

C.C.N.L. 18 febbraio 2014 - **Dipendenti dei laboratori di analisi cliniche e dei centri poliambulatoriali** (sottoscritto da CIFA Italia, FEDERLAB Italia e CONFSAL, FIALS)

Parte generale

Premessa

Con la sottoscrizione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori dipendenti da imprese operanti nella sanità privata, nell'ambito dei laboratori di analisi cliniche e dei centri poliambulatoriali aderenti alla FEDERLAB Italia, le parti sociali sottoscrittrici hanno inteso dare il proprio contributo, nella loro qualità di soggetti sociali intermedi, alla individuazione di un nuovo strumento regolatore per il comparto.

È infatti espresso indirizzo delle associazioni sottoscrittrici del presente ccnl, quello di cogliere nella sua completezza l'indirizzo emerso nel recente accordo interconfederale del 16 novembre 2012: attribuire alla contrattazione collettiva la funzione di raccordo logico delle diverse prescrizioni di legge e di definizione delle linee quadro specifiche per il comparto della sanità privata.

Volendo intendere, in questo secondo aspetto della contrattazione collettiva nazionale, la definizione ed il richiamo delle norme poste a base del vigente sistema delle relazioni industriali, del sistema di tutela della sicurezza e della dignità dei lavoratori, delle norme di accesso e di uscita dall'impiego.

Ulteriore competenza sarà la fissazione dei livelli retributivi di base per l'intero comparto e per i suoi singoli settori produttivi.

Le parti sottoscrittrici, consapevoli della complessità degli obiettivi prefissati nel presente ccnl, attribuiscono un'importanza strategica ad una innovativa, partecipativa e responsabile gestione delle relazioni industriali e del raffreddamento dei conflitti, sia individuali sia collettivi, che vedrà il suo campo d'applicazione all'interno del sistema bilaterale previsto tra le associazioni stesse.

TITOLO I - Disposizioni generali

1. Campo di applicazione - 1) Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro si applica ai rapporti di lavoro dipendente riconducibili ad aziende operanti nel settore sanitario, ed in particolare nella "Macroarea Ambulatoriale", ossia esercenti attività di analisi di laboratorio, di diagnostica strumentale e di ambulatorio, a scopo diagnostico e/o terapeutico, con l'esclusione del personale dirigente.

2) Le suddette strutture possono operare sul libero mercato, erogando prestazioni sanitarie a titolo privato, e/o in accreditamento col Servizio sanitario nazionale, erogando prestazioni sanitarie a carico del Ssn stesso, e/o nell'ambito di collaborazioni con università ed enti di ricerca, per attività scientifiche e di sanità pubblica.

2. Inscindibilità delle norme contrattuali - 1) Il presente ccnl è dedicato alla regolamentazione dei rapporti di lavoro e dei rapporti sindacali intercorrenti tra lavoratori, aziende e parti sociali nella "Macroarea Ambulatoriale", composta da laboratori di analisi ed ambulatori diagnostici, ossia all'interno di aziende esercenti attività di analisi di laboratorio, diagnostica strumentale e/o per immagini, ambulatori mono e polispecialistici a scopo diagnostico e/o terapeutico, così come definiti dalla normativa vigente e riconosciuti nel decreto di autorizzazione sanitaria che ciascuna struttura deve possedere.

2) Le norme del presente ccnl devono essere considerate sotto ogni aspetto ed a qualsiasi fine, correlate ed inscindibili tra loro e non sono cumulabili con alcun trattamento previsto da altri precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro. Il presente ccnl costituisce, quindi, l'unico contratto in vigore tra le parti contraenti.

3. Decorrenza, durata ed entrata in vigore - 1) La vigenza del presente contratto collettivo nazionale di lavoro decorrerà dal 1° febbraio 2014 e scadrà il 31 gennaio 2017.

2) Le norme per la sua disdetta, rinnovo e proroga sono quelle fissate dall'accordo Interconfederale sottoscritto tra le associazioni firmatarie.

3) Per le imprese che applicano per la prima volta il presente contratto, si procederà ad una valutazione complessiva dei rispettivi trattamenti, secondo i criteri e le modalità che saranno definite nell'ambito del rapporto tra le parti in sede locale.

