,69

Rientrato nelle previsioni di trattenuta di cui al presente punto a) anche:

- le assenze dovute per il godimento dei saldi di permessi/rol/par retribuiti, eventualmente già maturati dal Lavoratore con applicazione di altro CCNL;
- ogni altra assenza che determini una retribuzione datoriale (*per intero o per integrazione parziale*). A titolo esemplificativo, si considerano le assenze per congedo matrimoniale, permessi elettorali ecc.

Dovranno essere invece escluse dalla trattenuta le assenze per maternità, per donazione sangue e ogni altra assenza che non preveda una retribuzione datoriale.

Le assenze per ferie (*anche quando maturate negli anni precedenti*) e/o per permessi/riposi compensativi conseguenti al lavoro straordinario e/o per rarefazione dell’orario di lavoro con utilizzo delle ore accreditate in Banca delle Ore, così come le assenze dovute per assemblee sindacali retribuite, essendo considerate “lavorate”, non dovranno determinare alcuna voce di trattenuta ai sensi del presente punto a).

- b) le Parti, in ossequio al principio della corrispettività delle prestazioni (*lavoro contro retribuzione*) e dell’onnicomprendività della retribuzione nelle sue componenti (*diretta, differita, in natura, a partecipazione, a provvigione ecc.*), coerentemente concordano che in caso di assenza o permesso non retribuito e di “*mensilizzazione retributiva*”, si effettui la trattenuta dell’intera retribuzione (*diretta, differita e quota T.F.R.*), in modo da assicurare, all’atto della loro effettiva erogazione, la pienezza della retribuzione per ferie e tredicesima, nonché degli integrali accontamenti del T.F.R.

Pertanto, in caso di assenza/permesso non retribuiti, l’Azienda tratterà la corrispondente **Retribuzione Oraria Individuale** del Lavoratore, maggiorata del 24% (*per i predetti riflessi sulle retribuzioni differite e il T.F.R.*).

Art. 170 - Aumenti periodici di anzianità - Per l’anzianità di servizio maturata presso la stessa Società o Ente, il Dipendente ha diritto a 10 (dieci) aumenti triennali della retribuzione, anche solo detti “scatti”.

Ai fini della maturazione degli scatti, l’anzianità di servizio decorre dal primo giorno del mese successivo alla data d’assunzione o dal termine del periodo d’apprendistato.

Gli importi degli scatti in cifra fissa, maturati nel corso di vigenza del presente CCNL, sono determinati, per ciascun livello d’inquadramento, nelle misure indicate nella successiva Tabella 5).

Tab. 5): Aumenti periodici di anzianità

Livelli	Importo lordo del singolo scatto
Quadro	€ 40,00
1°	€ 37,00
2°	€ 34,00
3°	€ 31,00
4°	€ 28,00
5°	€ 26,00
6°	€ 24,00
7°	€ 22,00
8°	€ 20,00

In occasione del nuovo scatto d'anzianità, l'importo riportato nella Tabella 5) che precede, dovrà sommarsi all'importo degli scatti precedentemente maturati.

In caso di passaggio di livello d'inquadramento, l'importo e il numero degli scatti già maturati si sommeranno ai valori che matureranno nel nuovo livello, sempre entro il limite massimo complessivo di 10 (dieci) scatti triennali. L'importo degli scatti, determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, è corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio d'anzianità.

In caso di prima applicazione contrattuale per una Società o Ente proveniente da altro CCNL, all'atto del passaggio, il numero e l'importo degli aumenti periodici di anzianità già maturati dal Lavoratore, dovrà rimanere invariato e riparametrato in tredicesimi, qualora nel precedente CCNL fossero previste maggiori mensilità.

Dal compiersi del nuovo triennio in poi, i restanti aumenti periodici di anzianità saranno riconosciuti secondo le previsioni del presente articolo.

La retribuzione degli scatti concorrerà a formare la **Retribuzione Mensile Normale** dovuta al Lavoratore per effetto dell'applicazione del presente CCNL.

In ogni caso, è fatto salvo l'eventuale trattamento più favorevole previsto o assicurato al Lavoratore.

Gli scatti d'anzianità non potranno essere assorbiti da aumenti di merito o altri aumenti contrattuali.

TITOLO XLIX

TRATTAMENTO ECONOMICO: INDENNITÀ

Premessa

Le Indennità sono riconosciute quando il lavoro è prestato abitualmente in condizioni di particolare responsabilità.

A livello locale, attraverso la Contrattazione Aziendale di secondo livello, potranno essere definite ulteriori Indennità correlate ai particolari modi di esecuzione richiesti per una determinata mansione.

Art. 171 - Indennità mensile di cassa o di maneggio denaro - Al personale adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità e per almeno 15 (quindici) giorni solari nel mese, qualora risponda della quadratura dei conti e completa responsabilità per errori con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete, per tutto il tempo dell'incarico e della responsabilità, un'*Indennità mensile di cassa o di maneggio denaro* pari ad € 70,00 (settanta Euro) lordi.

La presente Indennità concorrerà alla formazione della **Retribuzione Mensile di Fatto** ma, essendo già comprensiva dei ratei di mensilità differite, sarà ininfluente nella determinazione della tredicesima mensilità, delle festività, delle ferie, nonché per previsione delle Parti del T.F.R.

TITOLO L TRATTAMENTO ECONOMICO: MAGGIORAZIONI

Premessa sui Regimi di Flessibilità

Le Parti sono coscienti delle nuove esigenze socialmente diffuse:

- *la tempestività pretesa in tutti i settori, che limita la possibilità di organizzare il lavoro in flussi costanti;*
- *la conseguente grande variabilità nella domanda di lavoro, che in assenza di flessibilità rende problematica la sua saturazione produttiva;*
- *le ridotte marginalità che obbligano a limitare i tempi improduttivi, per la necessità di contenere i costi.*

Le Parti riconoscono che la risposta coerente a tali esigenze, obbliga al ricorso al lavoro supplementare, straordinario, all'attivazione della Banca delle Ore, alla necessità di lavoro festivo, eventuale notturno, prolungato o spezzato, con inevitabili oneri per il Lavoratore.

Per questo, le Parti hanno concordato articolate maggiorazioni orarie al fine di rendere le retribuzioni di flessibilità coerenti con le diverse onerosità della prestazione richiesta al Lavoratore, in modo da realizzare una condizione “d’indifferenza” alla collocazione e al modo della prestazione che, entro i limiti previsti, ne legittima l’obbligatorietà.

Infatti, mentre i sistemi contrattuali precedenti sostanzialmente prevedevano volontarietà del Lavoratore quale condizione di accesso ai regimi di flessibilità, questo sistema, confidando che il futuro superamento della crisi potrà permettere il recupero di tale volontarietà, riconosce che i regimi di flessibilità sono una condizione necessaria alla permanenza delle aziende nel mercato e, quindi, nei limiti e condizioni previsti essi diventano, come detto, un onere contrattuale per il Lavoratore, giustificato dagli obblighi di collaborazione, il quale a fronte della richiesta aziendale potrà derogarvi solo in presenza di provato impedimento.

Premesso tutto quanto sopra e anche al fine di limitare gli usi impropri dei Regimi di Flessibilità, le Parti hanno concordato differenti percentuali di maggiorazione a seconda che la prestazione sia contenuta entro le complessive 10 (dieci) ore giornaliere e 48 (quarantotto) settimanali o sia eccedente tale limite; sia richiesta in giorno di riposo o feriale, in giorno festivo o in orario notturno. Inoltre, si è tenuto anche conto della diversa onerosità quando la prestazione è “prolungamento” o “anticipazione” dell’orario ordinario di lavoro (cd. “straordinario prolungato”), oppure non adiacente all’orario ordinario di lavoro (cd. “straordinario spezzato”); se vi sia stato il rispetto di preavviso di almeno 4 giorni lavorativi (cd. “richiesta con preavviso”) o inferiore a 4 e fino a 2 giorni lavorativi (cd. “richiesta tempestiva”) o inferiore ai 2 giorni lavorativi (cd. “richiesta urgente”).

Le Parti hanno, quindi, concordato le seguenti previsioni, successivamente dettagliate negli articoli 172, 173 e 176:

- A. **Lavoro Straordinario**, quando la prestazione richiesta è individuale o individuale plurima: se contenuto entro le complessive 10 (dieci) ore giornaliere, le 48 (quarantotto) ore settimanali e le 300 (trecento) ore annue di straordinario, sarà retribuito con le maggiorazioni previste all’art. 172; se eccedente uno di tali limiti, sarà retribuito con le diverse maggiorazioni spettanti e con il diritto del Lavoratore ai riposi compensativi, computati nel Conto Riposi Individuali, di cui all’art. 173. Resta inteso che, a livello locale, con Accordo Aziendale di Secondo livello o richiesta scritta del Lavoratore, fin dalla prima ora di straordinario, potrà essere applicata la disciplina del lavoro straordinario con permesso compensativo.*
- B. **Banca delle Ore**, è attivabile dal Datore di lavoro, quando la modifica del normale orario di lavoro è collettiva (aziendale, di reparto, ufficio, ecc.), come previsto all’art. 176.*

Art. 172 - Lavoro straordinario (individuale o individuale plurimo) - Il lavoro straordinario è quello richiesto dal Datore di lavoro e prestato dal Lavoratore oltre l'orario settimanale contrattualmente predeterminato, con l'esclusione del lavoro svolto in regime di flessibilità (*Banca delle Ore*) o per recupero di ritardi o assenze.

Con il preavviso di almeno 4 (quattro) giorni lavorativi, è facoltà del Datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative straordinarie a carattere individuale entro il limite massimo complessivo di 60 (sessanta) ore settimanali, *comprensive di lavoro ordinario, straordinario, eventuali intensificazioni e rarefazioni con accredito nella Banca delle Ore*, fermo restando il limite massimo complessivo di 300 (trecento) ore annue di lavoro straordinario e il rispetto dei limiti massimi contrattuali (art. 109) e legali sull’orario di lavoro giornaliero e settimanale.

È demandata alla Contrattazione Aziendale di secondo livello la possibilità di concordare un diverso limite annuo di lavoro straordinario, purchè giustificato, temporaneo, rigorosamente motivato e nel rispetto dei limiti di tutela della salute del Lavoratore.

Fatte salve le comprovate situazioni personali di forza maggiore, impossibilità sopravvenuta o proporzionato e documentato impedimento del Lavoratore, per il dovere di collaborazione che caratterizza il rapporto di lavoro subordinato, l’effettuazione dello straordinario richiesto è obbligatoria:

- purchè esso sia motivato da ragioni imprevedute o oggettive, tecniche, organizzative o sostitutive;
- sia richiesto per intervenuta calamità o nel rispetto del preavviso superiore a 4 giorni lavorativi;

- sia richiesto entro i seguenti limiti:
 - a) 10 ore giornaliere complessive (*ordinario + straordinario*);
 - b) 48 ore settimanali complessive (*ordinario + straordinario*);
 - c) 300 ore annue di straordinario.

Pertanto, in caso d'ingiustificato rifiuto a prestare il lavoro straordinario legittimamente richiesto entro i limiti di cui alle lettere a), b) e c) che precedono, il Lavoratore, previa contestazione ai sensi dell'art 224 del presente CCNL, sarà passibile di sanzione disciplinare per “*mancata collaborazione*”.

Il lavoro straordinario richiesto conformemente ai criteri di cui sopra, sarà dovuto anche in presenza di corrispondenti voci di forfettizzazione mensile (*vedi art. 175*), entro i limiti complessivi da essa previsti.

Il Lavoratore effettuerà il lavoro straordinario, solo su richiesta o autorizzazione aziendale, trasmessa tramite il Responsabile a ciò preposto e/o autorizzato.

Per il contemperamento degli opposti interessi, le Parti concordano che:

- a) il lavoro straordinario “obbligatorio” (*individuale o individuale plurimo*) effettuato entro la 10^a ora giornaliera, la 48^a ora settimanale e le 300 ore annue, sia liquidato con la retribuzione nel mese di effettuazione, con le maggiorazioni previste nella seguente Tabella 1). *Resta salvo il diritto del Lavoratore a richiedere il riconoscimento dello straordinario con riposo compensativo, di cui al successivo articolo 173;*
- b) il lavoro straordinario “facoltativo” (*individuale o individuale plurimo*) eccedente la 10^a ora giornaliera e la 48^a ora settimanale, sia retribuito conformemente alle previsioni dello *straordinario con riposo compensativo*, di cui al successivo articolo 173, con relativo accredito nel Conto Riposi Individuali del Lavoratore. *Resta salvo il diritto del Lavoratore a richiedere il riconoscimento dello straordinario senza riposo compensativo, con le sole maggiorazioni di cui al presente articolo.*

Le maggiorazioni dello straordinario da calcolarsi sulla **Retribuzione Individuale Oraria** e da liquidarsi con la retribuzione del mese di competenza, sono le seguenti:

Tab. 1): Sintesi delle maggiorazioni per il lavoro straordinario *

	a) Descrizione dello straordinario	b) Maggiorazione per Straordinario Prolungato			c) Maggiorazione per Straordinario Spezzato		
		Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente	Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente
A	Entro le 10 ore giornaliere e le 8 ore settimanali di straordinario	15%	18%	21%	18%	21%	24%
B	Oltre le 10 ore giornaliere e le 8 ore settimanali di straordinario	17%	20%	22%	20%	23%	26%
C	In regime diurno in giorno di riposo	-	-	-	23%	26%	29%
D	In regime diurno in giorno festivo	-	-	-	25%	28%	31%
E	In regime notturno in giorno feriale	23%	26%	29%	26%	29%	32%
F	In regime notturno in giorno di riposo	-	-	-	29%	32%	35%
G	In regime notturno in giorno festivo	-	-	-	31%	34%	37%

* Per le definizioni del lavoro notturno, “prolungato”, “spezzato”, “con preavviso”, “tempestivo” e “urgente” si rinvia all'art. 24.

Come sopraddetto, le maggiorazioni dello straordinario dovranno essere liquidate con la retribuzione del mese nel quale esso è stato effettuato e dovranno essere evidenziate con apposita voce nel cedolino paga del Lavoratore.

Il lavoro straordinario prestato in modo “*fisso e continuativo*”, ma entro i limiti complessivi annuali previsti dal presente CCNL, retribuito con le maggiorazioni contrattualmente previste, non può in nessun caso considerarsi un prolungamento ordinario dell'orario di lavoro, non darà origine al c.d. *consolidamento*, né potrà trasformare la relativa retribuzione per lavoro straordinario in retribuzione ordinaria.

La retribuzione dello straordinario, eccetto che in presenza di apposita *voce di forfettizzazione* facente parte della **R.I.M.**, sarà ininfluente nella determinazione delle retribuzioni indirette, differite, nonché del T.F.R. (*cf. art. 175*).

Per tutto quanto non previsto dal presente CCNL o dalla successiva Contrattazione Aziendale di Secondo Livello, in materia d’orario di lavoro e di lavoro straordinario, valgono le vigenti norme di Legge.

Art. 173 - Lavoro straordinario (individuale o individuale plurimo) con riposo compensativo -

In caso di richiesta di lavoro straordinario facoltativo, ovvero eccedente le complessive 10 (dieci) ore giornaliere e le 48 (quarantotto) ore settimanali, esso dovrà essere retribuito con le maggiorazioni della **R.I.O.** previste nella successiva Tabella 2) e prevedere la maturazione per il Lavoratore di corrispondenti *riposi compensativi*.

Anche in questo caso, la maggiorazione per il lavoro straordinario sarà corrisposta nel mese di effettuazione e, sempre entro tale scadenza, saranno accreditati nel Conto Riposi Individuali le corrispondenti ore di lavoro straordinario effettuato dal Lavoratore, che potrà utilizzarle in gruppi di 4 (quattro) o di 8 (otto) ore, previo accoglimento della richiesta presentata al Datore di lavoro con preavviso superiore a 2 (due) giorni lavorativi.

Per l’accoglimento della richiesta di riposo, l’Azienda dovrà privilegiare la scelta del Lavoratore, ovviamente conciliandola con le eventuali inderogabili esigenze di servizio.

La gestione dei riposi individuali conseguenti allo straordinario sarà *continua* e, pertanto, il saldo dei permessi maturati al 31 dicembre di ogni anno, sarà riportato al successivo 1° gennaio.

Il Lavoratore, per una volta nell’arco di ciascun anno di calendario, potrà richiedere la liquidazione dei riposi per la parte eccedente le 160 (centosessanta) ore. In tal caso, le ore eccedenti le 160 (centosessanta) dovranno essere retribuite con l’ulteriore maggiorazione del 15% (quindici per cento).

Lo straordinario senza l’effettivo godimento del previsto riposo compensativo, concorrerà ai limiti contrattuali e legali del normale lavoro straordinario.

In caso di esplicita richiesta del Lavoratore, o con Accordo Aziendale di Secondo livello, la presente disciplina sul *lavoro straordinario con riposo compensativo* potrà essere applicata a tutto il lavoro straordinario richiesto.

Tab. 2): Sintesi delle maggiorazioni per il lavoro straordinario con riposo compensativo*

	a) Descrizione dello straordinario con riposo compensativo	b) Maggiorazione nel mese in Prolungato			c) Maggiorazione nel mese Spezzato		
		Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente	Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente
A	Entro le 10 ore giornaliere e le 8 ore settimanali di straordinario o, per i Tempi Parziale, entro il 25% dell’orario normale di lavoro	3%	6%	9%	6%	9%	12%
B	Oltre le 10 ore giornaliere o le 8 ore settimanali di straordinario o, per i Tempi Parziale, oltre il 25% dell’orario normale di lavoro	5%	8%	11%	8%	11%	14%
C	In regime diurno in giorno di riposo	-	-	-	11%	14%	17%
D	In regime diurno in giorno festivo	-	-	-	13%	16%	19%
E	In regime notturno in giorno feriale	11%	14%	17%	14%	17%	20%
F	In regime notturno in giorno di riposo	-	-	-	17%	20%	23%
G	In regime notturno in giorno festivo	-	-	-	19%	22%	25%

* Per le definizioni del lavoro notturno, “prolungato”, “spezzato”, “con preavviso”, “tempestivo” e “urgente” si rinvia all’art. 24.

Art. 174 - Lavoro “a recupero” - E’ il lavoro richiesto, autorizzato e svolto per recupero, oltre l’orario giornaliero contrattualmente predeterminato, ma entro i limiti settimanali di lavoro effettivo previsti dall’orario contrattuale. Normativamente, è equiparato allo “*straordinario con permesso compensativo*”, ma al Lavoratore non dovrà essere riconosciuta alcuna maggiorazione.

Esempio: Il Lavoratore inizia il lavoro 30 minuti dopo il normale orario. Successivamente, previo accordo del Datore, al termine del normale orario, svolge 30 minuti di lavoro aggiuntivo per recupero dell’avvenuto inizio posticipato.

Art. 175 - Lavoro straordinario o supplementare: Indennità forfetaria mensile - In materia di Indennità forfetaria del lavoro straordinario o supplementare, è prevista la seguente disciplina.

A. Forfetizzazione “fissa” dello straordinario/supplementare, quale componente della Retribuzione Individuale Mensile (R.I.M.)

- a) Il personale Direttivo, ovvero i Lavoratori con la qualifica di Quadro, 1° e 2° Livello, non sono soggetti a limitazioni d’orario e la **Componente Parametrica** prevista per tali livelli d’inquadramento, già comprende la retribuzione di eventuale lavoro straordinario o supplementare che sia effettuato nei giorni lavorativi e nei limiti della normalità, cioè entro il limite di 22 (ventidue) ore mensili. Eventuale lavoro straordinario ricorrente, che sia eccedente tali limiti, potrà essere forfetizzato con apposita voce retributiva ad integrazione della **R.I.M.**, prima pattuita.
- b) I Lavoratori di Livello 3° e 4° non sono soggetti alla disciplina legale e contrattuale sull’orario di lavoro ogniqualvolta gestiscano e coordinino altri Lavoratori, con responsabilità diretta della disciplina del loro lavoro e dei risultati conseguiti, ordinariamente senza partecipare direttamente ai servizi. Per tali ragioni, per i Lavoratori di Livello 3° e 4°, in alternativa alla retribuzione analitica del lavoro straordinario, sarà possibile prevedere un’indennità di forfetizzazione quale integrazione della **R.I.M.**
- c) Nei casi di forfetizzazione “fissa” dello straordinario, cioè non soggetta a verifiche periodiche di congruità, la stessa dovrà considerarsi parte stabile della **R.I.M.** del Lavoratore e sarà, quindi, utile per il calcolo delle retribuzioni indirette, differite e per il T.F.R.
- d) Nel caso in cui l’indennità di forfetizzazione mensile di lavoro straordinario sia componente fissa della **R.I.M.** e il Lavoratore si trovi in situazione di prolungata impossibilità sopravvenuta allo svolgimento del lavoro straordinario stesse (*per oltre tre mesi*), l’Azienda potrà mensilmente trattenere la corrispondente voce mensile di forfetizzazione, incrementata del 16,66%, per tener conto dei riflessi sulle retribuzioni indirette delle ferie e della tredicesima mensilità. In caso di prolungata prestazione parziale dello straordinario forfetizzato richiesto ovvero d’impossibilità, che siano eccedenti sei mesi di calendario, la relativa voce di forfetizzazione potrà essere trattenuta pro-quota, sempre con la maggiorazione del 16,66%. Nell’ipotesi d’impossibilità ricorrente a prestare lo straordinario forfetizzato, vi sarà una sola “carenza” di sei mesi nell’arco mobile di 48 (quarantotto) mesi.

B. Forfetizzazione “temporanea e variabile” dello straordinario/supplementare

- a) Per i Lavoratori di qualsiasi livello, per il tempo che operano fuori sede e per i quali non sia di fatto documentabile in modo obiettivo lo straordinario prestato, è possibile, in alternativa alla sua retribuzione analitica, prevedere un’indennità mensile di forfetizzazione del lavoro straordinario.
- b) Quando l’importo di forfetizzazione è temporaneo e variabile, come il corrispondente lavoro straordinario previsto e gli stessi possono variare nel tempo a seconda delle necessità dell’Azienda e del Lavoratore, la forfetizzazione sarà ininfluente nella determinazione delle retribuzioni indirette, differite (*tredicesima mensilità, festività e ferie*) e del T.F.R. e non concorrerà a formare la **Retribuzione Individuale Mensile**. In tali casi, l’Azienda non riconoscerà, pro quota, l’indennità di forfetizzazione dello straordinario durante il periodo feriale e in tutti i casi di assenza dal lavoro, a qualsiasi titolo effettuata.
- c) In particolare, anche nel contratto di lavoro a Tempo Parziale, in caso di difficoltà nel documentare analiticamente il lavoro supplementare prestato fuori dall’abituale sede di lavoro o in sede non organizzata o conseguente a richieste di terzi per esigenze non programmabili e non rinviabili, è possibile, con accordo sottoscritto nella lettera d’assunzione, prevedere un tetto mensile e settimanale di forfetizzazione del lavoro supplementare prestato dal Lavoratore, per tale intendendosi quello compreso tra il previsto orario di Tempo Parziale e quello del Tempo Pieno. In aggiunta a quanto precede, sarà possibile, anche tramite successivo Accordo assistito (*Sindacale o presso la Direzione Territoriale del Lavoro*), prevedere la forfetizzazione del lavoro supplementare e straordinario, ferma restando la possibilità alternativa di utilizzo dello straordinario con permesso compensativo.
- d) Resta inteso che, salvo sia diversamente pattuito tra le Parti nell’Accordo Individuale o nell’eventuale Contratto Aziendale di Secondo livello, per i Lavoratori soggetti alla disciplina sull’orario di lavoro (*che non coordinano altri lavoratori*), la forfetizzazione del lavoro straordinario sarà sostitutiva solo della retribuzione dello straordinario effettuato nei primi 5 (cinque) giorni della settimana, entro il limite massimo di 10 (dieci) ore settimanali e sempre nel rispetto del limite contrattuale di 300 (trecento) ore annue.
- e) L’indennità di forfetizzazione mensile di lavoro straordinario, che non abbia le caratteristiche di componente fissa della **R.I.M.**, cesserà nei seguenti casi:
 - perdurante impossibilità sopravvenuta allo svolgimento del lavoro straordinario da parte del Lavoratore;
 - nuovo assetto organizzativo che escluda la necessità del ricorso al lavoro straordinario ricorrente.