4) Nel caso in cui il lavoratore, per effetto dell'applicazione al proprio rapporto di lavoro di un diverso ccnl, goda di condizioni economiche di miglior favore rispetto al presente ccnl, viene fatto salvo il mantenimento delle condizioni di fatto esistenti.

5) In ogni caso, eventuali eccedenze economiche saranno mantenute a titolo di superminimo assorbibile da futuri aumenti contrattuali.

6) Le parti convengono che relativamente all'insieme dell'ambito normativo ed economico del presente ccnl, ove non diversamente indicato, per data di decorrenza dei singoli istituti si intende quella della firma dello stesso.

4. Rimandi - 1) Per tutto quanto non previsto dal presente contratto, o solo parzialmente regolato, si fa espresso riferimento alle norme di legge in vigore per i rapporti di lavoro di diritto privato, nonché allo statuto dei lavoratori, in quanto applicabili.

2) I dipendenti devono, inoltre, osservare le norme regolamentari emanate dalle autorità sanitarie competenti.

5. Condizioni di miglior favore - 1) Per i lavoratori in forza alla data di decorrenza del presente ccnl, sono fatte salve ad esaurimento e "ad personam" le condizioni di miglior favore in atto. A tal fine in sede di confronto a livello di contrattazione, di cui all'art. ____, verranno definite le necessarie modalità di raccordo tra il trattamento preesistente e quello previsto dal presente ccnl.

6. Distribuzione e ricezione del ccnl - 1) A cura del datore di lavoro, e senza alcun costo per il dipendente, copia del presente ccnl sarà consegnata ad ogni lavoratore contestualmente alla comunicazione di cambio contrattuale, se già in servizio alla data del 31 dicembre 2013, o contestualmente ai documenti per l'assunzione, in caso di nuovo rapporto di lavoro in un'impresa che già applichi il presente ccnl.

2) Il datore di lavoro è tenuto a consegnare al lavoratore, contestualmente alla lettera di assunzione, copia del testo ufficiale del presente ccnl o indicare una forma di consultazione dello stesso attraverso sistemi informatici con possibilità di accesso ai lavoratori. Il lavoratore dovrà attestare l'avvenuta ricezione ed accettazione integrale del presente ccnl.

Titolo II - Relazioni sindacali

7. Rappresentanze sindacali - 1) Agli effetti di quanto stabilito nei seguenti paragrafi, sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

a) di consigli o comitati direttivi nazionali e periferici delle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente ccnl;

b) di RSA costituite ai sensi dell'art. 19 della L. n. 300/1970 e appartenenti alle O.S. stipulanti il presente contratto, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di 15 dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle organizzazioni stesse.

2) L'organizzazione sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare l'elezione o la nomina dei lavoratori a dirigenti sindacali aziendali all'impresa ed alla rispettiva organizzazione dei datori di lavoro. La comunicazione per l'elezione di cui al punto n. 1, lettere a) e b) deve avvenire per iscritto con lettera raccomandata.

3) Le parti stipulanti demandano alla contrattazione di secondo livello la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei suddetti permessi che consenta la razionalizzazione dei costi attraverso la individuazione di un monte ore complessivo.

4) I dirigenti sindacali aziendali 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 tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite i competenti organismi delle rispettive organizzazioni sindacali.

5) Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori con qualifica di dirigenti sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica e fino a tre mesi dopo la cessazione della stessa, deve essere motivato e non può essere originato da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.

6) Il mandato di dirigente sindacale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

7) Fermo restando che la data di svolgimento delle elezioni dovrà essere concordata tra direzione aziendale e il comitato elettorale, possono essere candidati per l'elezione delle RSA i lavoratori stagionali il cui contratto di assunzione preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a tre mesi.

8. Rappresentanze sindacali aziendali - 1) I componenti delle rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti. Tale diritto è riconosciuto, sulla base delle seguenti disposizioni:

a) fino a n. 1 dirigenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità che occupano da 16 a 50 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

b) fino a n. 2 dirigenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità che occupano da 51 a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

c) fino a n. 4 dirigenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità che occupano più di 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata.

2) A tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.

3) Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al punto n. 1 deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite la RSA.

4) Le RSA hanno diritto di affiggere comunicazioni riguardanti argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro, nell'ambito di appositi spazi all'interno dell'unità aziendale messi a disposizione dal datore di lavoro in luoghi accessibili a tutti i lavoratori. Copia delle comunicazioni dovranno essere contemporaneamente consegnate alla Direzione dell'esercizio.

5) Le sole organizzazioni sindacali stipulanti il presente ccnl, fruiranno di un monte ore annuo aziendale di permessi retribuiti pari ad 1 ora e 30 minuti complessive, moltiplicato per il numero dei dipendenti in forza presso ciascuna azienda al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

6) Le ore di permesso risultanti dal suddetto monte, vanno ripartite tra le organizzazioni sindacali di cui al precedente punto 5, in misura proporzionale al numero degli iscritti aziendali a ciascuna di esse, risultante alla stessa data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

7) Nel monte ore rientra tutta l'attività sindacale, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni e a commissioni comunque denominate, restando pertanto escluse quelle convocate dalle aziende. Tale monte ore così determinato costituisce un tetto invalicabile annuale.

8) Non è consentita né la fruizione di eventuali residui in anni successivi a quello di competenza, né l'anticipazione del monte ore afferente l'anno successivo.

9) Il monte ore di permessi sopra determinato costituisce un limite invalicabile e non assorbe per le organizzazioni stipulanti il presente accordo quanto previsto agli articoli 23 e 30 della L. n. 300/1970 e pertanto, ogni e qualsiasi livello di istanza sindacale, ivi comprese le convocazioni degli organi direttivi confederali, nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali, ecc.

10) Le O.S. stipulanti il presente ccnl, attraverso le proprie articolazioni, si impegnano a comunicare alle singole aziende, entro il mese di dicembre di ciascun anno precedente quello di riferimento, i nominativi dei dipendenti dell'azienda che hanno diritto a fruire del monte ore dei permessi aziendali, in quanto dirigenti delle rappresentanze sindacali contrattualmente previste e degli organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali, comprensoriali ed aziendali, nei limiti previsti dai rispettivi Statuti.

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

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

9. Diritto di informazione e confronto tra le parti - 1) Le parti si impegnano alla più ampia diffusione dei dati e conoscenze che consentano l'utilizzo di strumenti corretti per la definizione e l'applicazione degli accordi di lavoro e per un sempre più responsabile qualificato ruolo di tutte le componenti contrattuali.

1) Le sedi di informazione e confronto sono:

- a) livello nazionale;
- b) livello regionale;
- c) livello aziendale.

10. Contrattazione collettiva decentrata - 1) Dall'entrata in vigore del presente contratto, sono titolari alla contrattazione a livello regionale le rappresentanze regionali delle O.S. firmatarie del presente ccnl, e rientrano nell'ambito della contrattazione regionale i seguenti istituti:

- a) trattamenti retributivi integrativi;
- b) premi di produzione;
- c) orario di lavoro;
- d) flessibilità - banca ore;
- e) tutela del lavoro e dell'integrità fisica dei lavoratori;
- f) pari opportunità;
- g) individuazione dei limiti territoriali oltre i quali è applicabile la disciplina della trasferta;
- h) regolamentazione dei servizi di mensa, trasporto o indennità sostitutiva, in relazione alle specifiche situazioni esistenti territorialmente;
- i) formazione professionale;
- j) determinazione dei programmi di alta professionalità con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi;
- k) determinazione degli inadempimenti contrattuali rilevanti ai fini disciplinari ed applicazione dei provvedimenti secondo un principio di proporzionalità tra fatti commessi rilevanza degli stessi e sanzioni ai fini delle previsioni di cui all'art. 18, L. 300/70;
- l) disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione regionale o provinciale o aziendale dal ccnl, mediante specifiche clausole di rinvio;
- m) specifici accordi finalizzati all'incremento della produttività, allo sviluppo, alla crescita, al rilancio ed alla competitività delle aziende.

2) Rientrano nell'ambito della contrattazione aziendale i seguenti istituti:

- a) mensa o buoni pasto;
- b) tutto quanto altro possa apportare modifiche in senso migliorativo rispetto alla contrattazione nazionale e/o regionale;

- c) specifici accordi finalizzati allo sviluppo, alla crescita, al rilancio ed alla competitività dell'azienda;
- d) la determinazione in concreto degli strumenti che permettano l'effettiva autonoma gestione dell'organizzazione al telelavoratore dipendente;
- e) ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;
- f) l'adozione di misure idonee a prevenire l'isolamento del telelavoratore;
- g) l'adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni dell'azienda;
- h) le modalità per l'assegnazione del carico di lavoro;
- i) l'individuazione dell'eventuale fascia di reperibilità;
- j) la disciplina relativa ad eventuali accessi presso il domicilio del telelavoratore dipendente o ai telecentri per il controllo ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti dati in dotazione al telelavoratore.