- f) La cessazione della forfetizzazione temporanea e variabile dovrà risultare da comunicazione scritta ricevuta dal Lavoratore.
- g) In caso di cessazione della forfetizzazione, al Lavoratore sarà successivamente dovuta la retribuzione contrattualmente prevista per tutto il lavoro straordinario richiesto e prestato, sempre fatta salva la possibilità di ricorrere allo straordinario con permesso compensativo o l’accredito nella Banca delle Ore.

C. Sintesi e Regole comuni

- a) La forfetizzazione dello straordinario potrà essere “fissa” o “temporanea e variabile”:
 - a. la forfetizzazione *fissa* si ha ogniqualvolta tale voce è componente della **R.I.M.** dovuta al Lavoratore. In questo caso, essendo voce stabile, continuerà a permanere anche nell’ipotesi di mancata richiesta o interesse aziendale alla sua effettuazione. Nel caso d’impossibilità o indisponibilità sopravvenuta del Lavoratore, sarà possibile effettuare la relativa trattenuta nel rispetto dei criteri e dei limiti di cui al punto d), lettera A. che precede.
 - b. la forfetizzazione *temporanea e variabile* non è componente della **R.I.M.** ma voce della **R.I.F. (Retribuzione Individuale di Fatto)** dovuta al Lavoratore, quale alternativa alla sua retribuzione analitica per le ragioni previste ai precedenti punti a), b) e c) della lettera B. All’atto dell’incarico, della trasferta o del trasferimento, l’Azienda dovrà precisare oltre che il valore della forfetizzazione temporanea e variabile, la sua prevedibile durata (“a condizione” o “a tempo”).
- b) L’importo di forfetizzazione del lavoro straordinario dovrà essere formalizzato in atto sottoscritto dall’Azienda e dal Lavoratore *(nella lettera di assunzione o in quella di concessione dell’indennità sostitutiva o in successivo Accordo assistito)*. Tale previsione scritta deve indicare anche il limite orario medio mensile di straordinario/supplementare forfetizzato.
- c) Salvo diverso Accordo Aziendale di Secondo Livello, anche in caso di forfetizzazione, lo straordinario effettuato dai Lavoratori soggetti alla disciplina sull’orario di lavoro in giorno di riposo o festivo o che sia eccedente la decima ora giornaliera o la quarantottesima ora settimanale, dovrà essere retribuito unitamente alle altre competenze mensili, con la maggiorazione prevista per lo straordinario prestato, fermo restando l’alternativo utilizzo dello straordinario con riposo compensativo o l’accredito nella Banca delle Ore.
- d) La presente disciplina, nella parte normativa, è cedevole rispetto a quella eventualmente stabilita dagli Accordi Aziendali di Secondo livello o dagli Accordi Individuali sottoscritti con l’assistenza delle Parti firmatarie il presente CCNL.

Art. 176 - Banca delle Ore (disciplina collettiva)

Le Parti riconoscono l’opportunità che, nell’interesse dei Lavoratori e delle Aziende, si limiti il ricorso agli ammortizzatori sociali quali, la Cassa Integrazione Guadagni in deroga ricorrendo, per quanto possibile, ai regimi di flessibilità aziendale compensativa, dato che hanno un’onerosità limitata per l’azienda e prevedono l’intera retribuzione dovuta per il Lavoratore, adattando la prestazione di lavoro all’effettive necessità aziendali, ogniqualvolta esse richiedano forte variabilità della prestazione.

In tal modo, si ricorrerà alla Cassa Integrazione Guadagni in deroga solo nei casi di maggiore gravità e prevedibile durata della crisi. Resta inteso che le rarefazioni eccedenti le 12 (dodici) ore settimanali, salvo diverso Accordo di Secondo livello, giustificheranno il ricorso alla CIG in deroga.

A. Definizione e disciplina

Nel caso di lavoro richiesto per più intensa attività riferita all’intera Società o Ente, Ufficio o Gruppo ecc., con successivi e prevedibili periodi d’attività ridotta, l’Azienda potrà, per qualsiasi livello e tipologia di lavoro prevista dal presente CCNL:

- a) intensificare l’orario ordinario di lavoro, con rarefazione retribuita a recupero delle ore lavorate nell’intensificazione;
- b) ridurre l’orario ordinario di lavoro (*rarefazione*) a fronte di una successiva prevedibile intensificazione.

Quindi, potranno verificarsi i seguenti casi:

1. Intensificazione e, cioè, superamento, in regime di lavoro ordinario, dell’orario settimanale oltre i limiti contrattuali, per un massimo di 24 (ventiquattro) settimane all’anno con il riconoscimento delle maggiorazioni previste in Tabella 3), ponendo le ore lavorate eccedenti le 40 (quaranta) settimanali a credito del Lavoratore nel suo conto della Banca delle Ore, al fine di realizzare, con il loro godimento, una composizione plurisetimanale o plurimensile dell’orario ordinario di lavoro.

2. Rarefazione, nel caso di riduzione del fabbisogno d’orario, con utilizzo del saldo attivo dell’intensificazione o con previsione di un successivo recupero. Si potrà così ridurre l’orario settimanale effettivamente lavorato fino al limite minimo di 28 (ventotto) ore, anticipando la retribuzione contrattuale di 40 (quaranta) ore settimanali e ponendo le ore anticipate al Lavoratore a suo debito nel conto della Banca delle Ore.

Ai Lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 1., saranno riconosciute la normale retribuzione ordinaria (40 ore settimanali nel Tempo Pieno o, in caso di Tempo Parziale, per le ore previste dal contratto individuale) e le maggiorazioni d’intensificazione per il tempo e i diversi profili di prestazione (*in giorno lavorativo, di riposo, e/o festivo o in ore notturne, prolungato o spezzato, ecc.*), riportate nella successiva Tabella 3).

Le ore d’intensificazione e di rarefazione dovranno essere mensilmente evidenziate nel cedolino paga, con le indicazioni riassuntive “*maturate*”, “*godute*” e “*saldo*”.

Ai Lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 2. spetterà l’intera retribuzione ordinaria afferente il normale orario di lavoro, con corrispondente iscrizione a debito sul conto individuale della Banca delle Ore delle ore non effettivamente lavorate, quali ore “*godute*”.

Il saldo massimo della Banca delle Ore potrà essere di 160 (centosessanta) ore, a favore del Lavoratore o del Datore. Resta inteso che, con Accordo scritto delle Parti interessate, il saldo a debito della Banca delle Ore potrà compensare:

- ferie maturate e non godute nel limite massimo di 40 (quaranta) ore annuali;
- lavoro nei giorni di riposo, sino a saldo zero del debito e senza limite;
- lavoro nei giorni festivi entro il limite massimo di una festività ogni quattro.

Le compensazioni avverranno alla pari perchè sono state già liquidate nel mese dell’intensificazione le maggiorazioni conseguenti alla collocazione temporale della stessa.

I regimi d’intensificazione e rarefazione previsti per la Banca delle Ore sono “*continui*” e, pertanto, il saldo al 31 dicembre di ciascun anno dovrà essere riportato al 1° gennaio dell’anno successivo.

In caso di cessazione, sia per dimissioni che licenziamento, il saldo positivo della Banca delle Ore sarà accreditato con le competenze di chiusura del rapporto, mentre quello negativo sarà addebitato fino a concorrenza, potendo compensare qualsiasi voce a credito del Lavoratore, ivi compreso il T.F.R., del quale la rarefazione retribuita deve considerarsi anticipazione, avendo anch’essa valore previdenziale. L’accredito del saldo positivo della Banca delle Ore, effettuato al momento di chiusura del rapporto, comporterà l’ulteriore maggiorazione fissa del 15% (quindici per cento).

Inoltre, il Lavoratore, per gli stessi motivi che giustificano la richiesta di anticipazione del T.F.R. (*vedi art. 138*), potrà richiedere, per una sola volta, la liquidazione anticipata del saldo positivo della Banca delle Ore, quando sia eccedente le 120 ore. Anche in tal caso, il saldo dovrà essere retribuito con l’ulteriore maggiorazione del 15% (quindici per cento).

Le ore d’intensificazione agli effetti normativi si considerano ore di lavoro ordinarie con composizione multiperiodale dell’orario, per le quali spettano le maggiorazioni previste, in funzione della loro collocazione temporale. Il lavoro straordinario potrà, quindi, essere svolto nei limiti contrattualmente previsti, anche in eccedenza all’intensificazione del lavoro effettuata con ricorso alla Banca delle Ore di cui al presente articolo.

Nel caso di lavoro a tempo parziale, i limiti e i benefici di cui sopra, saranno proporzionati pro quota, salvo che le percentuali di maggiorazione.

B. Maggiorazioni per le intensificazioni d’orario con accredito nella Banca delle Ore

Le maggiorazioni per le intensificazioni con accredito nella Banca delle Ore, conformi alla successiva Tabella, sono calcolate sulla **R.O.G.** e non concorrono a formare la base di calcolo delle retribuzioni differite e del T.F.R., essendo esse già comprensive delle relative quote.

Tab. 3): Sintesi delle maggiorazioni per le intensificazioni dell’orario di lavoro *

	a) Descrizione dell'intensificazione	b) Maggiorazione nel mese in Prolungato			c) Maggiorazione nel mese Spezzato		
		Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente	Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente
A	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziale, entro il 25% dell'orario normale di lavoro	3%	6%	9%	6%	9%	12%
B	Oltre le 10 ore giornaliere o le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziale, oltre il 25% dell'orario normale di lavoro	5%	8%	11%	8%	11%	14%
C	In regime diurno in giorno di riposo	-	-	-	11%	14%	17%
D	In regime diurno in giorno festivo	-	-	-	13%	16%	19%
E	In regime notturno in giorno feriale	11%	14%	17%	14%	17%	20%
F	In regime notturno in giorno di riposo	-	-	-	17%	20%	23%
G	In regime notturno in giorno festivo	-	-	-	19%	22%	25%

* Per le definizioni del lavoro notturno, “prolungato”, “spezzato”, “con preavviso”, “tempestivo” e “urgente” si rinvia all’art. 24.

C. Modi d’attivazione delle Intensificazioni o delle Rarefazioni

Il Datore di lavoro, di diritto, potrà attivare la Banca delle Ore, previa comunicazione informativa alla RSA/RST indicante i motivi della necessità dell’intensificazione o della rarefazione e sulla sua presunta distribuzione settimanale, mensile o plurimensile.

Le rarefazioni a compensazione dei saldi attivi della Banca delle Ore, per il 50% saranno concordate collettivamente tra Datore di lavoro e RSA/RST, in funzione delle inderogabili esigenze di servizio, fermo restando il rispetto del preavviso ai Lavoratori di almeno 2 settimane. Per il restante 50%, saranno utilizzate dal Lavoratore quali riposi individuali, con la stessa disciplina prevista per i riposi compensativi dello straordinario, di cui all’art. 173.

D. Obbligatorietà delle intensificazioni

Per il potere/dovere di organizzare il lavoro, la produzione, le aperture e l’impresa in genere, la Banca delle Ore è un diritto esercitabile dal Datore.

Di conseguenza, per il dovere di collaborazione, l’effettuazione dell’intensificazione entro il limite di 12 ore complessive giornaliere e 56 ore settimanali di effettivo lavoro (*ordinario + straordinario + intensificazioni*), richiesta con il preavviso di almeno 4 giorni lavorativi, è obbligatoria per il Lavoratore, salvo i casi di forza maggiore, impossibilità sopravvenuta o proporzionato e documentato impedimento.

Pertanto, in caso d’ingiustificato rifiuto ad effettuare l’intensificazione richiesta entro i limiti e nel rispetto delle condizioni che precedono, il Lavoratore sarà passibile di sanzione disciplinare per “*mancata collaborazione*”.

E. Banca delle Ore e assenze

Il Lavoratore, in caso di programmata intensificazione o rarefazione collettiva, dovrà comunicare tempestivamente l’eventuale assenza, con gli stessi criteri e oneri previsti per il lavoro ordinario. L’assenza dell’intensificazione, in ogni caso, non darà titolo all’accredito delle corrispondenti maggiorazioni e ore svolte collettivamente nel conto individuale della Banca delle Ore e sarà neutra ai fini delle indennità INPS/INAIL, poiché quota di retribuzione non dovuta.

La conseguente rarefazione, essendo collettiva, sarà effettuata anche dal Lavoratore assente all’atto dell’intensificazione. Non avendo egli maturato le ore corrispondenti, la rarefazione dal saldo zero della Banca delle Ore assumerà la configurazione di “*permesso non retribuito*”. Resta inteso che, qualora il

Lavoratore ne abbia saldi favorevoli, potrà richiedere la retribuzione della rarefazione “non retribuita” con l’utilizzo dei riposi individuali di lavoro straordinario precedentemente effettuato.

F. Contrattazione di Secondo livello

Le Parti aziendali tramite la Contrattazione di secondo livello, ogniqualvolta vi siano problemi ricorrenti, imputabili a cause esterne all’impresa, che determinano l’esigenza di intensificazioni o rarefazioni solo in alcuni settori, reparti o uffici, potranno concordare l’utilizzo settoriale della Banca delle Ore, quale strumento sostitutivo di altri regimi applicati alla generalità dei lavoratori nei momenti di crisi (*quali, ad esempio, sospensione dal lavoro con ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni ecc.*).

Art. 177 - Solidarietà: Cessione dei Riposi e del saldo individuale della Banca delle Ore

L’articolo 24 del D. Lgs. 151/2015 prevede che i saldi positivi delle ferie eccedenti le 160 ore annuali e dei permessi, possono essere ceduti a titolo gratuito ai lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro, che svolgono mansioni di pari livello e categoria, al fine di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, hanno bisogno di assistenza e cure costanti da parte dei genitori.

Tenuto conto che nel presente C.C.N.L. non vi sono ferie eccedenti le 160 ore annuali e non sono previsti permessi retribuiti in libera disponibilità del lavoratore, al fine di permettere l’esercizio della solidarietà prevista dal citato articolo 24, le Parti concordano che i permessi compensativi individuali dello straordinario e la quota individuale del Saldo positivo della Banca delle Ore (*50% delle ore accreditate*), potranno essere ceduti alle stesse condizioni previste dalla Legge per le ferie e i permessi.

La Contrattazione di Secondo Livello, in considerazione della concreta situazione di bisogno della Società o Ente, delle caratteristiche del lavoro, delle esigenze di salvaguardia dei Lavoratori e/o dei posti di lavoro, potrà, con motivate ragioni, integrare la disciplina di solidarietà di cui sopra.

Art. 178 - Lavoro a turni: maggiorazioni - Ferme restando le maggiorazioni per flessibilità (*straordinario, straordinario con riposi compensativo e Banca delle Ore*) di cui ai precedenti articoli, sono anche previste le seguenti maggiorazioni della **R.I.O.** correlate alla particolare configurazione dell’orario ordinario di lavoro.

Tab. 4): Maggiorazioni per le ore ordinarie lavorate in particolari configurazioni *

	Descrizione del turno	Maggiorazione nel “5 + 2”	Maggiorazione nel “6 + 1”
A	Notturmo feriale	11%	11%
B	Diurno festivo	-	10%
D	Notturmo di sabato	-	14%
E	Notturmo festivo	-	16%

* Per le definizioni del lavoro notturno, “prolungato”, “spezzato”, “con preavviso”, “tempestivo” e “urgente” si rinvia all’art. 24.

Nota bene:

1. Le maggiorazioni di cui al presente articolo si calcolano sulla **R.I.O.** e saranno riconosciute nel mese di competenza.
2. In caso di assenza, a qualsiasi causa dovuta, le maggiorazioni di cui alla precedente Tabella 4) non spettano.
3. Le maggiorazioni concorrono a formare la **Retribuzione Individuale di Fatto** dovuta nel mese di competenza e già comprendono le quote retributive per ferie, tredicesima e la quota per T.F.R. Pertanto, esse sono ininfluenti nel calcolo dei predetti istituti contrattuali.
4. Il lavoro straordinario, straordinario con riposo compensativo e le intensificazioni con accredito nella Banca delle Ore, svolto dai lavoratori turnisti, sarà retribuito con le maggiorazioni previste nei rispettivi articoli, valide per i lavoratori giornalieri.

TITOLO LI

TRASFERIMENTO - TRASFERTA - DISTACCO O COMANDO - REPERIBILITA'

Premessa sulla modificabilità della presente disciplina

Tenuto conto della possibilità che il presente Contratto sia applicato in Studi di ridotte dimensioni, ove la Contrattazione di secondo livello potrebbe non svolgersi o essere difficoltosa, nel presente Titolo si è fatta la scelta, apparentemente contraria al principio di sussidiarietà, ovvero di definire in modo analitico le condizioni per il trasferimento, la trasferta, il distacco, la reperibilità e la pronta disponibilità. Non è però inibito alla Contrattazione di Secondo livello di modificare i singoli aspetti normativi disciplinati nel presente Titolo, sulla base di valutazioni attente alla situazione aziendale, al servizio richiesto e prestato ed al complesso degli istituti e benefici da garantire al Lavoratore.

Art. 179 - Trasferimento - Trasferta - Distacco o Comando - Il Trasferimento, la Trasferta e il Distacco si hanno ogniqualevolta il Lavoratore sia tenuto a prestare la sua opera in luoghi diversi dalla sede abituale di lavoro.

Nelle Società plurilocalizzate, il Trasferimento o il Distacco possono essere giustificati anche al fine di salvaguardare le risorse lavorative, in esubero in una determinata sede di lavoro.

Art. 180 - Trasferimento - Il Trasferimento sposta la titolarità del rapporto di lavoro tra sedi diverse della medesima Società o Ente. Esso richiede normalmente il consenso del Lavoratore, salvo che avvenga per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il trasferimento non può discriminare i Lavoratori per motivi sindacali o per altre ragioni inerenti alla sfera personale e quando l'interessato sia eletto a cariche sindacali o pubbliche o sia genitore di figlio o equiparato minore di un anno, il trasferimento non è possibile senza il consenso dell'interessato.

Il trasferimento non può in ogni caso assumere la valenza di sanzione disciplinare atipica.

Il trasferimento prevede un preavviso minimo di 3 (tre) mesi e dà diritto alle seguenti indennità o rimborsi:

1. il rimborso delle spese effettive e documentate di trasferimento e trasporto, avvenuto conformemente alle disposizioni aziendali e al decoro del Lavoratore. Qualora il trasferimento preveda il cambio di domicilio, rientrano nel rimborso delle spese sostenute anche gli oneri documentati di trasloco;
2. il rimborso dell'eventuale affitto o del mancato godimento ad equo canone dell'alloggio. Qualora il preavviso al trasferimento sia inferiore a mesi 6 (sei), il rimborso spetta fino a concorrenza di tale termine;
3. un'indennità di trasferimento pari a quella prevista per il personale in trasferta, per un massimo di 9 (nove) settimane, ridotte di una settimana per ciascun mese di preavviso ricevuto, fino al massimo di 6 (sei) settimane;
4. in caso di trasloco del mobilio, il Lavoratore avrà diritto a 24 (ventiquattro) ore di permesso straordinario retribuito o alla relativa indennità sostitutiva;
5. nel caso di Lavoratore capofamiglia, il rimborso delle spese di trasporto, di cui al punto 1. che precede, dovrà comprendere le spese effettive sostenute e documentate anche per ciascun convivente a carico. Inoltre, si riconoscerà per ciascun convivente, con i criteri di cui al punto 3. che precede, il 50% (cinquanta per cento) della diaria per il tempo ivi previsto.

Resta inteso che il complesso dei rimborsi e delle indennità poste a carico dell'Azienda si giustifica con l'effettivo trasferimento del Dipendente e di suoi familiari e con la sua ragionevole permanenza nella nuova sede di lavoro per un tempo almeno pari al preavviso di trasferimento dovuto.

Una minor permanenza, che non sia disposta dall'Azienda, salvo diverso accordo tra le Parti e i casi di forza maggiore, determinerà il diritto aziendale di trattenere pro quota i rimborsi e le indennità di cui ai punti 1., 2., 3., 4. e 5. che precedono, riconosciute al Lavoratore, anche per i suoi familiari.

In caso di dimissioni del Lavoratore, le suddette trattenute potranno essere compensate con le competenze di fine rapporto, a qualsiasi titolo dovute, ivi compreso il T.F.R.

Il Lavoratore trasferito all'estero avrà diritto alla corresponsione di un'indennità aggiuntiva di trasferimento pari a 3 (tre) Retribuzioni Mensili Normali, che sarà aumentata di una mensilità per ogni familiare a carico che si trasferisca con il Lavoratore, purché sia comprovato l'effettivo trasferimento del nucleo familiare. Anche per i Lavoratori trasferiti all'estero, vale la precedente disciplina sulle trattenute da effettuarsi in caso di permanenza nella nuova sede di lavoro inferiore al preavviso di trasferimento.

Art. 181 - Trasferta - Quando la prestazione lavorativa non coincida con la sede ordinaria di lavoro e la stessa avvenga per l'intero orario ordinario giornaliero ad almeno 60 (sessanta) chilometri dalla sede abituale o, comunque, quando il luogo di lavoro sia raggiungibile dalla sede abituale (*con i mezzi normali, ivi compresa l'autovettura del dipendente, se autorizzata*) in un tempo normalmente superiore ad un'ora, si configura la Trasferta, con il diritto alla relativa indennità.

In tal caso, oltre al rimborso delle spese di viaggio dalla sede abituale al luogo di lavoro comandato e d'altre eventuali spese sostenute per conto dell'Azienda (*purché analiticamente documentate, nei limiti della normalità e autorizzate*), al Lavoratore dovrà essere corrisposto quanto segue:

- a) il rimborso delle spese non documentabili, purché analiticamente attestate dal Dipendente, fino ad un importo massimo giornaliero di € 6,00 (Euro sei/00);
- b) la diaria giornaliera, anche detta “*Indennità di trasferta*”, pari a 1/52° della **Componente Parametrica**, che ristora il disagio connesso al lavoro fuori sede e l'eventuale prolungamento d'orario per i tempi di viaggio, nel limite massimo di 2 (due) ore giornaliere. Oltre tale limite, il tempo di viaggio sarà retribuito con il 70% (settanta per cento) della **R.I.O.** L'eventuale lavoro straordinario effettuato fuori dalla sede abituale di lavoro, purché autorizzato e documentato, sarà retribuito con le normali maggiorazioni.

Laddove al Lavoratore siano attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, i relativi costi saranno a carico dell'Azienda.

Qualora il mezzo di trasporto sia di proprietà del Lavoratore, a titolo di ristoro delle spese per carburanti, lubrificanti, rischio d'uso, manutenzione e usura del mezzo, gli dovrà essere corrisposto un rimborso pari al 60% (sessanta per cento) del costo chilometrico ACI.

Tale compenso esclude i costi per quota interessi, tassa di circolazione, riparazioni e quota capitale, in quanto totalmente indipendenti dall'uso lavorativo, mentre comprende la quota relativa all'assicurazione RCA per il rischio conseguente a danni subiti dal mezzo a causa d'incidente.

Il Lavoratore, salvo esplicita previsione nel Contratto di assunzione, non potrà essere inviato in trasferta all'estero, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative, commerciali o produttive.

La trasferta all'estero dovrà essere comunicata, normalmente per iscritto, con preavviso di almeno 10 (dieci) giorni. Al Lavoratore inviato in trasferta all'estero dovranno essere corrisposti, oltre al rimborso analitico delle spese sostenute, limitatamente alla durata dell'invio, una diaria giornaliera e un rimborso spese non documentabili, con i limiti pari al doppio dell'importo previsto per la trasferta nazionale, di cui ai punti a) e b) che precedono.

I dipendenti, che prestano abitualmente la loro opera fuori dalla sede nella quale hanno titolarità del rapporto, si definiscono “*trasfertisti*”.

Ai trasfertisti (produttori, autisti, ecc.), oltre al rimborso delle spese sostenute, analiticamente documentate, nei limiti della normalità o aziendalmente definiti, sarà riconosciuta la diaria giornaliera di cui al punto b) che precede, avente solo parziale natura retributiva e l'indennità di cui al punto a), alle condizioni ivi precisate.

Ai trasfertisti sarà riconosciuta la retribuzione di eventuale lavoro straordinario quando esso sia stato preventivamente autorizzato dall'Azienda, sia stato effettivamente svolto presso il Cliente e sia da esso documentato.

Art. 182 - Distacco - L'ipotesi del distacco si configura quando una Società o **Ente**, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più Lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Tali attività potranno essere ampie nel caso di lavori distaccati presso realtà partecipate, associate, controllate e simili.

Nel caso di realtà prive di collegamenti patrimoniali con l'Azienda, il distacco potrà riguardare solamente le attività di: installazione o montaggio di impianti e macchinari; manutenzione straordinaria; trasporti esterni da e per l'Azienda; particolari attività che richiedono più fasi successive di lavorazione, con l'impiego di manodopera con diversa specializzazione rispetto a quella normalmente impiegata nell'Azienda; esecuzione dei lavori di facchinaggio, pulizia e manutenzione ordinaria degli impianti.

In caso di distacco, l'Azienda rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del Lavoratore, il quale dovrà rispettare la disciplina del lavoro della realtà presso la quale è distaccato.

Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del Lavoratore interessato; in caso di mansioni superiori, al Lavoratore sarà temporaneamente riconosciuta la **R.T.M.C.M.** del livello d'inquadramento in cui opera.

Nel caso di distacco, essendo la disciplina del lavoro determinata dalla realtà ricevente la prestazione, fermo restando l'adeguamento retributivo di cui al capoverso precedente, vi è deroga alle previsioni legali e contrattuali in tema di definitiva automatica acquisizione del livello superiore ex art. 106 del presente CCNL. Il tempo del distacco sarà, quindi, neutro rispetto alla decorrenza del termine di 6 (sei) mesi.

Il distacco potrà avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive, quando esso comporti un *trasferimento* presso un'unità produttiva sita a più di 50 (cinquanta) chilometri da quella in cui il Lavoratore presta il lavoro.

Fermo restando quanto previsto dalla Direttiva 96/71/CE, il Lavoratore in distacco all'estero conserverà il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o ai particolari modi di rendere la prestazione presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

Presso la località di nuova destinazione, il Lavoratore acquisirà, temporaneamente, i benefici (mensa, trasporti ecc.) in atto per la generalità dei Lavoratori o inerenti alle proprie specifiche prestazioni (indennità di mansione ecc.), in modo che il trattamento del personale distaccato non sia più svantaggioso di quello riservato ai Lavoratori residenti.

Al Lavoratore in distacco all'estero per un tempo inferiore a 3 (tre) mesi, dovrà essere corrisposto il medesimo trattamento previsto per la trasferta all'estero, di cui all'articolo che precede. Per un previsto tempo superiore, salvo diverso accordo tra le Parti, si applicheranno i medesimi criteri già definiti per il trasferimento.

Art. 183 - Reperibilità - La reperibilità è un istituto accessorio e complementare all'ordinaria prestazione lavorativa, mediante il quale il Lavoratore si rende disponibile all'Azienda per sopperire ad esigenze di lavoro impreviste o singolarmente imprevedibili, al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o la sicurezza degli impianti o i necessari interventi per l'assistenza o la salute.

Le ore di reperibilità non sono di lavoro effettivo e non concorrono al computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.

Il lavoratore potrà essere inserito dall'Azienda in turni di reperibilità definiti secondo una programmazione settimanale o mensile, di norma previo ordine di servizio con preavviso di 7 (sette) giorni.

Sono fatte salve le sostituzioni tempestive dovute a impreviste situazioni soggettive dei lavoratori coinvolti nei turni di reperibilità.

Fermo restando il possesso dei necessari requisiti e, quindi, nei limiti di fungibilità operativa, le Aziende provvederanno ad avvicendare nella reperibilità il maggior numero possibile di lavoratori, dando la priorità ai dipendenti che ne facciano richiesta.

Salvo giustificato e provato motivo, il Lavoratore non potrà rifiutare di compiere turni di reperibilità.

La chiamata di reperibilità sarà di norma effettuata tramite telefono cellulare, che potrà anche essere fornito dall'Azienda al Lavoratore per uso di servizio.

Durante i turni di reperibilità, il lavoratore s'impegna a mantenere il cellulare acceso e carico e di permanere in zone nelle quali sia assicurata la copertura telefonica e il tempestivo intervento.

Il Lavoratore in reperibilità sarà in ogni caso libero di spostarsi, purchè assicurati sempre la raggiungibilità.

Alla chiamata, egli è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto, rispettando il tempo di attivazione preventivamente concordato.

Quando, per qualsiasi ragione, il Lavoratore in reperibilità preveda di non riuscire a garantire il rispetto dei tempi d'intervento, né darà tempestiva comunicazione all'Azienda, concordando l'intervento del Lavoratore Disponibile, ove esistente, o altre eventuali soluzioni atte a ridurre rischi e disagi all'utenza.

Nel caso in cui il lavoratore durante il periodo di reperibilità, senza valide ragioni, non risponda tempestivamente alla richiesta d'intervento, non gli sarà riconosciuta l'indennità di reperibilità giornaliera o settimanale e l'Azienda potrà attivare la procedura disciplinare prevista.

La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni:

- a) giornaliera: pari a 16 (sedici) ore nei giorni feriali o 12 (dodici) o 24 (ventiquattro) ore nei giorni di riposo aggiuntivo o festivi/riposi settimanali;
- b) settimanale;
- c) con diversa configurazione concordata tra l’Azienda e il Lavoratore.

La reperibilità continuativa settimanale non potrà eccedere una settimana su 4 (quattro) e non dovrà comunque essere richiesta per più di 7 (sette) giorni continuativi.

Qualora al Lavoratore in reperibilità siano richiesti uno o più interventi la cui durata, comprensiva dei tempi di viaggio, raggiunga le 6 (sei) ore, il Lavoratore avrà diritto di comunicare all’Azienda la sua impossibilità di procedere nel servizio di reperibilità e di usufruire del riposo. In tale caso, al Lavoratore sarà comunque dovuta l’intera Indennità di Reperibilità prevista.

Per l’effettivo svolgimento dei turni di reperibilità, le Aziende riconosceranno al Lavoratore, in aggiunta alla retribuzione dovuta per il tempo d’intervento, una specifica indennità conforme ai seguenti valori in euro.

Tab. 1): Indennità di Reperibilità

Livello	16 ore in Giorno Feriale	24 ore in Giorno di Riposo aggiuntivo	12 ore in Giorno Festivo o Riposo Settimanale	24 ore in Giorno Festivo o Riposo Settimanale
Quadro	€ 14,65	€ 21,97	€ 21,97	€ 52,18
1°	€ 12,65	€ 18,98	€ 18,98	€ 45,08
2°	€ 10,99	€ 16,48	€ 16,48	€ 39,14
3°	€ 9,66	€ 14,48	€ 14,48	€ 34,40
4°	€ 8,99	€ 13,48	€ 13,48	€ 32,02
5°	€ 8,32	€ 12,49	€ 12,49	€ 29,66
6°	€ 7,66	€ 11,49	€ 11,49	€ 27,28
7°	€ 7,19	€ 10,79	€ 10,79	€ 25,62
8°	€ 6,66	€ 9,99	€ 9,99	€ 23,72

Il trattamento di reperibilità è dovuto per il periodo nel quale il lavoratore è a disposizione per effettuare tempestivamente un pronto intervento in caso di chiamata da parte dell’Azienda o, nei casi previsti, di un cliente. Le ore di viaggio, necessario a raggiungere il luogo dell’intervento e di rientro, saranno retribuite con il 70% (settanta per cento) della **R.I.O.**

Nel caso in cui non sia utilizzato il mezzo aziendale e il lavoratore in reperibilità utilizzi mezzi pubblici di trasporto, ovvero sia autorizzato all’uso di un proprio mezzo per raggiungere il luogo dell’intervento, le spese di viaggio saranno analiticamente rimborsate secondo gli accordi e le prassi in atto.

Le ore d’intervento effettuato in Reperibilità, ivi comprese quelle c.d. “*da remoto*”, rientrano nel computo dell’orario di lavoro straordinario, salvo il riconoscimento, previo accordo tra Azienda e Lavoratore, di riposi compensativi. Esso sarà retribuito con le maggiorazioni previste dal presente CCNL per il lavoro *straordinario con riposo compensativo* o lavoro *straordinario diurno, notturno o festivo*.

Nel regime di reperibilità sono ammesse le deroghe al riposo giornaliero, con il limite complessivo annuale di 24 (ventiquattro) giorni lavorativi, salvo diverso Accordo di secondo livello.

Il tempo di reperibilità può coincidere con il tempo di riposo giornaliero e/o settimanale, qualificando così l’eventuale lavoro effettuato.

Il lavoratore in Reperibilità, impossibilitato all’intervento, ha l’onere di provare all’Azienda l’impossibilità sopravvenuta.

Tale impossibilità all’intervento, quando sia connessa alla sfera privata del lavoratore e impedisca l’esecuzione degli interventi, ancorché giustificata, non determinerà il diritto alla relativa Indennità di Reperibilità.

Art. 184 - Pronta Disponibilità - Con Accordo, le Parti (Azienda e R.S.A.) potranno concordare l’obbligo, per i Lavoratori interessati, di prestare la “*pronta disponibilità*”, a fronte di un’indennità pari al 40% (quaranta per cento) dell’Indennità di Reperibilità prevista per ciascun livello professionale.

La “*pronta disponibilità*” avverrà all’interno di turni periodici, che prevedono tale istituto al di fuori dell’orario di lavoro del lavoratore, per effettuare interventi sussidiari e/o sostitutivi di un lavoratore in reperibilità, ma eccezionalmente impossibilitato ad effettuare l’intervento richiesto (*per malattia, infortunio, straordinaria concomitanza nelle chiamate richiedenti l’intervento immediato*).

Art. 185 - Rimborso spese non documentabili - Negli interventi effettuati in reperibilità o in pronta disponibilità, la sede di lavoro in senso stretto coincide con il luogo ove il lavoratore si trova all'atto della chiamata. Pertanto, si stabilisce che, convenzionalmente, nei giorni di riposo o festivi, a fronte di una chiamata da parte dell'Azienda o del Cliente seguita da intervento effettuato al di fuori del comune di residenza, in aggiunta alle indennità di reperibilità o di pronta disponibilità, sia riconosciuto un rimborso spese non documentabili conforme al punto a) dell'art. 181 del presente CCNL.

TITOLO LII IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO

Le Parti rilevano che sono intervenuti grandi miglioramenti nella gestione aziendale della sicurezza e dell'igiene del lavoro, nell'ergonomia e nella configurazione d'ambienti gradevoli. Allo stesso tempo, rilevano la presenza di non conformità, principalmente correlate a mancata conoscenza delle norme di Legge e di buona tecnica.

Per tale motivo, hanno concordato di riassumere i principali obblighi legislativi in materia, fermo restando che la compiuta estensione degli stessi esige un confronto legislativo e tecnico attuabile con l'incarico a un RSPP interno o esterno all'Azienda.

Art. 186 - Igiene e sicurezza sul lavoro: misure generali di tutela - L'art. 15, D.Lgs. n. 81/2008 indica le norme generali di prevenzione e protezione, qui in sintesi riportate:

- la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
- la programmazione della prevenzione;
- l'eliminazione dei rischi o la loro riduzione al minimo;
- il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro;
- la riduzione dei rischi alla fonte;
- la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- il controllo sanitario dei lavoratori;
- l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
- l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori, i dirigenti, i preposti e i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- le istruzioni adeguate ai lavoratori;
- la partecipazione e consultazione dei lavoratori;
- la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
- le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- le regolari manutenzioni di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità all'indicazione dei fabbricanti.

Le misure relative alla sicurezza, all'igiene e alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.

Art. 187 - Igiene e sicurezza sul lavoro: sintesi degli obblighi del Datore - Oltre all'obbligo generale di attuare le misure necessarie a tutela della sicurezza dei lavoratori previste dall'art. 2087 cod. civ., le norme vigenti in materia prevedono specifici obblighi in capo al datore di lavoro, al fine di prevenire gli infortuni e garantire la salute sul luogo di lavoro (art. 18 D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.).

Il datore di lavoro ha i seguenti obblighi che non potrà delegare:

- a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del relativo documento (D.V.R.);
- b) la designazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi.

Il datore di lavoro e il dirigente devono:

- nominare il Medico Competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria;
- designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi;
- nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- fornire ai lavoratori i necessari e idonei Dispositivi di Protezione Individuale (cd. *D.P.I.*);

- limitare l'accesso alle zone a grave rischio solo ai lavoratori che abbiano ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento;
- richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle disposizioni aziendali sulla sicurezza;
- inviare i lavoratori alla visita medica dal Medico Competente, entro le scadenze previste;
- nei casi di sorveglianza sanitaria, comunicare tempestivamente al Medico Competente la cessazione del rapporto di lavoro;
- adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza;
- informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento;
- astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persista un pericolo grave e immediato;
- consentire ai lavoratori di verificare, mediante il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- consegnare tempestivamente al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza copia del Documento di valutazione dei rischi;
- elaborare il Documento unico di valutazione dei rischi in caso di appalti;
- comunicare all'INAIL, a fini statistici e informativi, gli infortuni avvenuti sul lavoro;
- consultare il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nei casi richiesti;
- adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato;
- in caso di appalto/subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, esposta e visibile;
- nelle unità produttive con più di 15 (quindici) lavoratori, convocare almeno una volta all'anno la riunione periodica dei soggetti della sicurezza aziendale (art. 35 D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.);
- aggiornare le misure di prevenzione;
- comunicare in via telematica all'INAIL, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.

Art. 188 - Igiene e sicurezza sul lavoro: inosservanza delle norme antinfortunistiche e responsabilità civile - L'inosservanza dell'obbligo posto dall'art. 2087 c.c. costituisce un inadempimento contrattuale e determina l'obbligo al risarcimento del danno, ogniqualvolta esista un nesso di causalità tra l'evento dannoso e la cautela omessa.

Art. 189 - Igiene e sicurezza sul lavoro: inosservanza delle norme antinfortunistiche e responsabilità penale - La mancata osservanza delle norme sull'igiene e la sicurezza può integrare gli estremi di reati quando si configura la fattispecie prevista da:

- art. 437, codice penale: “*Rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro*”;
- art. 451, codice penale: “*Omissione colposa di cautele o difese contro disastri o infortuni sul lavoro*”;
- art. 589, comma 2, codice penale: “*Omicidio colposo*”;
- art. 590, comma 3, codice penale: “*Lesioni personali colpose*”.

Art. 190 - Igiene e sicurezza sul lavoro: delega di funzioni - L'art. 16 del D.Lgs. n. 81/2008 introduce la disciplina legislativa della *delega* per le funzioni previste all'art. 187 del CCNL. Il datore di lavoro può delegare, con atto scritto avente data certa, alcuni suoi obblighi o funzioni, però senza con ciò far venire meno l'obbligo di vigilanza in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.

Alla delega deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità.

Come precedentemente riportato, non sono delegabili:

- a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del Documento di valutazione (art. 28 D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.);
- b) la designazione del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (art. 17 D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.).

Art. 191 - Igiene e sicurezza sul lavoro: assenza del Documento di Valutazione dei Rischi - In assenza del Documento di Valutazione dei Rischi, anche detto solo "D.V.R.", di cui all'art. 28 del medesimo D. Lgs. 81/2008, oltre alle sanzioni penali previste, il Datore di lavoro non potrà partecipare alle gare di appalto e stipulare i seguenti contratti di lavoro:

- Lavoro a Tempo Determinato;
- Lavoro Intermittente;
- Lavoro in Somministrazione;
- Lavoro in Apprendistato.

Art. 192 - Igiene e sicurezza sul lavoro: sintesi degli obblighi del Lavoratore.

Ogni lavoratore deve:

- prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro (art. 20, D.Lgs. n. 81/2008);
- contribuire all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, i mezzi di trasporto, nonché i Dispositivi di sicurezza;
- utilizzare in modo appropriato i Dispositivi di Protezione messi a disposizione dal Datore;
- segnalare immediatamente le deficienze dei mezzi e dei Dispositivi di cui sopra, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e, fatto salvo l'obbligo di cui al successivo punto, per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e imminente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- non rimuovere o modificare senza autorizzazione i Dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non siano di competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- sottoporsi ai controlli sanitari.

Art. 193 - Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza - Ai sensi dell'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008, il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza:

- a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva;
- c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione dei lavoratori;
- e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'art. 37 del medesimo Decreto Legislativo;
- h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
- j) partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 35, D.Lgs. 81/2008;
- k) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
- l) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- m) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza alcuna perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso a dati pertinenti contenuti in applicazioni

informatiche. Non può subire pregiudizio a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le Rappresentanze Sindacali.

Le Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici il presente CCNL si attiveranno per la costituzione in ogni realtà aziendale delle Rappresentanza dei Lavoratori mediante elezione diretta da parte dei Lavoratori stessi, con diritto al voto attivo e passivo di tutti i lavoratori partecipanti che prestino la loro attività a norma dell’art. 4 del D. Lgs. 81/2008.

Le elezioni dovranno avere luogo durante l’orario di lavoro e senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, dei beni e degli impianti e in modo da garantire quanto essenziale all’attività lavorativa.

Prima dell’elezione, i lavoratori nomineranno al loro interno il Segretario, che provvederà a redigere il verbale dell’elezione.

Copia del verbale sarà consegnata dal Segretario al Datore di lavoro.

Risulterà eletto il Lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza assoluta degli aventi diritto.

L’esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori mediante affissione in luogo accessibile.

Ai sensi del 7° comma dell’art. 47 del D.Lgs. 81/2008, il numero minimo dei rappresentanti per la sicurezza è di un Rappresentante nelle aziende sino a 200 lavoratori.

Nel caso di dimissioni del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti.

Art. 194 - Permessi e Formazione/Aggiornamento del RLS - Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, per l’espletamento dei suoi compiti avrà a disposizione, nelle Aziende fino a 10 dipendenti, di 16 ore di permesso retribuito annuo, mentre nelle Aziende con oltre 10 dipendenti, di 24 ore di permesso retribuito annuo.

Resta inteso che, in caso di necessità o emergenze o, se richiesto, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza potrà disporre dell’ulteriore tempo necessario allo svolgimento dell’incarico, salvo il coordinamento con le altre figure competenti incaricate alla Sicurezza, con diritto a percepire la normale retribuzione.

La formazione del R.L.S. dovrà essere conforme alle previsioni di cui all’art. 37 del D.Lgs. 81/2008 e all’Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016.

I costi per la formazione del R.L.S., e dei relativi aggiornamenti, saranno posti interamente a carico del Datore di lavoro.

Tenuto conto della ridotta dimensione aziendale dei Datori di lavoro che applicano il presente CCNL, dei percorsi formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro erogati in modalità e-learning, nonché delle previsioni introdotte dall’Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, relativo all’individuazione della durata e dei contenuti minimi dei percorsi formativi per i Responsabili e gli Addetti dei Servizi di Prevenzione e Protezione, ai sensi dell’art. 32 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., le Parti confermano che la “formazione base” per i R.L.S. e i successivi corsi di aggiornamento possano essere erogati in modalità e-learning.

A tal fine, la formazione dovrà essere conforme alle previsioni contenute nel predetto Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, in termini di requisiti organizzativi, tecnici e didattici che, in sintesi, si riportano di seguito.

Requisiti e Specifiche di carattere organizzativo

Il soggetto formatore del corso dovrà:

- *essere soggetto previsto al punto 2 (“Individuazione dei soggetti formatori e sistema di accreditamento”) dell’Allegato A dell’Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016;*
- *essere dotato di ambienti (sede) e struttura organizzativa idonei alla gestione dei processi formativi in modalità e-learning, della piattaforma tecnologia e del monitoraggio continuo del processo (LMS - Learning Management System);*
- *garantire la disponibilità dei profili di competenze per la gestione didattica e tecnica della formazione e-learning, quali: responsabile/coordinatore scientifico del corso, mentor/tutor di contenuto, tutor di processo, personale tecnico per la gestione e manutenzione della piattaforma (sviluppatore della piattaforma);*
- *garantire la disponibilità di un’interfaccia di comunicazione con l’utente, in modo da assicurare costantemente l’assistenza, l’interazione, l’usabilità e l’accessibilità (help tecnico e didattico).*

Requisiti e Specifiche di carattere tecnico

Il soggetto formatore dovrà garantire la disponibilità di un sistema di gestione della formazione e-learning (LMS) in grado di monitorare e di certificare:

- *lo svolgimento e il comportamento delle attività didattiche di ciascun ente;*
- *la partecipazione attiva del discente;*
- *la tracciabilità di ogni attività svolta durante il collegamento al sistema e la durata;*

- la tracciabilità dell'utilizzo anche delle singole unità didattiche strutturate in Learning Objects (LO);
- la regolarità e la progressività di utilizzo del sistema da parte dell'utente;
- le modalità e il superamento delle valutazioni di apprendimento intermedie e finali, realizzabili anche in modalità e-learning.

Requisiti e Specifiche di carattere didattico

Il progetto formativo deve rispondere ad una serie di requisiti, quali:

- conformità, intesa come rispondenza ai vincoli normativi e legislativi, alle specifiche e ad eventuali standard di riferimento;
- coerenza, intesa come adeguatezza dal punto di vista metodologico, tecnico e delle scelte progettuali, organizzative e gestionali in rapporto agli obiettivi formativi;
- pertinenza, intesa come adeguatezza di risposta alle finalità della formazione nel campo della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- efficacia, intesa come capacità del progetto di realizzare i risultati attesi dal punto di vista didattico e delle competenze professionali, con particolare riferimento al ruolo che il soggetto destinatario della formazione riveste nel contesto dell'organizzazione aziendale.

Con riferimento alle previsioni di cui all'allegato V del citato Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, le Parti individuano nella forma del colloquio e/o del test una valida modalità di valutazione della formazione del R.L.S.

Per tutto quanto non precisato, si rinvia alla normativa legale vigente in materia.

Art. 195 - Igiene e sicurezza sul lavoro: diritti del Lavoratore - Le Parti firmatarie del presente CCNL, al fine di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del Lavoratore dipendente, sulla base di quanto previsto dalle norme di buona tecnica, dalle leggi vigenti, nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione.

I Lavoratori hanno diritto di ottenere dalla Società o Ente la formazione prevista dagli articoli 36, 37 e 43 del D.Lgs 81/2008 s.m.i.

La formazione sarà effettuata in Azienda/Ufficio o presso le Associazioni Datoriali dei Datori di lavoro o Sindacali dei Lavoratori che hanno sottoscritto il presente CCNL.

Si ricorda che, a norma dell'art. 55 del D.Lgs 106/2009, l'accertamento della mancata formazione comporta l'arresto da 2 (due) a 4 (quattro) mesi o l'ammenda.