11. Assemblea - 1) Nelle unità aziendali ove siano occupati normalmente più di 15 dipendenti, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle organizzazioni aderenti o facenti capo alle associazioni nazionali stipulanti, singolarmente o congiuntamente, su materie di interesse sindacale e del lavoro. Le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata, in locale messo a disposizione dal datore di lavoro.

2) La convocazione dovrà essere comunicata alla direzione dell'impresa con sufficiente anticipo e con l'indicazione dell'ordine del giorno.

3) Ai lavoratori è inoltre riconosciuto il diritto a partecipare ad assemblee sindacali durante l'orario di lavoro fino ad un massimo di dieci ore all'anno normalmente retribuite.

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

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

6) Ad esse possono prendere parte dirigenti esterni dei sindacati, previo relativo preavviso al datore di lavoro.

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

12. Referendum - 1) Nelle aziende con più di quindici dipendenti, il datore di lavoro deve consentire lo svolgimento fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categorie, su materie inerenti l'attività sindacale.

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

3) Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum saranno stabilite nei contratti collettivi, anche aziendali.

13. Trattenute sindacali - 1) I datori di lavoro provvederanno alla trattenuta sindacale, a favore delle O.S. firmatarie del presente contratto, nei confronti dei lavoratori che ne effettueranno richiesta scritta.

2) La suddetta quota sarà commisurata ad un ammontare pari all'1% della retribuzione netta di fatto e sarà trasmessa alle O.S. da parte del datore di lavoro, previa sottoscrizione, da parte del lavoratore della lettera di delega nella quale si indica l'organizzazione sindacale destinataria del contributo associativo.

3) L'azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al sindacato di spettanza.

Titolo III - Disciplina del rapporto di lavoro

14. Assunzione - 1) L'assunzione del personale deve essere effettuata nel rispetto quanto previsto dalla normativa vigente in materia.

2) L'assunzione dovrà risultare da atto scritto contenente le seguenti indicazioni:

a) tipologia del contratto di lavoro;

b) data di assunzione;

c) mansione, qualifica e livello di inquadramento attribuiti al lavoratore;

d) sede di lavoro;

e) orario di lavoro;

f) termine del rapporto di lavoro, nel caso di assunzione a tempo determinato;

g) durata del periodo di prova (entro i limiti contrattuali);

h) trattamento economico iniziale ed eventuali sviluppi previsti;

i) l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro;

j) eventuali condizioni specifiche connesse alla tipologia del contratto di lavoro.

3) La lettera di assunzione deve inoltre indicare con chiarezza l'impresa: il cognome e nome e/o la ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale, nonché tutti quei dati o notizie previste dalla legge.

15. Periodo di prova - 1) L'assunzione del lavoratore può avvenire con periodo di prova che deve risultare da atto scritto. Non sono ammesse né la protrazione, né il rinnovo, salvo quanto previsto dal comma successivo.

2) Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio, per un periodo superiore a giorni 15 di calendario, il lavoratore, previo assenso scritto dell'impresa, sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 3 mesi, anche superando così, per effetto della sola interruzione, la durata massima complessiva di calendario prevista per la prova dal presente ccnl.

3) La durata del periodo di prova, salvo quanto precede, non potrà superare i seguenti limiti:

- Quadro: 180 giorni;
- Categoria E e F: 90 giorni;
- Categoria C e D: 60 giorni;
- Categoria B: 30 giorni;
- Categoria A: 15 giorni.

4) I giorni indicati per i rispettivi livelli devono intendersi di effettivo lavoro, escludendosi tutti i periodi di assenza anche con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

5) Nel corso del periodo di prova, il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento, da entrambi le parti, senza preavviso, con diritto al TFR, ai ratei di tredicesima mensilità e all'indennità sostitutiva delle ferie nel rispetto di quanto stabilito nel comma precedente.

6) Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione s'intenderà confermata ed il periodo stesso sarà computato, a tutti gli effetti, nell'anzianità di servizio.