Art. 196 - Igiene e sicurezza sul lavoro: poteri di controllo e promozione dei lavoratori - Ai sensi dell'art. 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori, mediante loro Rappresentanti della Sicurezza, hanno diritto:

- di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;
- 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. 197 - Igiene e sicurezza sul lavoro: sintesi delle sanzioni - La violazione delle norme fissate in materia di igiene sul lavoro e per la prevenzione degli infortuni costituiscono, a prescindere dalla circostanza che ne sia derivato o meno un infortunio ai lavoratori, reati contravvenzionali (artt. 55 e ss. D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.).

Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente

Il datore di lavoro è punito con l'ammenda da 2.000 a 4.000 euro se adotta il documento di valutazione dei rischi in assenza degli elementi essenziali di cui all'art. 28, comma 2, lettere b), c) o d) del D. Lgs 81/2008 e s.m.i., o senza i modi di cui all'art. 29, commi 2 e 3. L'ammenda si riduce da 1.000 a 2.000 euro se, invece, nel documento mancano gli elementi di cui all'art. 28, comma 2, lett. a), primo periodo, e f) del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.

Sanzioni per il preposto

L'art. 56 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i. prevede anche per i preposti con riferimento a tutte le disposizioni del D.Lgs. n. 81/2008 sanzioni variamente graduate, nei limiti delle proprie attribuzioni e competenze. I preposti sono puniti:

- a) con l'arresto fino a 2 mesi o con l'ammenda da 400 a 1.200 euro per la violazione dell'art. 19, comma 1, lettere a), c), e), f) del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.
- b) con l'arresto sino a un mese o con l'ammenda da 200 a 800 euro per la violazione dell'art. 19, comma 1, lettere b), d) e g) del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.

Sanzioni per i lavoratori

In base all'art. 59 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i., i lavoratori sono sanzionati per la violazione degli obblighi generali disposti dall'art. 20 del medesimo decreto, oltre all'ipotesi specifica del rifiuto ingiustificato alla designazione per la gestione delle emergenze. In particolare, il lavoratore è punito:

- a) con l'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 600 euro per la violazione dell'art. 20 del D. Lgs. 81/2008, comma 2, lettere b), c), d), e), f), g), h) e i) e 43, comma 3, primo periodo;
- b) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro per la violazione dell'art. 20 del D. Lgs. 81/2008, comma 3.

Art. 198 - Igiene e sicurezza sul lavoro: Asseverazione - L'Organismo Paritetico ENBIC Sicurezza, tramite apposite Convenzioni con Società in possesso dei requisiti legali previsti, può svolgere le attività di asseverazione dell'adozione e dell'efficace attuazione del modello di organizzazione e gestione della sicurezza, di cui all'art. 30 del D. Lgs 81/2008 e s.m.i. In seguito a positiva verifica dell'Organo Tecnico, l'En.Bi.C. rilascia alla Società che stipula il contratto di asseverazione, il relativo Attestato, con conseguente esonero della responsabilità amministrativa da parte della Società o Ente.

Per maggiori informazioni ed eventuali richieste di attivazione, si rinvia al sito dell'ENBIC (www.enbic.it).

TITOLO LIII
CODICE DISCIPLINARE:
DIRITTI DEL LAVORATORE DIPENDENTE

(Da affiggere in luogo accessibile a tutti i Lavoratori)

Art. 199 - Diritti: rispetto della persona - Le Parti concordano sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi discriminazione basata sul sesso, sulla provenienza e sulle opinioni o, comunque, lesiva della dignità personale. Convengono, quindi, di recepire i principi del Codice di Condotta, relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali di cui al D.Lgs. 145 del 30 maggio 2005.

In particolare, sono considerate come molestie sessuali quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o comportamentale, aventi lo scopo e l'effetto di violare la dignità di una Lavoratrice o di un Lavoratore o di creare un clima degradante, umiliante od offensivo.

Il Datore di lavoro è chiamato a mettere in atto tutte le misure idonee a prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come discriminazioni o molestie sessuali e di promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona, con particolarissima attenzione agli eventuali lavoratori minori d'età. In assenza di un provvedimento legislativo in materia di mobbing, le Parti convengono di affidare all'Osservatorio Nazionale la facoltà di analizzare la problematica, con particolare riferimento all'individuazione delle condizioni di lavoro o dei fattori organizzativi che possono determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale e di formulare proposte alle Parti firmatarie il presente CCNL per prevenire tali situazioni.

Art. 200 - Diritti: corresponsione della retribuzione - Il Lavoratore ha diritto di ricevere alle normali scadenze il corrispettivo del lavoro ordinario e straordinario mensilmente prestato. Tali scadenze dovranno essere comprese entro 16 (sedici) giorni successivi al termine del mese cui le retribuzioni stesse si riferiscono. La data indicata per la corresponsione dovrà essere resa nota ai Lavoratori e, quando essa coincida con un giorno di riposo o festivo, potrà essere anticipata o di diritto spostata al successivo primo giorno lavorativo.

È facoltà della Società o dell'Ente corrispondere la retribuzione mediante assegno (*circolare, assegno bancario*) o bonifico, purché con valuta effettivamente disponibile alla data pattuita per il pagamento delle competenze. I ritardi di valuta nei bonifici saranno trattati come i ritardi nella corresponsione della retribuzione.

Art. 201 - Diritti: decadenza - Qualsiasi reclamo sulla retribuzione deve essere presentato dal Lavoratore in forza, a pena di decadenza, entro 12 (dodici) mesi dalla consegna del Prospetto Paga e, comunque, entro 6 (sei) mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 202 - Diritti: potere gerarchico - L'Azienda avrà cura di mettere il lavoratore in condizioni di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, egli è tenuto a rivolgersi in caso di necessità e delle quali è tenuto a osservare le disposizioni.

L'Azienda deve, inoltre, comunicare ai lavoratori interessati i nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa.

Art. 203 - Diritti: correttezza ed educazione - In armonia con la dignità del lavoratore, il Datore di lavoro e i suoi Preposti impronteranno i rapporti con i dipendenti a sensi di collaborazione e urbanità. Saranno perciò evitati comportamenti importuni, offensivi e insistenti, deliberatamente riferiti alla condizione sessuale, che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui essi sono rivolti, anche al fine di subordinare all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti, la modifica delle sue condizioni di lavoro.

Art. 204 - Diritti: tutela Assicurativa e Previdenziale di Legge e Integrative - La Società dovrà versare i premi e le contribuzioni obbligatori INAIL e INPS previsti dalla Legge (artt. 2114 e 2115 del c.c.) e, con l'attivazione della relativa copertura assicurativa da parte dell'Ente Bilaterale, dovrà mantenere attiva l'assicurazione che riconosca alle famiglie superstiti di Lavoratori defunti in costanza di servizio, l'importo minimo di € 30.000,00 e, per i Lavoratori che abbiano riscontrato un'invalità permanente, l'importo dovuto entro il massimale di € 40.000,00.

La Società o Ente dovrà quindi esigere le quote dovute dal Lavoratore e versare regolarmente le contribuzioni previste all'En.Bi.C. per il funzionamento del sistema contrattuale, per l'Assistenza sanitaria integrativa e per le Assicurazioni per il rischio morte e invalidità permanente.

Inoltre, per effetto dell'art. 177 che precede, il Lavoratore avrà diritto di cedere, in tutto o in parte, il saldo positivo della Banca delle Ore ai lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti.

Art. 205 - Diritti: Visite mediche preventive e periodiche - Il Datore di Lavoro, a fronte dei rischi individuati nel D.V.R., ai fini della tutela dei lavoratori indicati dal Medico Competente, provvederà a sottoporli alle previste visite mediche preventive e periodiche.

TITOLO LIV CODICE DISCIPLINARE: DOVERI DEL LAVORATORE DIPENDENTE

(Da affiggere in luogo accessibile a tutti i Lavoratori)

Art. 206 - Doveri: diligenza - Il Lavoratore deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, nell'interesse aziendale. Deve osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai suoi collaboratori, dai quali gerarchicamente dipende.

Inoltre, egli deve osservare le disposizioni del presente CCNL, avere cura dei locali e di tutto quanto a lui affidato (mobili, attrezzi, macchinari, utensili, strumenti, ecc.), rispondendo delle perdite, degli eventuali danni imputabili a sua colpa o negligenza, nonché delle arbitrarie modifiche da lui apportate agli oggetti in questione.

Il Lavoratore non deve presentarsi al lavoro sotto l'effetto di sostanze eccitanti, psicotrope, stupefacenti od alcoliche e non può assumere tali sostanze (birra compresa) durante il lavoro.

È vietato fumare in tutti i luoghi di lavoro, così come utilizzare durante il lavoro apparecchi elettronici personali quali: cellulare, tablet, iPod e simili.

Art. 207 - Doveri: fedeltà - Il prestatore di lavoro non può trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione o ai metodi di produzione, commercializzazione o servizio, o farne uso in modo da poter recare ad esso pregiudizio (art. 2105 c.c.).

Salvo che sia diversamente disposto dall'organizzazione del lavoro, il Lavoratore non può acquisire elenchi di clienti/fornitori, prezzi, fatturato, ecc.

Tale obbligo permane anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 208 - Doveri: collaborazione - Il Lavoratore:

- a. deve prestare la sua opera con specifica collaborazione prevenendo e risolvendo, per quanto di sua competenza, le difficoltà e i problemi sul lavoro;
- b. deve osservare tutte le disposizioni disciplinari e di lavoro nel rispetto del potere organizzativo, disciplinare e degli usi della Società o Ente, delle norme di Legge vigenti e del presente CCNL;

- c. deve collaborare con i colleghi e con i superiori per concorrere a garantire, per quanto gli è possibile, i risultati positivi dell’attività;
- d. ha l’obbligo di ricevere, salvo giustificato impedimento, le comunicazioni formali della Società o Ente, accusandone ricevuta;
- e. per il dovere di collaborazione, il Lavoratore non può rifiutarsi di svolgere il lavoro straordinario richiesto dall’Azienda per ragioni obiettive, salvo casi documentati di forza maggiore.

Art. 209 - Doveri: riservatezza - Il Lavoratore deve osservare il più assoluto riserbo sugli interessi della Società o Ente, evitando di diffondere notizie riguardanti tecniche di lavoro, strategie di mercato ecc.

Art. 210 - Doveri: correttezza - Il Lavoratore deve astenersi dall’assumere impegni e dallo svolgere attività che siano in contrasto con i doveri e gli obblighi derivanti dal vincolo fiduciario instaurato con il Datore; deve astenersi da azioni che siano in contrasto con l’obbligo di correttezza e riservatezza; deve utilizzare le dotazioni informatiche e telefoniche nei limiti d’uso prescritti dall’Azienda ed astenersi dall’estrarre copie di dati, archivi e simili senza autorizzazione scritta aziendale.

Art. 211 - Doveri: educazione - I rapporti tra i lavoratori, a tutti i livelli di responsabilità nell’organizzazione aziendale, saranno improntati a reciproca educazione. Il lavoratore ha il dovere di presentarsi al lavoro con vestiario ordinato e pulito e di usare modi cortesi nei riguardi dei colleghi, della clientela e dei terzi che, per qualsiasi motivo, intrattengano rapporti con la Società o Ente.

Art. 212 - Doveri: rispetto dell’orario di lavoro - Il Lavoratore deve osservare l’orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dalla Società o Ente per il controllo delle presenze, con espresso divieto di fare variazioni non autorizzate ai cartellini marcatempo o alle altre metodologie di rilevazione delle ore lavorate, di ritirare cartellini, badge o medaglie di un altro lavoratore o di tentare in qualsiasi modo di alterare le indicazioni dell’orologio di controllo dei tempi di lavoro.

Il Lavoratore che non avrà fatto la regolare timbratura del cartellino marcatempo o di altra procedura di rilevazione della presenza, sarà considerato ritardatario e, quando non potrà far constatare in modo sicuro la sua presenza nel luogo di lavoro, sarà considerato assente.

Il Lavoratore dovrà evitare di accedere ai locali della Società o Ente e di trattenervisi al di fuori dell’orario di lavoro prescritto, se non per ragioni di servizio e con preventiva autorizzazione.

Art. 213 - Doveri: Sorveglianza Sanitaria - Qualora vi sia l’obbligo di Sorveglianza Sanitaria, il Lavoratore non potrà rifiutare di sottoporsi alle visite mediche preventive e periodiche ed agli accertamenti sanitari disposti dal Medico Competente (art. 41 D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.). Il Lavoratore non potrà rifiutarsi di ricevere l’informazione e la formazione prevista dagli artt. 37 e 38 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

Art. 214 - Doveri: giustificazione assenze - Le assenze, salvo il caso di provato impedimento, devono essere normalmente giustificate prima dell’inizio del turno di lavoro. In caso di eccezionali difficoltà, devono essere comunicate, comunque, entro le prime 4 (quattro) ore dall’inizio o dalla continuazione dell’assenza stessa. In caso di mancata comunicazione e della prova dell’impedimento, l’assenza sarà considerata a tutti gli effetti ingiustificata, con diritto della Società o Ente ad instaurare procedimento disciplinare e a trattenere la retribuzione diretta e differita afferente.

Art. 215 - Doveri: permessi - Durante l’orario di lavoro, il Lavoratore non può interromperlo senza autorizzazione della Direzione.

Salvo le disposizioni di legge, a meno che non vi sia un esplicito permesso, non è consentito che un lavoratore entri o si trattienga nell’ambiente di lavoro in ore non comprese nel suo orario di lavoro.

Il lavoratore licenziato o sospeso non può accedere agli ambienti di lavoro se non è autorizzato dalla Direzione.

Art. 216 - Doveri: entrata e uscita - Il ritardatario sarà ammesso al lavoro solo con preventivo permesso del proprio Responsabile. Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d’ora o mezz’ora dopo l’inizio dell’orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia compreso nei primi 15 (quindici) minuti o oltre 15 (quindici) e fino a 30 (trenta).

Le ore di lavoro sono contate con l’orologio marcatempo della sede di lavoro (sede, cantiere, ufficio, ecc.).

Art. 217 - Visite d'inventario e di controllo - Il Lavoratore non può rifiutare la visita d'inventario degli oggetti, strumenti o utensili affidatigli.

Le visite personali di controllo sul Lavoratore potranno essere effettuate ai sensi dell'art. 6 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Il lavoratore non ha diritto d'introdurre in Azienda bagagli o effetti personali ingombranti, salvo che siano strettamente attinenti al suo lavoro o a sue personali e dimostrate necessità.

Art. 218 - Indumenti e attrezzi di lavoro - Nel caso in cui sia fatto obbligo al Lavoratore d'indossare divise o indumenti, la relativa spesa sarà a carico della Società. Parimenti, sarà a carico della Società o Ente la spesa relativa agli indumenti che i Lavoratori siano tenuti ad utilizzare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico-sanitari, in applicazione della vigente normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. La Società o Ente è, inoltre, tenuta a fornire i mezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione della prestazione lavorativa. Il Lavoratore dovrà conservare in buono stato tutto quanto sia messo a sua disposizione, senza apportarvi alcuna modifica se non dopo aver richiesto e ottenuto la relativa autorizzazione aziendale. Qualunque modifica arbitrariamente effettuata dal Lavoratore, previa contestazione formale dell'addebito, darà alla Società il diritto di rivalersi sulle competenze dello stesso per il danno subito. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, indumenti, divise, attrezzi e strumenti ricevuti in dotazione temporanea dovranno essere riconsegnati al personale incaricato. In caso di smarrimento delle suddette dotazioni per scarsa diligenza, il Lavoratore è tenuto a provvedere personalmente alla loro sostituzione od al rimborso.

Art. 219 - Divieti - Il lavoratore non potrà prestare la propria opera presso Datori diversi da quello in cui è regolarmente assunto, salvo la concordata composizione del tempo pieno per i lavoratori a tempo parziale o, sempre previo accordo aziendale, il caso di sospensione dal lavoro senza trattamento economico.

Nell'ambiente di lavoro non sono consentite le collette, le raccolte di firme e la vendita di biglietti e di oggetti, oltre i limiti previsti dalla legge n. 300/1970.

Art. 220 - Potere Disciplinare - Il mancato rispetto dei doveri da parte del personale, comporta il diritto del Datore di contestare le infrazioni e adottare i provvedimenti disciplinari, in funzione della gravità delle infrazioni/mancanze, dell'eventuale recidiva e delle circostanze concomitanti.

Lo scopo delle sanzioni disciplinari è di recuperare i corretti comportamenti e, per tale motivo, in generale saranno progressive.

La recidiva, per quanto precede, assume particolare gravità, con conseguenti sanzioni specifiche.

Art. 221 - Patto di non concorrenza - Ove sia pattuita la limitazione dell'attività professionale del Lavoratore per il tempo successivo alla risoluzione del rapporto, essa sarà regolata dall'art. 2125 c.c..

Art. 222 - Norme Speciali - Oltre che al presente CCNL, i lavoratori, nell'ambito del rapporto di lavoro, dovranno uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione, purché non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti al Lavoratore dal presente contratto e dagli altri accordi vigenti.

Le norme disciplinari dovranno sempre essere portate a conoscenza del lavoratore.

TITOLO LV

CODICE DISCIPLINARE: ALTRI POTERI DEL DATORE DI LAVORO

(Da affiggere in luogo accessibile a tutti i Lavoratori)

Art. 223 - Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo:

A. Controlli c.d. "difensivi"

Come previsto dall'attuale art. 4 della Legge n. 300 del 1970, per la tutela del patrimonio aziendale o per la sicurezza del lavoro, potranno essere installati impianti audiovisivi o altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, esclusivamente previo Accordo collettivo stipulato tra Datore di lavoro e la RSA/RST o Autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

In assenza di Accordo collettivo o Autorizzazione dell'Ispettorato nazionale del lavoro, saranno applicate le sanzioni penali previste dalla Legge.

B. Controllo da strumenti necessari per rendere la prestazione

Per l'installazione e/o l'impiego degli strumenti utilizzati per rendere la prestazione lavorativa, per quelli di registrazione degli accessi e delle presenze o richiesti da esigenze organizzative o di servizio, non sarà necessario il preventivo Accordo o Autorizzazione.

L'utilizzo ai fini disciplinari delle informazioni raccolte mediante tali strumenti potrà, però, avvenire a condizione che sia stata data al lavoratore e alla RSA/RST adeguata informazione dei modi d'uso e di controllo.

Le singole Società od Enti dovranno recepire la presente disciplina con apposita comunicazione interna, in modo da adattarla alle concrete esigenze di tutela dei Lavoratori e del servizio, anche in funzione dello sviluppo tecnologico presente presso in Azienda.

In caso di utilizzo dei dati acquisiti senza preventiva informazione ai lavoratori, saranno applicabili le sanzioni anche penali previste dalla Legge.

C. Norme comuni

Le informazioni raccolte mediante gli impianti e gli strumenti di cui alle precedenti lettere A. e B. saranno utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro (*motivi disciplinari, erogazione di premi, ecc.*), purchè vi siano state le informazioni dovute e siano stati rispettati i principi di correttezza, pertinenza, non eccedenza del trattamento e non siano attuate forme di sorveglianza, anche solo potenzialmente, persecutorie, così come disposto dal D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

Art. 224 - Potere Disciplinare - L'infrazione dei doveri disciplinari comporta il diritto del Datore di lavoro a commisurare i seguenti provvedimenti disciplinari:

1. rimprovero verbale per le infrazioni più lievi (non necessita di preventiva contestazione);
2. rimprovero scritto;
3. multa in misura non superiore all'importo di 4 (quattro) ore della retribuzione oraria;
4. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni;
5. licenziamento disciplinare per giustificato motivo soggettivo;
6. licenziamento disciplinare per giusta causa.

Ai fini dell'irrogazione di provvedimenti disciplinari diversi dal rimprovero verbale sarà sempre necessaria la preventiva contestazione formale al Lavoratore dell'addebito e sentirlo a sua difesa. Tale comunicazione dovrà essere fatta per iscritto e dovrà contenere l'indicazione di tempo e di luogo dell'infrazione, precisando la norma contrattuale e/o Legale che si presume violata. Il Lavoratore avrà la possibilità di presentare le proprie controdeduzioni o giustificazioni entro 5 (cinque) giorni lavorativi dalla ricezione della contestazione e di richiedere, al contempo, di essere ascoltato dal Datore, anche facendosi assistere da un suo delegato. Tale richiesta dovrà essere tempestiva, in modo che l'incontro normalmente avvenga entro il termine a difesa di 5 (cinque) giorni lavorativi.

In ogni caso, avendo la contestazione forma scritta, dovrà privilegiarsi la stessa forma anche per la giustificazione e la sola audizione, salvo proroga concordata, dovrà avvenire, a pena di decadenza, entro i termini contrattuali e legali predetti.

L'adozione del provvedimento disciplinare, a pena di decadenza, dovrà avvenire entro 20 (venti) giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato al Lavoratore per presentare le proprie giustificazioni, e dovrà essere comunicata allo stesso con raccomandata a mano o mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o via posta elettronica all'indirizzo preventivamente comunicato dal Lavoratore.

Art. 225 - Sanzione: rimprovero scritto - Il provvedimento del rimprovero scritto si applica in caso di recidiva, da parte del Lavoratore, nelle infrazioni che abbiano già dato origine a rimprovero verbale (c.d. "*recidiva specifica*"), e nelle infrazioni disciplinari più lievi o che, pur non avendo determinato un danno effettivo alla Società od Ente, siano potenzialmente dannose. A titolo esemplificativo:

- a) non rispetti semplici disposizioni di lavoro;
- b) senza giustificato motivo, ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) manchi di diligenza nell'esecuzione del proprio lavoro o nelle proprie mansioni senza aver causato danno apprezzabile (art. 206).

Art. 226 - Sanzione: multa - Il provvedimento della multa si applica, nei limiti previsti dalla Legge (massimo quattro ore della **RIO**), nei confronti del Lavoratore recidivo in mancanze che hanno già determinato rimproveri verbali e/o scritti, che abbia commesso infrazioni sanzionabili con la multa per aver mancato agli obblighi di subordinazione o diligenza o determinato un danno involontario alla Società o Ente, ma causato da mancata diligenza.

A titolo esemplificativo:

- a) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
- b) sia recidivo nel mancato rispetto di semplici disposizioni di lavoro;
- c) senza giustificazione sia recidivo nel ritardare l’inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- d) esegua con negligenza o voluta lentezza il lavoro affidatogli;
- e) si rifiuti di osservare la disciplina vigente sul luogo di lavoro e di adempiere ai compiti rientranti nel profilo professionale del proprio livello;
- f) senza comprovata giustificazione o permesso, si assenti dal lavoro o ne sospenda l’esecuzione, fino a trenta minuti;
- g) non dia immediata notizia al Datore di ogni mutamento del proprio domicilio e residenza;
- h) si rifiuti di ricevere comunicazioni formali dalla Società o Ente;
- i) non dia immediata notizia alla Società o Ente di un infortunio occorso con, o anche senza, danno apprezzabile per l’infortunato;
- j) si presenti al lavoro in stato di lieve alterazione etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti.
- k) commetta recidiva in qualsiasi infrazione che abbia già dato origine a rimprovero scritto.

L’importo derivante dalle multe sarà destinato all’Ente Bilaterale ENBIC, fermo restando che, nel caso dei punti c) e f), è impregiudicato il diritto datoriale di trattenere il corrispettivo del tempo non lavorato. Parimenti, è impregiudicato il distinto diritto aziendale al risarcimento degli eventuali danni causati dal Lavoratore per mancata diligenza.

Art. 227 - Sanzione: sospensione - Il provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione si applica, nei termini previsti dalla Legge (massimo dieci giorni), nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo:

- a) arrechi danno alle cose ricevute in uso e in dotazione, con comprovata responsabilità;
- b) si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti;
- c) non dia immediata notizia al Datore di ogni mutamento della propria dimora durante i congedi o la malattia;
- d) descriva in modo non veritiero l’infortunio occorso sul lavoro, senza determinare danno apprezzabile alla Società o Ente;
- e) si assenti dal lavoro o ne sospenda l’esecuzione per più di trenta minuti, senza comprovata giustificazione;
- f) sia assente ingiustificato al lavoro per uno o due giorni;
- g) fumi dove ciò è vietato, senza provocare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza delle cose;
- h) risulti per la prima volta assente ingiustificato alla visita di controllo di malattia/infortunio;
- i) manchi o sia gravemente carente nella collaborazione dovuta all’Azienda;
- j) commetta recidiva specifica nelle infrazioni che abbiano già dato origine a multa o a rimprovero scritto.

Oltre alla sanzione disciplinare della sospensione, è impregiudicato il distinto diritto aziendale al risarcimento degli eventuali danni causati dal Lavoratore per mancata diligenza. Inoltre, nei casi b), e) ed f) che precedono, l’Azienda ha il diritto di trattenere il corrispettivo del tempo non lavorato.

Art. 228 - Sanzione: licenziamento per giustificato motivo soggettivo (con preavviso) - Si applica nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo:

- a) senza comprovata giustificazione non si presenti al lavoro per più di 2 (due) giorni consecutivi, o per più di 3 (tre) giornate nell’anno solare;
- b) commetta grave violazione degli obblighi di cui al Titolo LIV;
- c) commetta recidiva nell’infrazione alle norme sulla sicurezza e sull’igiene del lavoro;
- d) commetta abuso di fiducia o concorrenza al proprio Studio o violazione del segreto d’ufficio;
- e) dichiarare che un infortunio extraprofessionale sia, invece, avvenuto per causa di lavoro o in itinere;

- f) al di fuori dell’orario di lavoro svolga, in concorrenza con l’attività aziendale, prestazioni lavorative per conto proprio o altrui;
- g) reiteratamente abbia e mantenga un comportamento oltraggioso nei confronti della Società o Ente, dei superiori, dei colleghi o dei sottoposti;
- h) falsifichi le scritture contabili aziendali, senza trarne personale beneficio;
- i) senza adeguata giustificazione si assenti reiteratamente dal lavoro o ne sospenda l’esecuzione per più di due ore nel corso del turno di servizio;
- j) abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro di custode con effettivo rischio di danno potenziale alla Società;
- k) partecipi a rissa sul luogo di lavoro o rivolga gravissime minacce od offese ai colleghi, pur senza manifesto pericolo di reiterare l’infrazione;
- l) abbia commesso molestie sessuali, pur senza manifesto pericolo di reiterazione;
- m) abbia commesso “mobbing”, pur senza manifesto pericolo di reiterazione;
- n) in caso d’incidente subito per responsabilità di un estraneo, colpevolmente non comunichi il coinvolgimento e gli estremi del terzo responsabile, determinando così grave nocimento alla Società o Ente (più di un mese di retribuzione lorda);
- o) sia condannato a una pena detentiva, con sentenza passata in giudicato, per azione non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, ma che leda la figura morale del lavoratore;
- p) commetta qualsiasi atto colposo che comprometta la stabilità delle opere provvisorie o la sicurezza del cantiere o l’incolumità del personale o del pubblico o determini danneggiamento alle opere, agli impianti, alle attrezzature o ai materiali;
- q) riproduca o asporti progetti, schizzi o disegni, di macchine, di utensili o di altri oggetti o documenti di proprietà dell’Azienda o del Committente;
- r) commetta grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle eventuali procedure contenute nel Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società ai sensi degli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/01, che non siano in contrasto con le norme di Legge e le disposizioni contrattuali;
- s) sia plurirecidivo nella mancata o carente collaborazione;
- t) commetta recidiva specifica, nell’arco dell’ultimo biennio, in qualunque delle infrazioni che abbiano già determinato la sospensione dalla retribuzione e dal servizio.

Art. 229 - Sanzione: licenziamento per giusta causa (senza preavviso) - Si applica nei confronti del Lavoratore che commetta infrazioni che siano tali da rendere impossibile la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro, per grave e irreversibile lesione del rapporto fiduciario.

A titolo esemplificativo:

- a) violi l’obbligo di fedeltà alla Società o Ente, comunicando a terzi notizie e informazioni riservate e/o riproducendo o esportando documenti, dati, listini, progetti, apparecchiature o altri oggetti di proprietà della Società o del Committente;
- b) svolga, in concorrenza con l’attività aziendale, prestazioni lavorative, per conto proprio o altrui, durante l’orario di lavoro;
- c) sia recidivo nello svolgere durante l’orario di lavoro attività estranee alla Società o Ente;
- d) nel corso della malattia o dell’infortunio (professionali o non professionali) o dell’aspettativa, ancorché non retribuita, presti lavoro subordinato a terzi, anche se non formalmente retribuito, ivi compreso quello per *Affectionis vel benevolentiae causa*;
- e) non si presenti al lavoro e non fornisca alcuna comunicazione scritta entro i 7 (sette) giorni dal termine del periodo di aspettativa di cui all’art. 132 del presente CCNL;
- f) simuli stato di malattia o infortunio, sia professionale che non, al fine di percepire illegittimamente l’indennità INPS o INAIL e/o la relativa integrazione datoriale o trarne beneficio, anche indiretto, dalla fraudolenta qualificazione professionale dell’infortunio/malattia extraprofessionali;
- g) senza impedimento sia assente ingiustificato dal lavoro da oltre cinque giorni;
- h) commetta nei confronti dello Studio furto, frode, danneggiamento volontario od altri simili reati;
- i) falsifichi le scritture contabili aziendali, traendone personale beneficio;
- j) abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro con conseguente danno alla Società, Ente o al Cliente;
- k) commetta violenza privata nei confronti del Titolare o dei colleghi, con pericolo di reiterazione;
- l) abbia commesso comprovate molestie sessuali, con pericolo di reiterazione;
- m) abbia commesso comprovato comportamento di “mobbing” con pericolo di reiterazione;

- n) commetta, volontariamente, qualsiasi atto che possa compromettere la sicurezza o l'incolumità del personale o del pubblico e/o arrecare grave danneggiamento alle banche dati, attrezzature, impianti o materiali dello Studio;
- o) partecipi a rissa sul luogo di lavoro o rivolga gravissime minacce od offese ai colleghi, con manifesto pericolo di reiterazione nell'infrazione;
- p) fumi dove ciò possa provocare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o delle cose.

Qualora il Lavoratore sia incorso in una delle mancanze del presente articolo, la Società, con effetto immediato, potrà disporre la sospensione cautelare, non disciplinare, per un periodo non superiore a 25 (venticinque) giorni, al solo fine di consentire l'esaurirsi della procedura di contestazione ex art. 7, L. 300/1970.

Nel caso in cui la Società o Ente decida di procedere al licenziamento per giusta causa, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare non produrrà alcun effetto di tipo normativo e retributivo assumendo la qualifica di “*aspettativa non retribuita*”.

Qualora la Società o Ente non proceda al licenziamento per giusta causa, salvo diverso accordo assistito con il Lavoratore, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare dovrà essere retribuito.

Il Lavoratore, indipendentemente dai provvedimenti disciplinari comminati è tenuto, nei limiti di Legge, al risarcimento degli eventuali danni arrecati.

Art. 230 - Risarcimento dei danni

I danni e le perdite imputabili ad accertato dolo, colpa, o negligenza del Lavoratore, che possano comportare trattenute per il risarcimento, dovranno essere preventivamente e tempestivamente contestati al Lavoratore (ex art 7 L. 300/70). L'importo del risarcimento del danno effettivamente arrecato (documentato o equitativamente valutato), sarà trattenuto ratealmente dalla retribuzione mensile nella misura massima del 10% (dieci per cento) della **Retribuzione Individuale di Fatto**.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'eventuale trattenuta residua potrà essere effettuata sull'intero ammontare di quanto spetta al Lavoratore a qualsiasi titolo, fatte salve eventuali disposizioni e limiti inderogabili di Legge.

TITOLO LVI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 231 - Recesso aziendale - Fermo restando quanto previsto dalla L. 15 luglio 1966, n. 604 e L. 20 maggio 1970, n. 300, così come modificate dalla L. 11 maggio 1990, n. 108, e dalla L. 92/2012 e dai Decreti Attuativi della Legge Delega 183/2014, il Datore di lavoro potrà recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato per “*giusta causa*” o per “*giustificato motivo*”.

Recesso per “giustificato motivo soggettivo” (con preavviso)

Si ha, ai sensi dell'art. 1 della L. 604/1966, in caso di malattia eccedente il periodo di comporto contrattualmente previsto o in caso di notevole o prolungato inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del Lavoratore, ma non così grave da impedire la prosecuzione almeno provvisoria del rapporto di lavoro. Può essere comminato per le fattispecie e i casi di cui all'art. 228 o nel caso di recidiva specifica nella violazione di norme disciplinari che, nel corso del precedente biennio, abbia già dato luogo a sospensione oppure in caso di plurirecidiva generica in violazioni che nell'ultimo biennio abbiamo comportato la sanzione della sospensione.

Recesso per “giustificato motivo oggettivo” (con preavviso)

Si ha nel caso di soppressione del posto di lavoro (licenziamento individuale) o di alcuni posti (licenziamento individuale plurimo) di lavoro (fino al massimo di cinque lavoratori negli ultimi centoventi giorni di calendario). Tale recesso è stato fortemente rinnovato dai Decreti Attuativi della Legge Delega n. 183/2014.

Recesso per “giusta causa” (senza preavviso)

Si ha quando si configura una delle fattispecie previste dall'art. 229 del presente CCNL.

Risoluzione consensuale

Si ha ogniqualvta il contratto sia risolto per mutuo consenso delle parti che lo hanno sottoscritto. Le Parti stesse concorderanno la data di effettiva cessazione, la regolamentazione dei termini di preavviso o la definizione della relativa indennità sostitutiva.

Qualora la risoluzione consensuale avvenga al fine d'evitare un trasferimento ad oltre 50 km dalla sede abituale di lavoro, il lavoratore, con la disciplina oggi vigente, ha il diritto di richiedere l'indennità di disoccupazione, attualmente detta NASpI.

Per la disciplina dell'obbligo di convalida delle dimissioni, reintrodotta dall'attuale legislazione, si rinvia all'art. 26 del D. Lgs. 151/2015.

Art. 232 - Recesso del Lavoratore.Dimissioni per giustificato oggettivo

Sono determinate da un grave inadempimento aziendale quali, ad esempio, un ritardo superiore a 30 (trenta) giorni nel corrispondere la retribuzione. Il ritardo decorre dalla data in cui il pagamento doveva effettuarsi.

Il Lavoratore che recede ha l'obbligo del preavviso contrattuale.

Dimissioni per giusta causa

In caso di ritardo nella corresponsione della retribuzione superiore a 60 (sessanta) giorni, essendo tanto grave da non permettere la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, il Lavoratore potrà rassegnare le dimissioni per giusta causa senza dare alcun preavviso. La Società o **Ente**, salvo che dimostri l'infondatezza delle ragioni poste a supporto delle dimissioni, dovrà riconoscere al Lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso a lui spettante per il caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Dimissioni volontarie

Le dimissioni volontarie, volte a dichiarare l'intenzione di recedere dal contratto di lavoro, **devono essere presentate dal Dipendente, pena la nullità del recesso, mediante le procedure indicate** dall'art. 26 del D.Lgs. 151/2015. Attualmente, tale disciplina prevede modalità semplificate, mediante compilazione di appositi moduli telematici che dovranno essere successivamente trasmessi mediante il portale dell'INPS o con l'assistenza dei Patronati o delle Organizzazioni Sindacali o dell'Ente Bilaterale o delle Commissioni di Certificazione o dei Consulenti del lavoro.

Art. 233 - Periodo di preavviso - Il periodo di preavviso contrattuale non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale, salvo richiesta in tal senso del Lavoratore e accordo tra le Parti.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza il rispetto dei termini di preavviso di cui al presente articolo, o con preavviso insufficiente, dovrà corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della Retribuzione Mensile Normale che sarebbe spettata per il periodo di mancato o insufficiente preavviso.

Tale indennità sostitutiva, quando dovuta al Lavoratore, sarà utile agli effetti del computo del T.F.R.

I termini di preavviso, espressi in giorni di calendario, per ambedue le Parti contraenti sono i seguenti:

<i>Livelli</i>	<i>fino a 5 anni d'anzianità</i>	<i>Da 5 fino a 10 anni d'anzianità</i>	<i>oltre a 10 anni d'anzianità</i>
Quadro, 1° e 2°	60 giorni	75 giorni	90 giorni
3°, 4° e 5°	45 giorni	60 giorni	75 giorni
6° e 7°	30 giorni	45 giorni	60 giorni
8° e Lavoratori Discontinui	10 giorni	15 giorni	20 giorni

Il periodo di preavviso decorre dal giorno successivo alla data di presentazione della lettera di dimissioni o di licenziamento.

**TITOLO LVII
ALLINEAMENTO CONTRATTUALE**

Art. 234 - Lavoratori provenienti da altro CCNL - In caso di prima applicazione del presente CCNL a dipendenti già assunti con altro CCNL, si dovranno rispettare i seguenti *Criteri d'allineamento*, ferma restando la possibilità per lo Studio di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi *ad personam*:

Inquadramento contrattuale: il Lavoratore sarà nuovamente **inquadrato secondo l’effettiva mansione svolta** presso la Società o Ente, con riferimento alle declaratorie, profili ed esemplificazioni della Classificazione del Personale prevista dal presente CCNL.

Quanto precede, normalmente determinerà mancata corrispondenza formale tra il preesistente livello di inquadramento ed il livello riconosciuto dall’applicazione del presente CCNL.

Allineamento retributivo: rispettando il criterio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non potrà determinare, per i Lavoratori già in forza, una retribuzione lorda annuale peggiorativa rispetto a quella precedentemente già riconosciuta.

Pertanto, la retribuzione lorda annuale complessivamente spettante al Lavoratore all’atto del passaggio di CCNL dovrà rimanere invariata, sempre fatte salve eventuali condizioni migliorative.

Dall’applicazione del presente CCNL, la nuova retribuzione annua da riconoscere, sarà determinata:

- dalla **Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile** dovuta per 13 mensilità/anno solare di servizio prestato;
- da un eventuale importo a titolo di “*Superminimo assorbibile ad personam*”, che sarà determinato fino a concorrenza dell’importo annuo precedentemente dovuto.

Allineamento normativo: i benefici normativi del CCNL di provenienza, quando più favorevoli al Lavoratore, dovranno essere mantenuti *ad personam* fino alla scadenza del CCNL di provenienza.

Avvenuta la disdetta, dalla data di scadenza del CCNL di provenienza, al Lavoratore sarà integralmente applicata la parte normativa del presente CCNL.

È facoltà delle Parti aziendali concordare, all’atto del passaggio, l’immediata integrale applicazione della parte normativa del presente CCNL, riconoscendo al Lavoratore, con Accordo assistito ex art. 411 c.p.c., un’indennità sostitutiva “*Una Tantum*” che risarcisca la perdita anticipata delle eventuali e più favorevoli condizioni normative pregresse.

Le Parti concordano sull’importanza che l’Allineamento Contrattuale avvenga nel pieno rispetto delle disposizioni del presente articolo e, al fine di garantirne la correttezza e la sostenibilità, consigliano di attivare il servizio di Allineamento presso la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione.

Per informazioni, si rinvia al sito: www.enbic.it.

TITOLO LVIII BENEFICI FISCALI ACCORDI DI SECONDO LIVELLO

Art. 235 - Le Parti, al fine di favorire l’occupazione e l’incremento del reddito dei Lavoratori, dichiarano il reciproco interesse ad ampliare le forme di retribuzione premiante, attraverso la Contrattazione Aziendale di Secondo livello, per quelle porzioni di retribuzione che siano riconducibili ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza organizzativa ed innovazione, oltre ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

In particolare modo, le Parti intendono promuovere attraverso la Contrattazione Aziendale di Secondo livello che sarà sottoscritta tra Azienda e R.S.A., i premi incentivanti aventi le caratteristiche previste dal Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, che permettono l’applicazione della fiscalità ridotta ivi prevista, anche attraverso i sistemi di *welfare*.

TITOLO LIX IMPONIBILE PREVIDENZIALE

Art. 236 - Tenuto conto che le retribuzioni previste dal presente CCNL saranno normalmente integrate da ulteriori importi economici riconosciuti mediante la Contrattazione di Secondo Livello che sarà sottoscritta in sede aziendale o territoriale, anche in considerazione delle attuali previsioni legali in materia di imponibile previdenziale, le Parti assumono le seguenti retribuzioni convenzionali ai fini dell’individuazione del minimale imponibile contrattuale, nel rapporto a tempo pieno e in un mese integralmente lavorato:

Tab. 1): Minimale Imponibile Contrattuale

Periodo	<i>Dal 1° gennaio 2017</i>	<i>Dal 1° marzo 2017</i>	<i>Dal 1° settembre 2017</i>
Importo	€ 1.280,00	€ 1.300,00	€ 1.320,00

ACCORDO FEDERALE SULLA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

Il giorno 12 dicembre 2016, in Roma, si sono incontrate le seguenti Parti per disciplinare mediante Accordo Federale i rapporti di Apprendistato:

- **AIFES** rappresentata dal Presidente *Arianna De Paolis*;
- **ANPIT** rappresentata dal Presidente *Federico Iadicicco*;
- **con l'assistenza di CIDECE** rappresentata dal Presidente *Paolo Esposito*;

e

- **CISAL Terziario** rappresentata dal Segretario Nazionale *Vincenzo Caratelli*;
- **con l'assistenza di CISAL** rappresentata dal Segretario Generale *Francesco Cavallaro*.

Premessa

Le Parti riconoscono che l'Apprendistato, oltre a rappresentare il principale ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, costituisce lo strumento necessario per l'acquisizione delle specifiche competenze professionali lavorative, concorrendo così allo sviluppo della competitività aziendale.

Le Parti confermano che questa tipologia contrattuale, per la previsione legale di ridotte contribuzioni, è essenziale per incrementare la presenza giovanile nel lavoro, specialmente in questo periodo di crisi di mercato e occupazionale.

Pertanto, esse intendono promuovere il corretto utilizzo del Contratto di Apprendistato, dando completa attuazione a quanto definito dal D.Lgs. 81/2015.

Art. 1 - Ambito di applicazione del presente Accordo Federale - Le Parti concordano di applicare il presente Accordo Federale a tutte le Società od Enti che applicano i CC.CC.NN.LL. delle Federazioni Datoriali o Sindacali sottoscrittrici.

Art. 2 - Definizione - L'Apprendistato è un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani. È c.d. a “*causa mista*”, in quanto, a fronte della prestazione lavorativa, il datore di lavoro si obbliga a corrispondere all'apprendista non solo la retribuzione, ma anche la formazione necessaria al conseguimento di una qualificazione professionale.

Art. 3 - Caratteristiche del Contratto di Apprendistato - Il Contratto di apprendistato deve essere redatto in forma scritta ai fini della prova e dovrà contenere l'indicazione:

- dell'eventuale periodo di prova;
- della prestazione lavorativa cui sarà adibito l'Apprendista ai fini della qualifica professionale da conseguire al termine del periodo di apprendistato;
- del livello iniziale e finale d'inquadramento;
- del Tutor o Referente aziendale;
- della durata del contratto;
- di ogni altra informazione richiesta per Legge o Contratto in sede di assunzione.

Art. 4 - Piano Formativo Individuale (P.F.I.) - È un documento che integra il contratto di apprendistato, nel quale sono indicati gli obiettivi formativi dell'Apprendista. Il Piano Formativo Individuale dovrà essere elaborato dall'Azienda, in collaborazione con il Tutor e dovrà essere sottoscritto dalle Parti (*Datore di lavoro, Tutor e Apprendista*) in sede d'instaurazione del rapporto di apprendistato.

Le Parti, a richiesta, potranno trasmettere il Piano Formativo Individuale alla Commissione Bilaterale di Certificazione per richiederne l'Attestato di Conformità alle previsioni del CCNL applicato.

Il Piano Formativo Individuale dovrà essere conforme allo schema predisposto dalle Parti e allegato al presente Accordo.

Tutor o Referente aziendale

Il Tutor o Referente aziendale, se diverso dal Datore di Lavoro, potrà essere individuato tra i lavoratori qualificati di livello superiore, o almeno pari, a quello in cui l'apprendista sarà inquadrato al termine dell'apprendistato, che svolgono attività lavorativa coerente con quella dell'Apprendista.

Il Tutor dovrà conoscere i diritti e i doveri dell'Apprendista, nonché gli obblighi aziendali nei suoi confronti e avere un'esperienza lavorativa di almeno 3 (tre) anni. Quest'ultimo requisito non si applicherà nel caso in cui non siano presenti in Azienda lavoratori in possesso di tale caratteristica.

Il Tutor o Referente aziendale dovrà seguire e indirizzare l'Apprendista nel percorso formativo, valutarne periodicamente le competenze acquisite, rilevando le eventuali difficoltà presenti, al fine di adottare soluzioni migliorative.

Contenuti della Formazione

Il percorso formativo dovrà essere personalizzato in funzione del titolo di studio dell'Apprendista, della sua pregressa esperienza e della qualifica di destinazione.

Le Parti, in via esemplificativa, individuano i seguenti ambiti formativi che dovranno essere sviluppati in funzione della realtà aziendale e delle mansioni per le quali l'Apprendista è in formazione:

- conoscenza dei prodotti, dei servizi di settore e del contesto aziendale;
- conoscenza dell'organizzazione aziendale e del lavoro;
- conoscenza dello specifico ruolo dell'Apprendista all'interno dell'Azienda;
- conoscenza e applicazione delle basi tecniche, degli aspetti pratici, teorici e legali delle mansioni richieste;
- conoscenza e utilizzo delle procedure, degli strumenti, delle tecnologie e dei procedimenti di lavoro;
- conoscenza e utilizzo delle misure adottate in materia di sicurezza sul lavoro e tutela ambientale;
- competenze c.d. “trasversali”, quali:
 - *i diritti e i doveri del lavoratore;*
 - *le fonti normative;*
 - *il CCNL applicato;*
 - *la comunicazione interpersonale applicata alla sicurezza del lavoro;*
 - *la comunicazione in lingua straniera;*
 - *l'utilizzo delle strumentazioni informatiche.*

La formazione *teorica formale*, il cui programma, modi e durata dovranno essere precisati nel P.F.I., sarà preferibilmente erogata dagli Organismi Formativi Bilaterali o, in subordine, dalle strutture convenzionate.

In alternativa, la formazione potrà essere erogata dagli Organismi Regionali Convenzionati, sulla base dei programmi certificati dall'Ente Bilaterale o integrata dalla formazione pubblica, generalmente sulle c.d. *competenze trasversali*.

Le Parti concordano che gli Apprendisti potranno usufruire anche della formazione a distanza, c.d. *e-learning*, nell'ambito della progettazione formativa coordinata dall'Ente Bilaterale.

L'Azienda dovrà dare tempestiva comunicazione alla Regione della scelta formativa teorica effettuata (*tramite l'Ente Bilaterale o Strutture Convenzionate*).