16. Documenti per l'assunzione - 1) All'atto dell'assunzione il lavoratore è tenuto a presentare e/o consegnare i seguenti documenti:

- codice fiscale;
- carta d'identità o documento equipollente;
- libretto di lavoro o documento equipollente;
- titolo di studio o professionale in copia autenticata (diploma, certificato di abilitazione, patente, ecc.), in relazione alla qualifica;
- documentazione fornita dagli ordini professionali per i profili professionali in riserva di legge;
- certificato casellario giudiziale;
- certificato carichi pendenti.

2) Inoltre, in ragione delle peculiari attività e degli ambienti in cui il lavoratore dovrà rendere la prestazione lavorativa, esso è tenuto a presentare certificazione medica di sana e robusta costituzione, in carta semplice dalla quale risulti che il lavoratore non è affetto da malattie contagiose, rilasciata da organi sanitari pubblici, o gli esiti della visita medica preassuntiva.

3) Il lavoratore è, altresì, tenuto a presentare certificazione di residenza e a comunicare l'eventuale domicilio, ove questo sia diverso dalla residenza.

4) In costanza di rapporto il lavoratore è, altresì, tenuto a certificare tempestivamente ogni successiva variazione di residenza e/o domicilio.

5) Tutte le suddette certificazioni possono essere sostituite da autocertificazioni del lavoratore, nei casi previsti dalla normativa vigente.

17. Visita medica preassuntiva - 1) Il lavoratore, prima dell'assunzione, potrà essere sottoposto a visita medica preassuntiva.

2) Tale accertamento ha lo scopo di certificare 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.

3) Allorquando il lavoratore dipendente contesti la propria idoneità fisica ad espletare le mansioni affidate sarà sottoposto a visita medica del medico competente o ad accertamenti a cura di enti pubblici o universitari.

Titolo IV - Apprendistato

18. Premessa - 1) Il testo unico sull'apprendistato, D.Lgs. 167/11 così come modificato dal D.Lgs. 92/12, ha introdotto la nuova disciplina per il contratto di apprendistato.

2) Le parti con la seguente normativa completano e integrano la disciplina dell'apprendistato professionalizzante per le imprese che applicano il presente ccnl regolando tutti gli aspetti rinviati alla contrattazione collettiva, ai sensi di quanto disposto dal D.Lgs. 167/11, al fine di rendere operativo un contratto di lavoro a carattere formativo che riveste un'importanza significativa per il settore.

3) Quanto sopra premesso le parti convengono che il contratto di apprendistato, dovrà rappresentare lo strumento privilegiato di ingresso nel mondo del lavoro finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani e a costruire professionalità anche elevate da inserire nell'impresa.

4) Le parti riconoscono l'importanza che può avere l'apprendistato di alta formazione e di ricerca sia per promuovere lo sviluppo di alte professionalità e dell'innovazione in impresa, sia per attuare efficaci collaborazioni con le istituzioni scolastiche e universitarie.

5) A tal fine convengono sull'opportunità, a valle di un progetto sperimentale da realizzarsi a livello territoriale e con il coinvolgimento delle Istituzioni scolastiche e universitarie, di valutare la definizione di una specifica normativa contrattuale per le tipologie di apprendistato, ulteriori a quello professionalizzante, previste dal D.Lgs. 167/11.

19. Disciplina della formazione, durata, tutor -

A) Formazione

1) Le parti condividono la necessità di valorizzare per ogni tipologia di contratto la formazione svolta sotto la responsabilità delle imprese, anche con modalità on the job ed in affiancamento che andrà certificata secondo modalità da definire alla luce delle future disposizioni di legge. A tal fine l'azienda dovrà essere in condizione di garantire l'erogazione della formazione ed avere risorse umane idonee a trasferire competenze.

2) Gli interventi formativi relativi potranno essere realizzati anche attraverso forme di finanziamento pubblico e/o per il tramite di specifiche convenzioni con soggetti bilaterali operanti in ambito formativo. Le ore annue medie di formazione, compresa la formazione generale e specifica prevista dall'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, sono stabilite tra 80 e 120 complessive, comprensive, fino a concorrenza, anche di quelle che saranno eventualmente previste dall'offerta formativa pubblica ai sensi dell'art. 4, comma 3 del D.Lgs. 167/11. Tale monte ore sarà modulato in relazione alla complessità delle competenze necessarie alla figura professionale indicata nel piano formativo individuale dell'apprendista.