Modi della formazione

La formazione può essere svolta mediante:

- ✓ affiancamento al personale qualificato;
- ✓ addestramento pratico nel lavoro;
- ✓ lezioni e/o esercitazioni;
- ✓ testimonianze;
- ✓ visite aziendali;
- ✓ formazione a distanza;
- ✓ utilizzo dei servizi delle Università Telematiche;
- ✓ partecipazione a Corsi, Fiere, Convegni ecc., in particolare a quelli organizzati dalle Associazioni Datoriali di riferimento;
- ✓ altre metodologie atte a garantire il perseguimento degli obiettivi formativi del progetto.

La formazione interna comprenderà sia quella “pratica” di spiegazione, istruzione e prove di utilizzo dei vari strumenti, programmi, processi e servizi necessari per lo svolgimento del lavoro, sia quella “teorica” sulle particolari normative che disciplinano il settore.

La formazione sulla sicurezza sul lavoro dovrà essere effettuata secondo le previsioni di legge e, generalmente, dovrà essere svolta entro i primi 6 (sei) mesi di apprendistato.

La restante formazione professionale potrà essere distribuita nelle diverse articolazioni previste nel Piano Formativo Individuale, entro la durata del Contratto di Apprendistato, preferibilmente in connessione funzionale con le mansioni progressivamente svolte.

La durata della formazione non potrà essere inferiore a quanto previsto all’art. 16 del presente Accordo Federale e dovrà essere svolta in costanza di rapporto.

Essa deve essere registrata nel “*Piano Formativo Individuale*”.

Art. 5 - Periodo o Patto di prova - Il contratto di apprendistato potrà prevedere un periodo di prova entro il quale le Parti avranno diritto di recedere dal rapporto di apprendistato, senza oneri o preavviso. Tale periodo, a pena di nullità, dovrà essere stipulato per scritto prima dell’inizio del lavoro. La durata del patto sarà disciplinata dal CCNL di categoria vigente all’atto dell’assunzione per il livello della qualifica finale dell’Apprendista.

Art. 6 - Precedenti periodi di apprendistato - I periodi di apprendistato di durata pari ad almeno 12 (dodici) mesi, svolti presso altri datori di lavoro per la medesima qualifica finale, saranno computati ai fini della durata complessiva dell’apprendistato, purché non vi sia stata un’interruzione superiore ad un anno. In tale ultimo caso, la durata complessiva del secondo contratto di apprendistato sarà ridotta di soli 6 (sei) mesi.

In caso di completamento dell’apprendistato prima interrotto con la medesima Società o Ente e riferito alla medesima qualifica, il precedente periodo sarà sempre computato “alla pari” ai fini della durata complessiva del contratto d’apprendistato.

Art. 7 - Istituti contrattuali nell’Apprendistato - Salvo diversa esplicita previsione nel CCNL, le disposizioni contrattuali (*in materia di ferie, permessi, Enti Bilaterali, ecc.*) dovranno essere applicate anche agli Apprendisti.

Le Parti confermano che, nei contratti di apprendistato di durata prevista superiore a mesi 12 (dodici), gli apprendisti hanno diritto all’iscrizione all’Ente Bilaterale e alle relative prestazioni.

Art. 8 - Doveri dell’Azienda - Il Datore ha l’obbligo di:

1. impartire o fare impartire all’Apprendista la formazione e l’assistenza prevista per il suo percorso professionale nei vari cicli formativi, conformemente al Piano Formativo Individuale, al fine di conseguire la capacità per assumere i compiti previsti dalla qualifica;
2. non sottoporre l’Apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo o analoghe forme di incentivo;
3. non adibire l’Apprendista al lavoro straordinario o supplementare eccedente le 120 (centoventi) ore per anno solare. Si escludono dal limite che precede eventuali tempi di formazione retribuita esterna all’orario ordinario di lavoro;
4. non adibire l’Apprendista a lavori di manovalanza e non sottoporlo, comunque, a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per la quale è stato assunto;
5. accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
6. accordare all’Apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di 8 (otto) ore settimanali per non più di 20 (venti) settimane nel triennio o pro quota;
7. in caso d’interruzione del rapporto prima del termine, a richiesta dell’Apprendista, attestare l’attività formativa svolta;
8. informare periodicamente la famiglia dell’Apprendista minore d’età, o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell’addestramento;
9. rispettare tutte le previsioni legali in materia di Apprendistato.

Agli effetti di quanto richiamato al precedente punto 4., non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti le attività nelle quali l’Apprendista effettua l’addestramento in affiancamento al Tutor o sotto la guida di altro lavoratore qualificato, quelli di riordino del posto di lavoro o quelli rilevanti ai fini del conseguimento della qualifica.

Art. 9 - Doveri dell’Apprendista - L’Apprendista deve:

1. seguire le istruzioni del Tutor, dell’Azienda o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e gli insegnamenti impartiti con il massimo impegno;
2. prestare la sua opera con la massima diligenza;
3. frequentare assiduamente e con profitto i corsi di formazione, anche se in possesso di un titolo di studio;

4. a richiesta, effettuare le eventuali intensificazioni d’orario previste, mediante attivazione della Banca delle Ore e le prestazioni di lavoro straordinario, entro il limite massimo di un’ora giornaliera e 4 (quattro) ore nella giornata di riposo (*normalmente il sabato*);
5. osservare le norme disciplinari generali previste dal presente Contratto e/o contenute negli eventuali Regolamenti interni dell’Azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con la disciplina legale e contrattuale in materia di Apprendistato.

Art. 10 - Prolungamento del periodo di apprendistato - In caso di assenze con diritto alla conservazione del posto (*malattia, infortunio, gravidanza e puerperio*) superiori a 30 (trenta) giorni complessivi di calendario, il contratto di apprendistato sarà prolungato per un periodo massimo pari alla durata delle assenze, fermo restando il limite massimo temporale di durata del contratto di apprendistato.

Al di fuori del periodo di prova dell’Apprendistato, diversamente regolamentato dal CCNL, in caso di assenze superiori a 30 (trenta) giorni causate da ragioni diverse da quelle sopra indicate, l’Azienda avrà diritto di recedere dal contratto.

Art. 11 - Assicurazioni e previdenza - Per i contratti d’Apprendistato si applicano le discipline legislative vigenti in materia. Ai fini previdenziali, gli Apprendisti saranno assicurati al pari dei lavoratori qualificati. Gli apprendisti, salvo diverse previsioni legali in deroga, saranno esclusi dai trattamenti d’integrazione salariale.

Art. 12 - Eventuale recesso e attribuzione della qualifica - Stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude solo al termine della durata prevista dal contratto. La parte che intenda recedere, ne darà comunicazione all’altra parte al termine del periodo di formazione. Pertanto, il preavviso di 15 (quindici) giorni solari decorrerà dal primo giorno successivo al compiersi del termine finale previsto dal contratto stesso.

Durante il preavviso, continuerà a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato, prima in essere. Il preavviso potrà essere sostituito dalla relativa indennità.

In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto proseguirà come rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con attribuzione della qualifica professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato.

Il periodo di apprendistato sarà computato nell’anzianità di servizio per tutti gli istituti contrattuali, ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità.

Art. 13 - Recesso in costanza di “protezione” - Nel rapporto di lavoro subordinato vi sono dei periodi di “protezione” nei quali vi è la possibilità di recedere dal contratto solo per giusta causa, giustificato motivo o compimento del termine, quali:

1. il periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni del matrimonio fino ad un anno dopo la celebrazione dello stesso;
2. il periodo intercorrente dall’inizio della maternità fino ad un anno di età del bambino;
3. in costanza di malattia, infortunio o congedo parentale.

Le Parti ritengono che il recesso al compiersi del periodo di apprendistato non sia riconducibile al recesso per giustificato motivo, né a quello per compimento del termine, pur presentando alcuni elementi di ciascuna delle due tipologie.

Ciò premesso, in riferimento al punto 1., tenuto conto che il congedo matrimoniale ha una durata prevista di 15 (quindici) giorni e che l’art. 10 del presente Accordo prevede la possibilità di prolungare il periodo di apprendistato solo in caso di assenze superiori a 30 (trenta) giorni, le Parti ritengono che il recesso possa effettuarsi anche se il termine cade entro un anno dalle pubblicazioni o celebrazione del matrimonio, con il solo onere del preavviso di cui al precedente art. 12.

L’efficacia definitiva di tale parere sarà però subordinata alla conferma da parte del Ministero del lavoro in risposta ad apposito interpello.

In riferimento al punto 2., se il termine dell’apprendistato cade entro un periodo di “protezione”, l’Azienda che intenda recedere dal rapporto di lavoro dovrà rispettare la seguente procedura:

- A. comunicare con lettera raccomandata o altro mezzo equipollente, l’intenzione di esercitare il recesso dal Contratto di Apprendistato nel rispetto dei termini e dei modi di preavviso di cui all’art. 12 del presente Accordo;

B. alla fine del periodo di interdizione o di sospensione degli effetti del licenziamento, l’Azienda comunicherà al Lavoratore, nei modi legalmente e/o contrattualmente previsti, il licenziamento, con decorrenza del preavviso dal giorno successivo al termine del periodo di “protezione”.

In riferimento al punto 3., la malattia intervenuta dopo la comunicazione prevista dal 2° comma dell’art. 12 del presente Accordo, in analogia al disposto del comma 41 dell’art. 1 della L. 92/2012, non avrà effetto sospensivo, per cui l’effettiva cessazione avverrà al compiersi del preavviso, o al termine del contratto di apprendistato qualora il preavviso sia sostituito dalla relativa indennità.

La malattia iniziata prima della comunicazione di cui all’art. 12 del presente Accordo, in caso di prognosi superiore a 30 (trenta) giorni, determinerà il prolungamento del contratto di apprendistato così come previsto dal precedente art. 10.

Quando la prognosi complessiva, anche riferita a diversi eventi morbosi, fosse inferiore a 30 (trenta) giorni, la malattia si considererà neutra e le comunicazioni di recesso ed i loro effetti saranno conformi alle previsioni dell’art. 12.

Nel periodo di preavviso lavorato oltre il compimento della durata totale dell’Apprendistato, l’Apprendista manterrà “in proroga” tale qualifica e beneficerà delle riduzioni contributive previste per i 12 mesi successivi all’attribuzione della qualifica.

Art. 14 - Proporzione numerica e facoltà di assumere - Il numero massimo di Apprendisti da assumere in Azienda, direttamente o indirettamente per il tramite delle Agenzie di somministrazione, a tempo indeterminato o determinato stagionale, non può superare il rapporto di 3 (tre) a 2 (due) rispetto alle maestranze specializzate e qualificate presenti. In caso di Aziende che occupano un numero di Lavoratori inferiore a 10 (dieci), il numero di Apprendisti non può superare il 100% (cento per cento) della forza presente. Se un’Azienda ha alle proprie dipendenze Lavoratori qualificati in numero inferiore a 3 (tre), potrà assumere al massimo 3 (tre) Apprendisti.

Per maggior chiarezza, si riporta una sintesi dei limiti numerici:

LIMITI QUANTITATIVI PER DATORI DI LAVORO (NON ARTIGIANI)	
Tipologia di azienda	N. apprendisti che possono essere assunti
Da 0 fino a 2 lavoratori qualificati	3
Fino a 9 dipendenti che occupano da 3 lavoratori qualificati in su	1 per ciascun lavoratore qualificato
Oltre i 9 dipendenti che occupano da 3 lavoratori qualificati in su	3 ogni 2 lavoratori qualificati

Art. 15 - Facoltà di assumere apprendisti - L’Azienda con più di 10 (dieci) Lavoratori dipendenti potrà assumere Apprendisti qualora abbia mantenuto in servizio almeno il 30% (trenta per cento) dei contratti di Apprendistato scaduti nei 36 (trentasei) mesi precedenti. Se nei 36 (trentasei) mesi precedenti sono scaduti meno di 3 (tre) contratti d’Apprendistato, l’Azienda è esonerata dal vincolo che precede.

Non sono computati tra i contratti scaduti:

1. i rapporti risolti nel corso o al termine del periodo di prova;
2. i dimissionari;
3. i licenziati per giusta causa;
4. chi rifiuta di rimanere in servizio.

Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l’assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui sopra sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, a tutti gli effetti, sin dalla data di costituzione del rapporto.

Art. 16 - Tipologie contrattuali - La Legge prevede tre tipologie di apprendistato:

- A. Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;
- B. Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- C. Apprendistato di Alta formazione e ricerca.

A. Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

Esso rappresenta un percorso alternativo alla formazione scolastica, in grado di consentire l’acquisizione di un titolo di studio attraverso il rapporto di lavoro. Questa forma di Apprendistato è destinata a soggetti che abbiano compiuto 15 (quindici anni) e fino al compimento del 25° (venticinquesimo) anno di età.

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a 3 (tre) anni o a 4 (quattro) anni nel caso di diploma professionale quadriennale.

Il contratto di Apprendistato può essere concluso, fermo restando il limite di durata di cui sopra, in tutti i settori di attività, purché la finalità sia riconducibile al conseguimento di una qualifica professionale.

La regolamentazione dei profili formativi dell’Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, previo accordo in conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano, e sentite le associazioni dei Datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:

- a) definizione della qualifica o diploma professionale ai sensi del D. Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226;
- b) previsione di un monte ore di formazione, esterna o interna all’Azienda, congruo al conseguimento della qualifica o del diploma professionale in funzione di quanto stabilito al comma 1 e secondo standard minimi formativi definiti ai sensi del D. Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226;
- c) rinvio ai CCNL stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendali per la determinazione, anche all’interno degli Enti Bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione all’interno dell’Azienda, nel rispetto degli standard generali fissati dalle regioni.

Il datore di lavoro che intenda stipulare tale contratto di apprendistato dovrà sottoscrivere un Protocollo con l’istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro.

Nell’apprendistato, la formazione esterna all’Azienda è impartita nell’istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e non può essere superiore al 60% (sessanta per cento) dell’orario ordinamentale per il secondo anno e al 50% (cinquanta per cento) per il terzo e quarto anno, nonché per l’anno successivo finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica. Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% (dieci per cento) di quella che gli sarebbe dovuta, fatte salve diverse previsioni dei contratti collettivi.

Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante.

In tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non potrà eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva.

B. Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Con questa forma di contratto possono essere assunti i soggetti di età compresa tra i 18 (diciotto) anni e i 29 (ventinove) anni, in tutti i settori di attività, pubblici o privati, per il conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali.

Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D. Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di Apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell’Azienda, 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 e disciplinata dalle Regioni, sentite le parti sociali e tenuto conto dell’età, del titolo di studio e delle competenze dell’apprendista.

Le Regioni e le Associazioni Datoriali potranno definire, anche nell’ambito della bilateralità contrattuale, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.

Per i Datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, le Parti Sociali possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di Apprendistato, anche a tempo determinato.

La durata totale del contratto di Apprendistato e della formazione, sarà determinata dal CCNL di categoria in funzione del livello d’inquadramento finale dell’Apprendista.

Ove mancante o incompleta, si applicheranno le durate previste nelle seguenti Tabella.

Tabella 1: Durata e inquadramento durante l'Apprendistato Professionalizzante

Inquadramento Finale	Durata Primo Periodo	Durata Secondo Periodo	Durata Totale	Totale ore di Formazione Teorico Pratica*
1° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi	240
2° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi	240
3° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi	210
4° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi	180
5° Livello	16 mesi	16 mesi	32 mesi	160
6° Livello	15 mesi	15 mesi	30 mesi	120
7° Livello	14 mesi	14 mesi	28 mesi	120

* Le ore di formazione effettuate dall'Apprendista in precedente rapporto di apprendistato, per l'acquisizione di competenze di base e trasversali e quelle di formazione professionalizzante, saranno computate nella durata totale della formazione prevista nella precedente Tabella.

Nel primo periodo, l'inquadramento e la corrispondente retribuzione saranno di due livelli inferiori rispetto a quella prevista per l'inquadramento finale. Nel secondo periodo, l'inquadramento e la retribuzione saranno di un livello inferiore rispetto al predetto inquadramento finale.

Resta inteso che, l'apprendista con la qualifica finale al 7° livello permarrà per entrambi i periodi all'8° livello.

Qualora necessario od opportuno, il CCNL potrà essere integrato da specifico Accordo tra le Federazioni Datoriali e Sindacali firmatarie.

La disciplina del presente articolo è cedevole rispetto alle previsioni del CCNL applicato e agli eventuali Accordi Integrativi sottoscritti tra le Federazioni Datoriali e Sindacali firmatarie del Contratto di categoria.

C. Apprendistato di Alta formazione e ricerca

Con questa forma di contratto possono essere assunti, in tutti i settori di attività, pubblici o privati, soggetti di età compresa tra i 18 (diciotto) anni e i 29 (ventinove) anni, per attività di ricerca, per il conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

Il datore di lavoro che intenda stipulare tale apprendistato deve sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca, che stabilisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro, secondo lo schema definito con apposito decreto. Il suddetto protocollo stabilisce, altresì, il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro in ragione del numero di ore di formazione svolte in azienda, anche in deroga al limite di cui all'articolo 2, comma 147, del decreto-legge 3 ottobre 2006, n. 262, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2006, n. 286. La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e nei percorsi di istruzione tecnica superiore e non può, di norma, essere superiore al 60% (sessanta per cento) dell'orario ordinamentale.

Per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% (dieci per cento) di quella che gli sarebbe dovuta, salve diverse previsioni dei Contratti Collettivi. La regolamentazione e la durata del periodo di Apprendistato per attività di ricerca, per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle Regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le Associazioni territoriali dei Datori di lavoro e dei

Lavoratori, le Università, gli Istituti Tecnici e Professionali e altre Istituzioni formative o di ricerca, comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, dell’innovazione e del trasferimento tecnologico.

Art. 17 - Computo Apprendisti - Gli apprendisti, fatte salve le eventuali deroghe previste dalla legge o dal contratto, sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti per l’applicazione di particolari normative ed istituti. A titolo di maggior chiarezza, si riportano le attuali disposizioni che prevedono il computo degli apprendisti, salvo le successive modifiche o integrazioni legislative:

- *Cassa integrazione guadagni straordinaria*: per quanto concerne i requisiti di ammissione, l’art. 20, comma 1, D.Lgs. n. 148/2015 stabilisce che nel computo degli oltre 15 dipendenti devono essere computati anche gli apprendisti;
- *Mobilità per riduzione di personale e licenziamenti collettivi*: gli apprendisti rientrano nel computo dei dipendenti ai fini del raggiungimento della soglia che comporta l’applicazione della procedura (art. 24, L. n. 223/1991; ML circ. n. 62/1996);
- ai fini dell’obbligo del *rapporto biennale sulla parità tra uomo e donna sul lavoro* previsto per le aziende che occupano oltre 100 dipendenti: deve essere computata tutta la forza lavoro a qualunque titolo occupata in azienda, ivi compresi gli apprendisti (art. 46, D.Lgs. n. 198/2006; ML circ. n. 48/1992);
- ai fini della determinazione del numero dei lavoratori dal quale discendono gli *obblighi di sicurezza* previsti dal D.Lgs. n. 81/2008: gli apprendisti devono considerarsi computabili (art. 4, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008);
- nel caso di *scelta del lavoratore di mantenere il T.f.r. in azienda*: gli apprendisti sono computati nel numero dei 50 dipendenti che determina l’obbligo del datore di lavoro di versare le somme al Fondo di Tesoreria (art. 1, D.M. 30 gennaio 2007; INPS circ. n. 70/2007).

Art. 18 - Garanzia - L’Azienda ha diritto di proporzionare la retribuzione netta dell’Apprendista in modo che non sia superiore, per effetto delle minori trattenute, a quella del lavoratore qualificato di analogo livello e anzianità lavorativa. Lo stesso criterio deve essere applicato anche al lavoratore “ex apprendista”, nel periodo in cui continua a godere del regime contributivo più favorevole.

Art. 19 - Procedure di Conformità e di Certificazione - Le Parti concordemente individuano per il contratto di apprendistato 3 (tre) livelli di definizione:

- ✓ il primo è tra Azienda e Lavoratore e, normalmente, definisce le mansioni e, quindi, il livello iniziale e finale di inquadramento e la relativa retribuzione;
- ✓ il secondo è contrattuale e, sulla base di quanto definito al primo livello, verifica l’attinenza e la congruità del Piano Formativo Individuale;
- ✓ il terzo livello è definito dalle disposizioni legali applicabili e dalle circolari applicative degli Enti preposti.

La certificazione individuata dalle Parti può essere effettuata per i primi 2 (due) livelli, poiché la corretta applicazione delle disposizioni legali non può essere stabilita dalle stesse.

Quanto al primo livello, di definizione delle mansioni, del livello iniziale e finale d’inquadramento e della relativa retribuzione, la certificazione è possibile solo previa audizione delle Parti e consulenza correttiva di eventuali errate applicazioni. Tale certificazione sarà normalmente effettuata dalla Commissione Bilaterale Territoriale. Nell’ipotesi in cui la Commissione Bilaterale Territoriale non fosse istituita, la certificazione sarà di competenza della Commissione Bilaterale Nazionale.

Quanto al secondo livello di certificazione, le Parti prevedono:

- A. un parere di Conformità del Piano Formativo Individuale alle previsioni contrattuali;
- B. la certificazione del Contratto di Apprendistato.

Nel caso A., il parere di Conformità sarà espresso dall’Ente Bilaterale in relazione al controllo effettuato relativamente alla congruità del Piano Formativo Individuale e non vi sarà verifica di altri aspetti normativi e contrattuali legittimanti l’instaurazione e lo svolgimento del rapporto di apprendistato.

Ne consegue che permane, da parte del personale ispettivo, la sanzionabilità di eventuali mancanze relative alla valida costituzione del rapporto. Per quanto precede, le Parti concordemente ritengono che il Parere di Conformità possa essere emesso anche in assenza di audizione delle Parti, essendo documentalmente desumibile.

Nel caso B., l’Ente Bilaterale effettuerà una vera e propria istruttoria comprendente l’integrale verifica documentale, l’audizione delle parti e l’eventuale sopralluogo in loco.

Quindi, la Commissione Bilaterale verificherà non solo la congruità del Piano Formativo Individuale, ma anche tutte le altre condizioni del Contratto di Apprendistato previste dal CCNL e dalla Legge.

Qualora l’Azienda abbia più unità produttive distribuite su più Regioni, le domande di Conformità e/o di Certificazione, dovranno essere inoltrate alla Commissione insediata presso l’Ente Bilaterale Nazionale.

Art. 20 - Trasmissione P.F.I. per l’Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale o di Alta formazione e ricerca - L’inoltro del Piano Formativo Individuale sarà effettuato all’Ente Bilaterale Nazionale, sia per la verifica delle condizioni di cui al precedente articolo 16 che per monitorare, tramite lo specifico Osservatorio Nazionale, l’utilizzo di tale forme contrattuali.

Art. 21 - Apprendistato in cicli stagionali - Tenuto conto che anche per le tutte le Aziende dei CC.CC.NN.LL. regolati dal presente Accordo possono esservi fabbisogni per attività, servizi o intensificazioni stagionali, in ottemperanza a quanto previsto dall’articolo 4 comma 5 del Decreto Legislativo 14 settembre 2011 n. 167, e ferma rimanendo la durata massima del periodo di apprendistato di cui all’articolo 16 del presente Accordo, è consentito articolare lo svolgimento dell’apprendistato:

- in più stagioni, attraverso più rapporti a tempo determinato, l’ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro 60 (sessanta) mesi di calendario dalla data di prima assunzione;
- mediante la costituzione di un rapporto di apprendistato a Tempo Parziale Verticale, annualmente coincidente con la durata stagionale.

Nel primo caso, l’apprendista assunto a tempo determinato per una stagione, per proseguire l’apprendistato nella stagione successiva, dovrà esercitare il diritto di precedenza comunicando tale volontà per scritto, con accusazione di ricevuta, entro 30 (trenta) giorni dalla data di cessazione del rapporto.