B) Durata

3) La durata del rapporto di apprendistato è graduata in relazione alla categoria professionale di riferimento per la qualifica da conseguire, secondo le seguenti modalità:

- categoria A e B: 18 mesi;
- categoria C 24 mesi;
- categoria D, E, F e Quadri: 36 mesi.

C) Tutor aziendale

4) Il tutor aziendale, quale figura di riferimento dell'apprendista, deve essere inserito nell'organizzazione dell'impresa ed essere in possesso di adeguata professionalità.

5) In via esemplificativa il tutor aziendale ha il compito di:

- partecipare attivamente alla definizione del piano formativo individuale dell'apprendista;
- facilitare l'apprendista nelle fasi di apprendimento e presidiare l'andamento del processo di apprendimento nelle sue diverse fasi;
- facilitare la realizzazione di momenti di verifica dell'apprendimento e di valutazione finale delle competenze;
- assicurare la congruenza dell'attività svolta in azienda rispetto agli obiettivi formativi identificati nel piano formativo individuale;
- facilitare l'inserimento dell'apprendista all'interno del contesto organizzativo aziendale;
- al raggiungimento della metà della durata dell'apprendistato, su richiesta del lavoratore, effettuare una verifica sullo stato di avanzamento del progetto.

6) Al termine del rapporto di apprendistato professionalizzante, come anche in caso di risoluzione anticipata, il tutor dovrà valutare le competenze acquisite dell'apprendista ai fini dell'attestazione dell'avvenuta formazione da parte del datore di lavoro.

20. Piano formativo, valutazione e certificazione degli esiti formativi - 1) Il piano formativo individuale ha lo scopo di indicare il percorso formativo dell'apprendista ed evidenziare le competenze da acquisire in relazione a quelle già possedute e indicare i contenuti di eventuali esperienze di lavoro e l'articolazione della formazione.

2) Il piano formativo individuale dovrà avere la forma scritta ed essere definito contestualmente alla stipula del contratto o comunque entro 30 giorni dalla stipulazione del contratto.

3) Fermi restando i vincoli legislativi e contrattuali, le conoscenze da acquisire e la durata della formazione potranno subire variazioni nel corso della durata del contratto qualora se ne ravvisasse la necessità.

4) La formazione effettuata e le competenze acquisite durante l'apprendistato saranno registrate nel libretto formativo del cittadino, secondo le modalità definite dalla normativa in materia e le indicazioni che saranno fornite dal Ministero competente. In attesa della piena operatività del libretto formativo, le parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa tenendo conto del formato allegato.

5) L'effettuazione e registrazione dell'attività formativa prevista dal piano formativo individuale lascia impregiudicato il diritto del datore di lavoro di recedere, con formale disdetta, al termine del contratto di apprendistato.

6) Competenze nell'ambito delle aree funzionali.

7) Le competenze necessarie alle figure professionali contrattualmente individuate ai sensi dell'art. 56 del ccnl devono essere conseguite mediante la formazione sul lavoro e sono suddivise in:

a) competenze generali di carattere trasversale previste e rese disponibili dalla disciplina regionale ai sensi dell'art. 4, comma 3, D.Lgs. n. 167/2011, o espressamente demandate al ccnl da parte della disciplina regionale;

b) competenze tecnico-professionali specifiche caratteristiche e proprie delle figure professionali relative al settore laboratoristico e ambulatoriale.

8) Le competenze da acquisire in fase di apprendistato vanno sempre declinate nelle tre parti componenti l'apprendimento: sapere, saper fare e saper essere.

9) In dettaglio:

a) con il "saper" l'apprendista dovrà acquisire, in aggiunta alle conoscenze di cui è stato dotato/a dalla sua specifica formazione (scuola secondaria, formazione professionalizzante, laurea, laurea magistrale, specializzazione, ecc.), le specifiche conoscenze relative al suo lavoro;

b) con il "saper fare" queste conoscenze debbono trasformarsi in capacità operative applicate nello svolgimento del suo lavoro;

c) con il "saper essere" queste capacità debbono essere armonicamente integrate nell'assunzione del ruolo che sarà stabilmente ricoperto al termine dell'apprendistato.

10) Le competenze necessarie per la figura professionale indicata nel contratto di apprendistato e riportate nel Piano formativo individuale devono essere individuate all'interno di quelle di seguito riportate e modulate in relazione all'attività da svolgere, al ruolo da ricoprire nella struttura organizzativa e alle caratteristiche dimensionali dell'impresa:

A) Competenze generali settore

- possedere strumenti conoscitivi per comprendere la gestione economica dell'impresa, le sue esigenze strategiche e le caratteristiche dei mercati;

- conoscere i prodotti, le procedure e i servizi di settore e il contesto aziendale e la sua struttura organizzativa;

- conoscere la collocazione della propria attività nell'ambito dell'impresa e sapersi rapportare alle altre aree organizzative, conoscere i codici etici di comportamento aziendale ove esistenti;

- acquisire tecniche di lavoro di gruppo e di comunicazione efficace ed efficiente e nozioni di comportamenti organizzativi;

- conoscere gli elementi fondamentali delle norme di legge, contrattuali e aziendali del rapporto di lavoro;

- conoscere gli elementi fondamentali delle norme di legge di tutela dei dati personali;

- conoscere le fondamentali norme di legge e contrattuali in materia di sicurezza salute e ambiente, sapere applicare le previste misure di sicurezza e tutela ambientale e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale;

- conoscere gli strumenti informatici e le tecnologie adottati nella propria attività.

B) Competenze professionali specifiche di settore sono riferite alla peculiare specificità del settore, legato all'effettuazione di analisi di laboratorio e/o prestazioni di diagnostica strumentale e/o prestazioni ambulatoriali, di tipo diagnostico e/o terapeutico, in una o più branche specialistiche

- conoscere il setting spaziale e normativo dell'azienda: sedi, percorsi, regole di accesso e movimento, organigramma, regolamento, ecc.;

- conoscere l'attività sanitaria erogata dall'azienda: territorio di riferimento, tipo di utenza, tipo di domanda, ecc.;

- conoscere lo specifico ente/funzione aziendale in cui si opera: front line, laboratorio di analisi, diagnostica per immagini, ambulatorio, ecc.;

- conoscere ed applicare il sistema qualità con cui si opera: manuale della qualità, procedure, istruzioni, documenti di registrazione, ecc.;

- conoscere ed operare nello specifico processo interno a cui si è addetti: accettazione utenti, gestione workstation analitiche, gestione strumentazione radiologica, ecc.;

- conoscere ed applicare attività di monitoraggio ed autovalutazione, comunicazione, reporting e gestione di emergenze/non conformità nell'ambito dei processi interni a cui si è addetti.

21. Inquadramento professionale e trattamento retributivo - 1) La categoria di livello d'inquadramento professionale dell'apprendista sarà quello corrispondente alla mansione e funzioni di "approdo".

2) Il trattamento economico da riconoscere all'apprendista sarà così determinato:

- per il primo anno il 70% della retribuzione dovuta al termine di periodo di apprendistato;

- per il secondo anno l'80% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;

- per il terzo anno il 90% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato.

3) Resta inteso che qualora le parti intendano ridimensionare la durata dell'apprendistato questa sarà commisurata alle percentuali di cui sopra più favorevole all'apprendista.

4) Alla fine dell'apprendistato la categoria di inquadramento sarà quella corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

22. Periodo di prova e decorrenza anzianità di servizio - 1) Il periodo di prova è disciplinato dall'art. 7 del ccnl, avendo come riferimento la durata massima prevista per ogni categoria.

2) Il periodo di prova non potrà comunque superare il 40% della durata del contratto laddove stipulato a tempo determinato.

3) L'anzianità di servizio sarà computata, in caso di conferma del rapporto a tempo indeterminato, dalla data di instaurazione dell'apprendistato.

23. Possibilità di prolungare il periodo di apprendistato - 1) In caso di malattia, infortunio o altra causa involontaria del rapporto di lavoro superiore a trenta giorni il periodo di apprendistato potrà essere prolungato di comune accordo tra le parti per un periodo congruo laddove tale assenza avesse comportato l'impossibilità di completare il percorso formativo programmato.

24. Preavviso - 1) Fermo restando le previsioni di legge e contrattuali, al termine del periodo di formazione, e cioè al termine della durata prevista per il contratto di apprendistato, le parti possono recedere dal contratto con un periodo di preavviso di 15 giorni.