Nel secondo caso, la durata dell’Apprendistato sarà determinata dall’Azienda e dall’Apprendista in sede di assunzione, entro i limiti di durata totale prevista dall’art. 16 del presente Accordo, utilizzando il criterio della somma dei singoli periodi annuali effettivamente lavorati.

Per le caratteristiche proprie del rapporto di apprendistato a tempo determinato stagionale, in deroga alla previsione del 4° comma dell’art. 5 del D. Lgs. 368/01 e s.m.i., non vi sarà trasformazione della successione di rapporti a tempo determinato in tempo indeterminato, fino al compiersi del periodo totale lavorato di apprendistato previsto nella lettera di assunzione. Ai fini del computo della durata dell’apprendistato stagionale saranno utili anche eventuali prestazioni di breve durata, omogenee alla qualifica da conseguire, rese nell’intervallo tra una stagione e l’altra.

Art. 22 - Impegno di adeguamento e aggiornamento - Le Parti concordano di incontrarsi per esaminare eventuali modifiche alla disciplina legale in materia di apprendistato, adeguando ad esse la presente disciplina.

Letto, confermato e sottoscritto.

Roma, 12 dicembre 2016.

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE**1) Dati Azienda**

PFI relativo all'assunzione del/la Sig./ra:

Ragione Sociale

Sede Indirizzo CAP (Comune)

P.I. C.F.

Telefono Fax

E-mail

Legale rappresentante

*Timbro e Firma Azienda***2) Dati Apprendista**

Nome e Cognome

C. F. Nato a il

Cittadinanza

N. permesso di soggiorno Scadenza

Titolo di studio

Residenza/domicilio in Via N. Prov.

Telefono E-mail

*Firma Apprendista***3) Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro dell'Apprendista**

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi d'istruzione non conclusi

.....

Esperienze lavorative

.....

Periodi di apprendistato svolti dal al

.....

Firma Apprendista

4) Aspetti normativi del Contratto di Apprendistato

CCNL applicato al rapporto di Apprendistato

Data di assunzione Durata del Contratto

Qualifica, ai fini contrattuali, da conseguire (*descrizione*)

.....

Categoria e Livello di inquadramento iniziale

Categoria e Livello di inquadramento finale

5) Tutor o Referente aziendale

Tutor o Referente aziendale

C.F.

Categoria e Livello di inquadramento

Anni di esperienza

Firma Tutor

6) Formazione già effettuata dall'Apprendista

Formazione extra scolastica, compresa quella già svolta in precedenti periodo d'apprendistato:

A)

B)

C)

D)

Firma Apprendista

7) Contenuti Formativi

Il Piano Formativo Individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale da conseguire ai fini contrattuali.

La formazione indicata nel presente Piano Formativo deve essere attestata nell'apposito modulo ed articolata in quantità non inferiore alla previsione dell'art. 16 dell'Accordo Federale per la disciplina dell'Apprendistato.

Indicare le competenze tecnico professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire:

1)

2)

3)

- 4)
- 5)
- 6)

8) Articolazione e modalità di erogazione della formazione (è possibile barrare più opzioni):

- Affiancamento al personale qualificato
- Addestramento nel lavoro
- Formazione a Distanza (*e-learning*)
- Lezioni e/o esercitazioni
- Testimonianze
- Visite aziendali
- Formazione a distanza
- Partecipazione a Corsi, Fiere, Convegni ecc.
- Altro (*specificare*)

Firma Datore di lavoro

Firma Apprendista

Firma Tutor o Referente aziendale

APPENDICE
ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITA' FORMATIVA
(da compilare durante e al termine dell'attività formativa svolta nel Contratto di Apprendistato)

DATI APPRENDISTA

Nome e Cognome

Codice Fiscale

Luogo e data di nascita

Residente in Via Prov CAP.....

Telefono E-Mail

Titolo di Studio

Assunto in Apprendistato Professionalizzante dal al

Per conseguire la qualifica di

Firma Apprendista

DATI AZIENDA

Azienda (Ragione Sociale) P.I.

Indirizzo sede Via Prov CAP.....

Telefono E-Mail

Nominativo del Tutor o Refente aziendale

Timbro e Firma Azienda

REGISTRO DELLA FORMAZIONE EFFETTUATA DURANTE IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Ambito Formativo (con riferimento al PFI)	Durata Ore e Periodo	Modi formativi	Firma
 Ore Periodo	<input type="checkbox"/> addestramento/affiancamento <input type="checkbox"/> lezioni teoriche <input type="checkbox"/> formazione a distanza <input type="checkbox"/> altro (<i>specificare</i>)	Firma Tutor Firma Apprendista
 Ore Periodo	<input type="checkbox"/> addestramento/affiancamento <input type="checkbox"/> lezioni teoriche <input type="checkbox"/> formazione a distanza <input type="checkbox"/> altro (<i>specificare</i>)	Firma Tutor Firma Apprendista
 Ore Periodo	<input type="checkbox"/> addestramento/affiancamento <input type="checkbox"/> lezioni teoriche <input type="checkbox"/> formazione a distanza <input type="checkbox"/> altro (<i>specificare</i>)	Firma Tutor Firma Apprendista
 Ore Periodo	<input type="checkbox"/> addestramento/affiancamento <input type="checkbox"/> lezioni teoriche <input type="checkbox"/> formazione a distanza <input type="checkbox"/> altro (<i>specificare</i>)	Firma Tutor Firma Apprendista
 Ore Periodo	<input type="checkbox"/> addestramento/affiancamento <input type="checkbox"/> lezioni teoriche <input type="checkbox"/> formazione a distanza <input type="checkbox"/> altro (<i>specificare</i>)	Firma Tutor Firma Apprendista
 Ore Periodo	<input type="checkbox"/> addestramento/affiancamento <input type="checkbox"/> lezioni teoriche <input type="checkbox"/> formazione a distanza <input type="checkbox"/> altro (<i>specificare</i>)	Firma Tutor Firma Apprendista
 Ore Periodo	<input type="checkbox"/> addestramento/affiancamento <input type="checkbox"/> lezioni teoriche <input type="checkbox"/> formazione a distanza <input type="checkbox"/> altro (<i>specificare</i>)	Firma Tutor Firma Apprendista
 Ore Periodo	<input type="checkbox"/> addestramento/affiancamento <input type="checkbox"/> lezioni teoriche <input type="checkbox"/> formazione a distanza <input type="checkbox"/> altro (<i>specificare</i>)	Firma Tutor Firma Apprendista
	Totale ore:		

Firma Datore di lavoro

Firma Apprendista

Firma Tutor o Referente aziendale

Allegato 2**Accordo Quadro Interfederale AIFES, ANPIT, CIDEDEC e CISAL sugli Assetti dei livelli della Contrattazione e sulle regole della stessa**

Il giorno 6 dicembre 2016, in Roma, per definire le regole comuni sulla Contrattazione Collettiva, si sono incontrate le seguenti Parti:

- **AIFES** rappresentata dal Presidente *Arianna De Paolis*;
 - **ANPIT** rappresentata dal Presidente *Federico Iadicicco*;
 - **CIDEDEC** rappresentata dal Presidente *Paolo Esposito*;
- e
- **CISAL Terziario** rappresentata dal Segretario Nazionale *Vincenzo Caratelli*;
 - **CISAL** rappresentata dal Segretario Generale *Francesco Cavallaro*.

Premessa

Le Parti intendono avviare la stipula di Contratti di lavoro che regolino i rapporti dei Dipendenti operanti nei settori della Formazione e Consulenza e, a tal fine, vogliono concordare le regole cui dovranno attenersi unitamente alle rispettive Federazioni nella stipula dei diversi Contratti Nazionali di lavoro e nella Contrattazione di Secondo livello.

AIFES, ANPIT, CIDEDEC e CISAL, in seguito denominate anche solo “*le Parti*”, confermano che gli obiettivi prioritari dell’intesa sono la crescita economica, lo sviluppo occupazionale e l’aumento della produttività delle aziende del Paese che operano nei settori regolamentati dai CCNL delle rispettive Federazioni.

Le Parti intendono perseguire condizioni di competitività in modo da consentire il rafforzamento del sistema produttivo, dell’innovazione e dell’occupazione, l’emersione del lavoro nero e il miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro e, per quanto compatibile, nel livello delle retribuzioni reali dei Lavoratori.

Le Parti concordano sul modello contrattuale su due livelli e ribadiscono la convinzione che unicamente un sistema strutturato di relazioni sindacali sia in grado di incidere sull’economia e dare certezze, attraverso la condivisione delle regole sui tempi, sui contenuti e sull’ambito della contrattazione collettiva. Fondamentale al riguardo è l’implementazione di un sistema basato sulla flexicurity, che l’Unione Europea ha da tempo scelto per lo sviluppo e per l’abbattimento dei costi del lavoro.

Le Parti, quindi, annettono particolare rilevanza alla Contrattazione di Secondo livello aziendale e/o territoriale, tanto da prevedere contrattualmente, in sua assenza, una specifica Indennità economica conglobata nella Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile dovuta ai Lavoratori.

Le Parti demandano il monitoraggio delle regole stabilite con il presente Accordo all’Osservatorio Nazionale del Mercato del Lavoro, incardinato presso gli Enti Bilaterali di riferimento, ai quali è rimessa la gestione delle iniziative previste dal legislatore in materia di lavoro e formazione.

SCHEMI CONTRATTUALI PER I RINNOVI DEI CCNL

1. Il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro di categoria

Il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro di categoria **avrà validità triennale**, sia per la parte normativa che per la parte economica, e fisserà trattamenti certi per i Lavoratori appartenenti allo stesso settore sull'intero territorio nazionale. In tal senso, le Parti richiamano l'Accordo Quadro sulla riforma degli assetti contrattuali, sottoscritto dalla CISAL presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri a Roma il 22/01/2009.

1.2 Indice di riferimento IPCA

Il presente Accordo Interconfederale identifica il tasso d'inflazione programmata per l'aggiornamento della parte economica dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria nell'indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA (*l'indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia*), depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati.

Nel rispetto del criterio di progressività e nella previsione di un futuro aumento delle spinte inflazionistiche, le Parti concordano di prevedere degli incontri entro la metà della vigenza dei CC.CC.NN.LL. sottoscritti per valutare la congruità degli aumenti contrattualmente previsti rispetto all'evoluzione dell'Indice IPCA.

1.3 Campo di applicazione

Il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro di categoria definisce il sistema delle imprese rientranti nel proprio campo di applicazione attraverso l'individuazione delle attività. Inoltre, disciplina il diritto d'informazione e consultazione e gli eventuali organismi paritetici, nonché, attraverso appositi accordi, le forme di bilateralità al fine di garantire il funzionamento di servizi integrativi del welfare, possibilmente attraverso una normativa fiscale agevolata. Il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro di categoria definisce i modi e gli ambiti di applicazione della Contrattazione di secondo livello.

1.4 Procedure di rinnovo dei Contratti Nazionali e di Secondo livello (Territoriali o Aziendali).

Il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro di categoria deve avvenire secondo tempi e modi univoci, applicabili anche per i rinnovi della Contrattazione di secondo livello, che consentano la presentazione della nuova proposta contrattuale in tempo utile per l'apertura della trattativa del rinnovo.

A tal fine, la Parte che intenda dare disdetta del Contratto Nazionale deve notificarlo nei 6 (sei) mesi precedenti la scadenza, presentando le modifiche che intende proporre.

L'Associazione che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 (venti) giorni, decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Nei 3 (tre) mesi antecedenti e nei 6 (sei) mesi successivi alla scadenza del contratto, e comunque, per un periodo complessivo di 9 (nove) mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, può essere richiesta la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

Il rifiuto della sospensione dell'azione o il mancato rispetto delle clausole di raffreddamento concordate determinerà il mancato riconoscimento, dalla data di scadenza del Contratto precedente, di una copertura economica, c.d. "*Una Tantum*", nella misura che sarà stabilita nei singoli Contratti Collettivi Nazionali di lavoro di categoria, a favore dei Lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'Accordo di rinnovo. Tale misura, in linea di massima, sarà pari al differenziale mensile di rinnovo per i mesi decorrenti dalla scadenza del CCNL fino alla decorrenza del nuovo, dedotte le eventuali "*Indennità di vacanza contrattuale*" già percepite.

Le Parti si danno atto che, in caso di disdetta contrattuale, dal primo giorno del quarto mese successivo alla data di scadenza del CCNL, sarà corrisposto ai Lavoratori dipendenti un apposito elemento provvisorio della retribuzione denominato "*Indennità di Vacanza Contrattuale*", calcolato nel seguente modo:

Fatto uguale a 100 l'indice nazionale IPCA, al netto degli energetici importati, al primo giorno del mese successivo alla decorrenza del CCNL (indice 1), rilevato lo stesso indice alla fine del mese della data di scadenza del CCNL (indice 2), l'Indennità di Vacanza Contrattuale sarà pari al prodotto della Retribuzione Parametrica moltiplicata per il 70% (settanta per cento) della differenza, espressa in centesimi, tra l'indice 1 e l'indice 2. Dall'importo risultante, saranno dedotti gli eventuali accontamenti già riconosciuti nel corso di vigenza del CCNL a titolo di “Adeguamento IPCA”.

L'Osservatorio nazionale costituito presso l'Ente Bilaterale determinerà, entro l'ultimo giorno del secondo mese successivo alla scadenza del CCNL, la tabella delle Indennità mensili di Vacanza Contrattuale per ciascun livello di inquadramento, applicando i criteri che precedono.

Dal primo giorno del mese di decorrenza della RTMCM prevista dal nuovo CCNL, l'Indennità di Vacanza Contrattuale cesserà di essere corrisposta. In sede di rinnovo del CCNL sarà definita l'eventuale compensazione delle differenze retributive per il periodo di vacanza contrattuale. Inoltre, le Parti in attuazione dell'Accordo Quadro sugli assetti dei livelli della Contrattazione, prima di ciascun rinnovo, valuteranno l'entità del recupero degli scostamenti dell'indice IPCA, depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, in funzione della situazione socio economica di settore, conciliando le primarie esigenze di salvaguardia e di espansione dei posti di lavoro con la tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni.

2. La Contrattazione Collettiva di Secondo livello

2.1 Ambito di applicazione

La Contrattazione di Secondo livello sarà svolta in sede aziendale e avrà una durata normale di 3 (tre) anni. Essa riguarderà materie ed istituti diversi da quelli già stabiliti dal presente CCNL, salvo tutte le eccezioni espressamente indicate.

La parte economica potrà definire solamente l'introduzione di Premi di Risultato integralmente correlati ad elementi dall'esito incerto (*esempio: redditività, produttività, qualità, presenza, ecc.*), anche in concorso tra loro, o particolari maggiorazioni strettamente giustificate dai tempi, modi o condizioni richiesti dalla prestazione lavorativa. Le Parti sottoscrittrici il presente CCNL, per favorire la Contrattazione di secondo livello, concordano che, a richiesta delle Parti (*Azienda, Lavoratori o RSA/RST*), la Commissione Bilaterale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione fornisca linee guida utili a definire aziendalmente modelli di “Premio Variabile” o di “Premio Produzione” o di “Premio Presenza”, anche tenendo conto dell'Elemento Perequativo Mensile Regionale.

Tali Premi dovranno conciliarsi con le compatibilità aziendali in funzione:

- ✓ degli aumenti retributivi previsti dal CCNL;
- ✓ delle eventuali retribuzioni già previste nella Contrattazione regionale o provinciale di secondo livello.

La Contrattazione di secondo livello, territoriale e/o aziendale, è ammessa per ogni materia demandata dal presente CCNL o dalle Legge, fermo restando il principio generale che, salvo casi straordinari particolari e documentati di crisi aziendale, ogni limitazione concordata dei diritti dei Lavoratori contrattualmente definiti debba prevedere una specifica e adeguata voce di ristoro economico.

La Contrattazione di secondo livello può disciplinare le seguenti materie:

Sull'Orario di lavoro:

- a) profili particolari d'orario, la loro distribuzione nell'arco della giornata, settimana, mese e anno;
- b) deroghe sulla durata del lavoro settimanale, mensile e/o annuale, sul riposo giornaliero e sul riposo settimanale;
- c) definizione dell'orario di lavoro per i Lavoratori discontinui;
- d) modi di godimento dei riposi, pause intermedie o intervalli per la consumazione dei pasti;
- e) turni delle ferie;
- f) disciplina del lavoro a turni, anche quando a ciclo continuo, c.d. “H24”;
- g) ampliamento della Banca delle Ore e gestione della stessa;
- h) casi di superamento dei limiti previsti per il lavoro straordinario e supplementare, con individuazione di riposi compensativi;
- i) adozione di particolari regimi di flessibilità aziendale.

Sulle mansioni:

- a) ipotesi di eventuali cambi delle mansioni assegnate ai Lavoratori per modifica degli assetti organizzativi;

- b) proposta alla Commissione Bilaterale Nazionale d'Interpretazione d'inserire nella Classificazione del personale, profili ed esemplificazioni mancanti.

Sul trattamento economico e assistenziale:

- a) istituzione o disciplina particolare dei Premi di produttività o presenza, dell'Indennità di trasporto, dell'Indennità di mensa o dei buoni pasto;
- b) istituzione e disciplina delle retribuzioni variabili per gli Operatori di vendita;
- c) ammissibilità del pagamento della tredicesima in ratei mensili;
- d) ampliamento delle prestazioni integrative al S.S.N. e assicurative, già previste dal sistema contrattuale di bilateralità.

Sul cambiamento della sede di lavoro:

- a) disciplina dei trattamenti in caso di trasferimento, trasferta, distacco o comando.

Sulle tipologie contrattuali:

- a) *Tempo Parziale*: particolari modi d'applicazione delle Clausole Elastiche e di distribuzione dell'orario di lavoro;
- b) *Lavoro Determinato*: definizione dei casi di "intensificazione" per il ricorso al lavoro a tempo determinato, eventuali trattamenti correlati alla tipologia del lavoro determinato; riduzione dei periodi d'interruzione tra contratti a termine; monetizzazione mensile delle retribuzioni differite;
- c) *Lavoro Somministrato*: definizione, in particolari situazioni, delle possibilità di superamento dei limiti numerici;
- d) *Apprendistato*: formazione aziendale nell'Apprendistato ed eventuale estensione agli Apprendisti d'istituti contrattuali su Premi/Indennità;
- e) *Telelavoro*: esercizio alla reversibilità del Telelavoro; disciplina dell'uso di apparecchiature, strumenti e programmi informatici del Telelavoratore; azioni positive di coinvolgimento del Telelavoratore; suddivisione dei carichi di lavoro e individuazione dell'eventuale strumentazione di controllo; individuazione delle fasce di reperibilità; individuazione, in contraddittorio, delle fattispecie disciplinarmente rilevanti e delle sanzioni previste;
- f) *Lavoro Intermittente*: definizione di particolari casi di ricorso al lavoro intermittente.

Sugli impianti audiovisivi:

- a) introduzione di impianti audiovisivi e nuove tecnologie.

Sull'appalto:

- a) eventuali condizioni particolari nei cambi d'appalto.

Sullo stato di crisi aziendale:

- a) deroghe alle previsioni contrattuali in tema di retribuzione e d'inquadramento nei casi di accertata crisi aziendale, quando tali accordi "di prossimità" siano necessari alla salvaguardia dell'occupazione;
- b) attivazione degli ammortizzatori sociali, compresa la stipulazione dei Contratti di Solidarietà.

Sugli incontri sindacali e informativi:

- a) definizione di incontri, a livello territoriale e/o aziendale, fra le Parti stipulanti il presente CCNL e i loro Rappresentanti territoriali, per la disamina ed approvazione dei contratti previsti dalla disciplina nazionale e leggi vigenti;
- b) definizione ed attivazione degli incontri sindacali aziendali, dell'esercizio dei diritti sindacali e di consultazione dei Lavoratori.

Sugli Enti Bilaterali:

- a) attivazione dei percorsi formativi in materia di apprendistato, sicurezza sul lavoro e/o formazione professionale.

In coerenza con i principi di sussidiarietà, la Contrattazione di secondo livello è, comunque, sempre ammessa qualora preveda, per le materie delegate, istituti migliorativi rispetto alle previsioni disciplinate dal presente CCNL. In caso di controversie inerenti alla Contrattazione di secondo livello, le Parti dovranno attivare la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione, istituita presso l'En.Bi.C.

A livello territoriale, in sede di prima applicazione, la richiesta di stipula della Contrattazione di secondo livello non può essere presentata prima di 2 (due) mesi dal deposito del presente CCNL presso gli Uffici preposti.

Le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il successivo termine di 3 (tre) mesi, decorrente dal ricevimento delle lettere d'apertura delle trattative. A regime, per le proposte di rinnovo del Contratto di secondo livello è necessario che una delle Parti ne dia disdetta almeno 2 (due) mesi prima dalla relativa scadenza, presentando le proposte di modifica, al fine di consentire l'apertura delle trattative. Nel mese antecedente e nei due mesi successivi alla scadenza del Contratto di secondo livello, e comunque per un periodo complessivamente pari ad almeno 3 (tre) mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

Durante tale periodo, i trattamenti economici e la parte normativa, previsti dal Contratto di secondo livello scaduto, continueranno ad essere applicati. Dal primo giorno del terzo mese successivo alla scadenza, decadranno e non saranno più applicati gli Accordi di secondo livello scaduti. Inoltre, da tale data l'Azienda dovrà riconoscere ai lavoratori le rispettive Indennità di Mancata Contrattazione di competenza.

Nel caso di stallo delle trattative di secondo livello per oltre 5 (cinque) mesi, le Parti interesseranno gli Organismi Nazionali di riferimento che hanno sottoscritto il presente CCNL.

3. Elemento Perequativo Regionale

L'Indice Regionale del costo della vita (IPCA) ha un differenziale tra Regioni superiore al 30%. A parziale recupero, le Parti introducono nel CCNL l'Elemento Perequativo Regionale mensile per 13 (tredici) mensilità, già conglobato nella RTMCM.

Tale Elemento Perequativo Regionale ha lo scopo di recuperare una parte del differenziale del costo della vita tra le varie Regioni. Le Parti consigliano di tener conto, anche nelle eventuali Contrattazioni di secondo livello, di tale (solo) parziale copertura, al fine di ottenere, per quanto possibile, una retribuzione reale uniforme per tutto il territorio nazionale. Quanto precede, oltre che rispondere al criterio dell'art. 36 della Costituzione, per la quale la retribuzione deve essere *“in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé ed alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa”*, ha anche lo scopo di favorire le assunzioni nelle aree con più basso costo della vita che, normalmente, coincidono con quelle a più basso tasso di occupazione. In sede di rinnovo del CCNL, le Parti aggiorneranno i nuovi valori dell'Elemento Perequativo Regionale tenendo conto dell'adeguamento degli IPCA.

4. Deroche per situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo

I Contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria possono prevedere che, in sede territoriale, fra le Parti siano raggiunte intese per modificare, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici o normativi disciplinati dal contratto stesso, al fine di governare direttamente nel territorio situazioni di crisi aziendali o favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'area.

Le modifiche possono essere effettuate sulla base di parametri oggettivi individuati nel contratto nazionale, quali, ad esempio, l'andamento del mercato del lavoro, i livelli di competenze e professionalità disponibili, il tasso di produttività, il tasso di avvio e di cessazione delle iniziative produttive, la necessità di incentivare nuovi investimenti.

Le intese così raggiunte, qualora prevedano ipotesi non regolamentate dal rispettivo contratto nazionale, per essere efficaci, devono essere preventivamente approvate dalle parti stipulanti i contratti collettivi nazionali di lavoro della categoria interessata.

5. Controversie

Eventuali controversie che dovessero insorgere nell'applicazione dei Contratti saranno disciplinate fra le Parti, prima in sede territoriale e poi a livello nazionale, avvalendosi di commissioni istituite ad hoc negli Enti Bilaterali, con apposito Regolamento tra loro concordato.

Qualora la controversia non trovi soluzione in sede di conciliazione, le stesse Parti adiranno un collegio arbitrale composto da tre componenti, di cui uno nominato dalle Associazioni Datoriali, uno dalla CISAL ed uno di comune accordo o, in caso di disaccordo, dal presidente del Tribunale Civile di Roma.

Il Collegio dovrà essere nominato entro e non oltre i 30 (trenta) giorni successivi al verbale di mancato accordo e dovrà insediarsi entro i successivi 30 (trenta) giorni. Il lodo sarà vincolante per le Parti.

Per gli eventuali provvedimenti da applicare, il collegio arbitrale farà riferimento alle norme di Legge vigenti in materia di responsabilità, riguardanti esclusivamente i comportamenti posti in essere da organizzazioni di rappresentanza.

Letto, firmato e sottoscritto in data 6 dicembre 2016.

Allegato 3**Principi generali legali regolatori il rapporto di lavoro subordinato****Estratto Articoli del Codice Civile****Art. 2094****(Prestatore di lavoro subordinato)**

E' prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore.

Art. 2095**(Categorie dei prestatori di lavoro)**

I prestatori di lavoro subordinato si distinguono in dirigenti, quadri, impiegati e operai.

Le leggi speciali e le norme corporative in relazione a ciascun ramo di produzione e alla particolare struttura dell'impresa, determinano i requisiti di appartenenza alle indicate categorie.

Art. 2096**(Assunzione in prova)**

Salvo diversa disposizione delle norme corporative, l'assunzione del prestatore di lavoro per un periodo di prova deve risultare da atto scritto. L'imprenditore e il prestatore di lavoro sono rispettivamente tenuti a consentire e a fare l'esperimento che forma oggetto del patto di prova.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto, senza obbligo di preavviso o d'indennità. Se però la prova è stabilita per un tempo minimo necessario, la facoltà di recesso non può esercitarsi prima della scadenza del termine.

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva e il servizio prestato si computa nell'anzianità del prestatore di lavoro.

Art. 2099**(Retribuzione)**

La retribuzione del prestatore di lavoro può essere stabilita a tempo o a cottimo e deve essere corrisposta nella misura determinata dalle norme corporative, con le modalità e nei termini in uso nel luogo in cui il lavoro viene eseguito.

In mancanza di norme corporative o di accordo tra le parti, la retribuzione è determinata dal giudice, tenuto conto, ove occorra, del parere delle associazioni professionali.

Il prestatore di lavoro può anche essere retribuito in tutto o in parte con partecipazione agli utili o ai prodotti, con provvigione o con prestazioni in natura.

Art. 2103**(Prestazione del lavoro)**

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.

Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi.

Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, 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.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori 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, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi.

Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e al quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario è nullo.

Art. 2104**(Diligenza del prestatore di lavoro)**

Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale.

Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

Art. 2105**(Obbligo di fedeltà)**

Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

Art. 2106**(Sanzioni disciplinari)**

L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo alla applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione.

Art. 2109**(Periodo di riposo)**

Il prestatore di lavoro ha diritto ad un giorno di riposo ogni settimana, di regola in coincidenza con la domenica.

Ha anche diritto, dopo un anno d'interrotto servizio, ad un periodo annuale di ferie retribuito, possibilmente continuativo, nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro. La durata di tale periodo è stabilita dalla legge, dalle norme corporative, dagli usi o secondo equità.

L'imprenditore deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie. Non può essere computato nelle ferie il periodo di preavviso indicato nell'articolo 2118.

Art. 2118**(Recesso dal contratto a tempo indeterminato)**

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti dalle norme corporative, dagli usi o secondo equità.

In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte del prestatore di lavoro.

Art. 2112**(Mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda)**

In caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.

Il cedente ed il cessionario sono obbligati, in solido, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento. Con le procedure di cui agli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile il lavoratore può consentire la liberazione del cedente dalle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Il cessionario è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa del cessionario. L'effetto di sostituzione si produce esclusivamente fra contratti collettivi del medesimo livello.

Ferma restando la facoltà di esercitare il recesso ai sensi della normativa in materia di licenziamenti, il trasferimento d'azienda non costituisce di per sé motivo di licenziamento. Il lavoratore, le cui condizioni di lavoro subiscono una sostanziale modifica nei tre mesi successivi al trasferimento d'azienda, può rassegnare le proprie dimissioni con gli effetti di cui all'articolo 2119, primo comma.

Ai fini e per gli effetti di cui al presente articolo si intende per trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato ivi compresi l'usufrutto o l'affitto di azienda. Le disposizioni del presente articolo si applicano altresì al trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento (1).

Nel caso in cui l'alienante stipuli con l'acquirente un contratto di appalto la cui esecuzione avviene utilizzando il ramo d'azienda oggetto di cessione, tra appaltante e appaltatore opera un regime di solidarietà di cui all'articolo 29, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (2).

Art. 2113**(Rinunzie e transazioni)**

Le rinunzie e le transazioni, che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi concernenti i rapporti di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile, non sono valide.

L'impugnazione deve essere proposta, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto o dalla data della rinunzia o della transazione, se queste sono intervenute dopo la cessazione medesima.

Le rinunzie e le transazioni di cui ai commi precedenti possono essere impuginate con qualsiasi atto scritto, anche stragiudiziale, del lavoratore idoneo a renderne nota la volontà.

Le disposizioni del presente articolo non si applicano alla conciliazione intervenuta ai sensi degli articoli 185, 410, 411, 412-ter e 412-quater del codice di procedura civile.

Art. 2118

(Recesso dal contratto a tempo indeterminato)

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti dalle norme corporative, dagli usi o secondo equità.

In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte del prestatore di lavoro.

Art. 2119

(Recesso per giusta causa)

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente.

Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda.

Art. 2120

(Disciplina del trattamento di fine rapporto)

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto. Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni.

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi la retribuzione annua, ai fini del comma precedente, comprende tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.

In caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'articolo 2110, nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, deve essere computato nella retribuzione di cui al primo comma l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro (1).

Il trattamento di cui al precedente primo comma, con esclusione della quota maturata nell'anno, è incrementato, su base composta, al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5 per cento in misura fissa e dal 75 per cento dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, accertato dall'ISTAT, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.

Ai fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui al comma precedente per frazioni di anno, l'incremento dell'indice ISTAT è quello risultante nel mese di cessazione del rapporto di lavoro rispetto a quello di dicembre dell'anno precedente. Le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero.

Il prestatore di lavoro, con almeno otto anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro, può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione non superiore al 70 per cento sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

Le richieste sono soddisfatte annualmente entro i limiti del 10 per cento degli aventi titolo, di cui al precedente comma, e comunque del 4 per cento del numero totale dei dipendenti.

La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

- a) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile (2).

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto.

Nell'ipotesi di cui all'articolo 2122 la stessa anticipazione è detratta dall'indennità prevista dalla norma medesima.

Condizioni di miglior favore possono essere previste dai contratti collettivi o da patti individuali. I contratti collettivi possono altresì stabilire criteri di priorità per l'accoglimento delle richieste di anticipazione.

Art. 2121

(Computo dell'indennità di mancato preavviso)

L'indennità di cui all'articolo 2118 deve calcolarsi computando le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili o ai prodotti ed ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.

Se il prestatore di lavoro è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, con premi di produzione o con partecipazioni, l'indennità suddetta è determinata sulla media degli emolumenti degli ultimi tre anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato.

Fa parte della retribuzione anche l'equivalente del vitto e dell'alloggio dovuto al prestatore di lavoro.

Art. 2122

(Indennità in caso di morte)

In caso di morte del prestatore di lavoro, le indennità indicate dagli articoli 2118 e 2120 devono corrispondersi al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado.

*La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno.
In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.
E' nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.*

Art. 2125

(Patto di non concorrenza)

Il patto con il quale si limita lo svolgimento dell'attività del prestatore di lavoro, per il tempo successivo alla cessazione del contratto, è nullo se non risulta da atto scritto, se non è pattuito un corrispettivo a favore del prestatore di lavoro e se il vincolo non è contenuto entro determinati limiti di oggetto, di tempo e di luogo.

La durata del vincolo non può essere superiore a cinque anni, se si tratta di dirigenti, e a tre anni negli altri casi. Se è pattuita una durata maggiore, essa si riduce nella misura suindicata.

LEGGE 15 luglio 1966, n. 604

Norme sui licenziamenti individuali

Art. 1

Nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato, intercedente con datori di lavoro privati o con enti pubblici, ove la stabilità non sia assicurata da norme di legge, di regolamento e di contratto collettivo o individuale, il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del Codice civile o per giustificato motivo.

Art. 2

Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro.

La comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace.

Le disposizioni di cui al comma 1 e di cui all'articolo 9 si applicano anche ai dirigenti.

Art. 3

Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Art. 4

Il licenziamento determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacali è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

Art. 5

L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro.

Art. 6

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.

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 necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo (2).

A conoscere delle controversie derivanti dall'applicazione della presente legge è competente il pretore.

Art. 7

Ferma l'applicabilità, per il licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo, dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all'articolo 3, seconda parte, della presente legge, qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla Direzione territoriale del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e trasmessa per conoscenza al lavoratore.

Nella comunicazione di cui al comma 1, il datore di lavoro deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e indicare i motivi del licenziamento medesimo nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.

La Direzione territoriale del lavoro trasmette la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore nel termine perentorio di sette giorni dalla ricezione della richiesta: l'incontro si svolge dinanzi alla commissione provinciale di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile.

La comunicazione contenente l'invito si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero è consegnata al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.

Le parti possono essere assistite dalle organizzazioni di rappresentanza cui sono iscritte o conferiscono mandato oppure da un componente della rappresentanza sindacale dei lavoratori, ovvero da un avvocato o un consulente del lavoro.

La procedura di cui al presente articolo non trova applicazione in caso di licenziamento per superamento del periodo di comporto di cui all'articolo 2110 del codice civile, nonché per i licenziamenti e le interruzioni del rapporto di lavoro a tempo indeterminato di cui all'articolo 2, comma 34, della legge 28 giugno 2012, n. 92. La stessa procedura, durante la quale le parti, con la partecipazione attiva della commissione di cui al comma 3, procedono ad esaminare anche soluzioni alternative al recesso, si conclude entro venti giorni dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo. Se fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque, decorso il termine di cui al comma 3, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore. La mancata presentazione di una o entrambe le parti al tentativo di conciliazione è valutata dal giudice ai sensi dell'articolo 116 del codice di procedura civile.

Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI) e può essere previsto, al fine di favorirne la ricollocazione professionale, l'affidamento del lavoratore ad un'agenzia di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a), c) ed e), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Il comportamento complessivo delle parti, desumibile anche dal verbale redatto in sede di commissione provinciale di conciliazione e dalla proposta conciliativa avanzata dalla stessa, è valutato dal giudice per la determinazione dell'indennità risarcitoria di cui all'articolo 18, settimo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, e per l'applicazione degli articoli 91 e 92 del codice di procedura civile.

In caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare all'incontro di cui al comma 3, la procedura può essere sospesa per un massimo di quindici giorni.

Art. 8

Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti. La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro.

Art. 9

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

Art. 10

Le norme della presente legge si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro che rivestano la qualifica di impiegato e di operaio, ai sensi dell'articolo 2095 del Codice civile e, per quelli assunti in prova, si applicano dal momento in cui l'assunzione diviene definitiva e, in ogni caso, quando sono decorsi sei mesi dall'inizio del rapporto di lavoro.

Art. 11

Le disposizioni della presente legge non si applicano ai datori di lavoro che occupano fino a trentacinque dipendenti e nei riguardi dei prestatori di lavoro che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia o che abbiano comunque superato il 65°anno di età, fatte salve le disposizioni degli articoli 4 e 9.

La materia dei licenziamenti collettivi per riduzione di personale è esclusa dalle disposizioni della presente legge.

Art. 12

Sono fatte salve le disposizioni di contratti collettivi e accordi sindacali che contengano, per la materia disciplinata dalla presente legge, condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro.

Art. 13

Tutti gli atti e i documenti relativi ai giudizi o alle procedure di conciliazione previsti dalla presente legge sono esenti da bollo, imposta di registro e da ogni altra tassa o spesa.

Art. 14

La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

DECRETO LEGISLATIVO 4 marzo 2015, n. 23

Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti

Art. 1

(Campo di applicazione)

1. Per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo è disciplinato dalle disposizioni di cui al presente decreto.

2. Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano anche nei casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del presente decreto, di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato.

3. Nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore del presente decreto, integri il requisito occupazionale di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, il licenziamento dei lavoratori, anche se assunti precedentemente a tale data, è disciplinato dalle disposizioni del presente decreto.

Art. 2

(Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale)

1. Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio a norma dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al comma 3. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.

2. Con la pronuncia di cui al comma 1, il giudice condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l'inefficacia, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

3. Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al comma 2, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

4. La disciplina di cui al presente articolo trova applicazione anche nelle ipotesi in cui il giudice accerta il difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68.

Art. 3

(Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa)

1. Salvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità.

2. Esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non può essere superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva. Al lavoratore è attribuita la facoltà di cui all'articolo 2, comma 3.

3. Al licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1 non trova applicazione l'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni.

Art. 4

(Vizi formali e procedurali)

1. Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge n. 604/1966 o della procedura di cui all'articolo 7 della legge n. 300/1970, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele di cui agli articoli 2 e 3 del presente decreto.

Art. 5**(Revoca del licenziamento)**

1. Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente decreto.

Art. 6**(Offerta di conciliazione)**

1. In caso di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1, al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, e all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, un importo che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettato a contribuzione previdenziale, di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare. L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta. Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al regime fiscale ordinario.

2. Alle minori entrate derivanti dal comma 1 valutate in 2 milioni di euro per l'anno 2015, 7,9 milioni di euro per l'anno 2016, 13,8 milioni di euro per l'anno 2017, 17,5 milioni di euro per l'anno 2018, 21,2 milioni di euro per l'anno 2019, 24,4 milioni di euro per l'anno 2020, 27,6 milioni di euro per l'anno 2021, 30,8 milioni di euro per l'anno 2022, 34,0 milioni di euro per l'anno 2023 e 37,2 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2024 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

3. Il sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito a norma dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92, assicura il monitoraggio sull'attuazione della presente disposizione. A tal fine la comunicazione obbligatoria telematica di cessazione del rapporto di cui all'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, è integrata da una ulteriore comunicazione, da effettuarsi da parte del datore di lavoro entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto, nella quale deve essere indicata l'avvenuta ovvero la non avvenuta conciliazione di cui al comma 1 e la cui omissione è assoggettata alla medesima sanzione prevista per l'omissione della comunicazione di cui al predetto articolo 4-bis. Il modello di trasmissione della comunicazione obbligatoria è conseguentemente riformulato. Alle attività di cui al presente comma si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Art. 7**(Computo dell'anzianità negli appalti)**

1. Ai fini del calcolo delle indennità e dell'importo di cui all'articolo 3, comma 1, all'articolo 4, e all'articolo 6, l'anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto si computa tenendosi conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

Art. 8**(Computo e misura delle indennità per frazioni di anno)**

1. Per le frazioni di anno d'anzianità di servizio, le indennità e l'importo di cui all'articolo 3, comma 1, all'articolo 4, e all'articolo 6, sono riproporzionati e le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero.

Art. 9**(Piccole imprese e Organizzazioni di tendenza)**

1. Ove il datore di lavoro non raggiunga i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge n. 300/1970, non si applica l'articolo 3, comma 2, e l'ammontare delle indennità e dell'importo previsti dall'articolo 3, comma 1, dall'articolo 4, comma 1 e dall'articolo 6, comma 1, è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità.

2. Ai datori di lavoro non imprenditori, che svolgono senza fine di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto, si applica la disciplina di cui al presente decreto.

Art. 10**(Licenziamento collettivo)**

1. In caso di licenziamento collettivo ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 2 del presente decreto. In caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, o dei criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, della legge n. 223/1991, si applica il regime di cui all'articolo 3, comma 1.

Art. 11**(Rito applicabile)**

1. Ai licenziamenti di cui al presente decreto non si applicano le disposizioni dei commi da 48 a 68 dell'articolo 1 della legge 28 giugno 2012, n. 92.

Art. 12**(Entrata in vigore)**

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

LEGGE 20 maggio 1970, n. 300 - Statuto dei Lavoratori**Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento****Titolo I****DELLA LIBERTA' E DIGNITA' DEL LAVORATORE****Art. 1****(Libertà di opinione)**

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

Art. 2**(Guardie giurate)**

Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 133 e seguenti del testo unico approvato con regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.

Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.

È fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali nei quali si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma.

In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'Ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi.

Art. 3**(Personale di vigilanza)**

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

Art. 4**(Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo)**

1. Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle Associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di cui al primo periodo possono essere installati previa autorizzazione delle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. I provvedimenti di cui al terzo periodo sono definitivi.

2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Art. 5**(Accertamenti sanitari)**

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

Il datore di lavoro ha la facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 6**(Visite personali di controllo)**

Le visite personali di controllo sono vietate fuorchè nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro, o delle materie prime o dei prodotti.

In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano

salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.

Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le Rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la Commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le Rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la Commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Art. 7

(Sanzioni disciplinari)

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportano mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione di base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione e arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Art. 8

(Divieto di indagini sulle opinioni)

E' fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

Art. 9

(Tutela della salute e dell'integrità fisica)

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, 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. 10

(Lavoratori studenti)

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

Art. 11

(Attività culturali, ricreative ed assistenziali e controlli sul servizio di mensa)

Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.

Le rappresentanze sindacali aziendali, costituite a norma dell'articolo 19, hanno diritto di controllare la qualità del servizio di mensa secondo modalità stabilite dalla contrattazione collettiva.

Art. 12**(Istituti di patronato)**

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

Art. 13**(Mansioni del lavoratore)**

L'art. 2103 del Codice civile è sostituito dal seguente: vedi sopra.

Titolo II**DELLA LIBERTA' SINDACALE****Art. 14****(Diritto di associazione e di attività sindacale)**

Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

Art. 15**(Atti discriminatori)**

È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

- a) *subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;*
- b) *licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.*

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basate sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali.

Art. 16**(Trattamenti economici collettivi discriminatori)**

E' vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'articolo 15.

Il pretore, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del Fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

Art. 17**(Sindacati di comodo)**

E' fatto divieto ai datori di lavoro e alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

Art. 18**(Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo)**

Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'articolo 35 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro. La presente disposizione si applica anche ai dirigenti. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al terzo comma del presente articolo. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale (1).

Il giudice, con la sentenza di cui al primo comma, condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al secondo comma, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza, o dall'invito del datore di lavoro a

riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. In quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi del terzo comma.

Il giudice, nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo.

Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, della procedura di cui all'articolo 7 della presente legge, o della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, si applica il regime di cui al quinto comma, ma con attribuzione al lavoratore di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica, in luogo di quelle previste dal presente comma, le tutele di cui ai commi quarto, quinto o settimo.

Il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'indoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile. Può altresì applicare la predetta disciplina nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo; nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma. In tale ultimo caso il giudice, ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto, oltre ai criteri di cui al quinto comma, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni. Qualora, nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, trovano applicazione le relative tutele previste dal presente articolo.

Le disposizioni dei commi dal quarto al settimo si applicano al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici lavoratori o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa più di sessanta dipendenti.

Ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui all'ottavo comma si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali di cui all'ottavo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente articolo.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del Codice di procedura civile.

L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui all'undicesimo comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al

lavoratore.

Art. 19

(Costituzione delle Rappresentanze sindacali aziendali)

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:

b) delle associazioni sindacali, non affiliate alle predette confederazioni, che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva (2).

Nell'ambito delle aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

Art. 20

(Assemblea)

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.

Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle Rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la Rappresentanza sindacale aziendale.

Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

Art. 21

(Referendum)

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le Rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

Art. 22

(Trasferimento dei dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali)

Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente articolo 19, dei candidati e dei membri di Commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'articolo 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la Commissione interna per i candidati nelle elezioni della Commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

Art. 23

(Permessi retribuiti)

I dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:

a) un dirigente per ciascuna Rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna Rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la Rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b).

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le Rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 24

(Permessi non retribuiti)

I dirigenti sindacali aziendali di cui all'articolo 23 hanno diritto a permessi non 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 il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite le Rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 25

(Diritto di affissione)

Le Rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse

sindacale e del lavoro.

Art. 26

(Contributi sindacali)

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

Le associazioni sindacali dei lavoratori hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario nonchè sulle prestazioni erogate per conto degli enti previdenziali, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con modalità stabilite dai contratti collettivi di lavoro, che garantiscono la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna associazione sindacale (1).

Nelle aziende nelle quali il rapporto di lavoro non è regolato da contratti collettivi, il lavoratore ha diritto di chiedere il versamento del contributo sindacale all'associazione da lui indicata (2).

Art. 27

(Locali delle Rappresentanze sindacali aziendali)

Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle Rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le Rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

Titolo IV

DISPOSIZIONI VARIE E GENERALI

Art. 28

(Repressione della condotta antisindacale)

Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonchè del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convoca le parti ed assume sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore in funzione di giudice del lavoro definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo.

Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del Codice di procedura civile.

Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del Codice penale.

L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del Codice penale.

Art. 29

(Fusione delle Rappresentanze sindacali aziendali)

Quando le Rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo predetto, nonchè nella ipotesi di fusione di più Rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'articolo 23, secondo comma, si intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentate nella unità produttiva.

Quando la formazione di Rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di Rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'articolo 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo restano immutati.

Art. 30

(Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali)

I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'articolo 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

Art. 31

(Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali)

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o del Parlamento europeo o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico della assicurazione generale obbligatoria di cui al regio decreto-legge 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonchè a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive dell'assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.

Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti

alla erogazione delle prestazioni medesime.

Le disposizioni di cui al terzo e al quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa.

Art. 32

(Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive)

I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione.

I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di giunta provinciale o di assessore provinciale, hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili.

Titolo V

NORME SUL COLLOCAMENTO

Art. 33

(Collocamento)

N.B.: Articolo abrogato dall'art. 8, comma 1, lett. d), D.Lgs. 19 dicembre 2002, n. 297.

Art. 34

(Richieste nominative di manodopera)

N.B.: Articolo abrogato dall'art. 8, comma 1, lett. d), D.Lgs. 19 dicembre 2002, n. 297.

Titolo VI

DISPOSIZIONI FINALI E PENALI

Art. 35

(Campo di applicazione)

Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni [dell'art. 18 e] (1) del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'articolo 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di cinque dipendenti.

Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.

Ferme restando le norme di cui agli articoli 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante (2).

Art. 36

(Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche)

Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.

Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'Ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente ai Ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adotteranno le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a cinque anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni.

Art. 37

(Applicazione ai dipendenti da enti pubblici)

Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica. Le disposizioni della presente legge si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti dagli enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

Art. 38

(Disposizioni penali)

Le violazioni degli articoli 2, 5, 6 e 15, primo comma, lettera a), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 300.000 a lire 3.000.000 o con l'arresto da 15 giorni ad un anno.

Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.

Quando, per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.

Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del Codice penale.

Art. 39

(Versamento delle ammende al Fondo adeguamento pensioni)

L'importo delle ammende è versato al Fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

Art. 40

(Abrogazione delle disposizioni contrastanti)

Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata.

Restano salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori.

Art. 41

(Esenzioni fiscali)

Tutti gli atti e documenti necessari per l'attuazione della presente legge e per l'esercizio dei diritti connessi, nonché tutti gli atti e documenti relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione sono esenti da bollo, imposte di registro o di qualsiasi altra specie e da tasse.