2) Qualora al termine del periodo di apprendistato le parti non abbiano esercitato la facoltà di recesso nei termini di cui sopra, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

3) Analogo preavviso è dovuto in caso di recesso dal rapporto di apprendistato, quando consentito dalle disposizioni legislative vigenti, prima del termine del contratto pattuito.

25. Doveri dell'apprendista - 1) L'apprendista deve:

a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;

b) prestare la sua opera con la massima diligenza;

c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;

d) osservare le norme disciplinari generali, previste dal presente ccnl e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

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

26. Malattia dell'apprendista - 1) Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto:

a) per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a sei eventi morbosi in ragione d'anno di calendario (1° gennaio - 31 dicembre), ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto; dal settimo evento morboso nell'anno al lavoratore non sarà corrisposto alcuna indennità;

b) per i periodi successivi e fino alla conservazione del posto di lavoro prevista dal presente ccnl, si stabilisce che ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono estese le disposizioni in materia di indennità giornaliera di malattia ai sensi della disciplina generale prevista per i lavoratori subordinati. L'estensione interessa anche gli apprendisti assunti vigenti le precedenti regole.

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

3) Durante il ricovero ospedaliero, per gli apprendisti senza familiari a carico, l'indennità di malattia spetta nella misura di 2/5 di quella ordinaria.

4) Le disposizioni di cui al presente paragrafo si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

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

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

- 60% per i primi 3 giorni;

- 65% dal 4° al 20° giorno;

- 70% dal 21° giorno in poi.

3) Le disposizioni di cui al presente paragrafo si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

28. Condizioni per la stipula di nuovi contratti - 1) Fermo restando la possibilità di individuare ipotesi diverse a livello aziendale, le parti convengono che il ricorso al contratto di apprendistato potrà avvenire solo se l'impresa abbia trasformato a tempo indeterminato almeno il 50% dei contratti di apprendistato dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 36 mesi precedenti.

2) Ai fini del calcolo della percentuale non si computano i rapporti:

- risolti per recesso durante il periodo di prova;

- cessati per licenziamento per giusta causa;

- risolti per dimissioni rassegnate dal lavoratore.

3) Per le imprese che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore a 10 addetti non trovano applicazione limiti percentuali di trasformazione dei contratti di apprendistato per poter ricorrere a tale tipologia contrattuale.

29. Rinvio alla legge - 1) Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e relativi regolamenti vigenti in materia, come anche alle modifiche normative eventualmente intervenute successivamente all'entrata in vigore del presente contratto.

2) Le organizzazioni contraenti si impegnano a partecipare attivamente alla formulazione dei programmi rivolti alla preparazione professionale dei lavoratori dei laboratori di analisi in collaborazione con le regioni e gli altri enti competenti.

Titolo V - Rapporti di lavoro flessibili

Capo I - Part time

30. Premessa - 1) Le parti stipulanti convengono sul principio che il lavoro a tempo parziale può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità ed alla articolazione della prestazione di lavoro, in quanto applicato in rapporto alle esigenze dell'impresa ed all'interesse del lavoratore. Il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile e di un trattamento riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

31. Disciplina generale - 1) Il rapporto di lavoro ad orario ridotto potrà essere di tipo orizzontale, verticale o misto.

2) Il rapporto di lavoro a tempo parziale è di tipo orizzontale quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro; è di tipo verticale quando l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, o dell'anno; è di tipo misto quando, attraverso una combinazione delle precedenti modalità, sono previste giornate ad orario ridotto limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.

3) Contratti di lavoro a tempo parziale con superamento dell'orario normale giornaliero ma inferiore a quello contrattuale settimanale, potranno essere stipulati anche al fine di consentire una maggiore utilizzazione degli impianti; in tale ultimo caso e nel caso in cui il part-time verticale comprenda i giorni del fine settimana, l'attivazione sarà oggetto di esame preventivo con la rappresentanza sindacale unitaria e le segreterie territoriali delle O.S. stipulanti il ccnl.

32. Forma - 1) Il contratto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato o indeterminato, deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicati, oltre quanto previsto dall'art. 6 del presente ccnl, la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno così come previsto dalle norme vigenti, nonché le altre eventuali condizioni concordate.

33. Flessibilità oraria - 1) Possono essere concordate clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione di lavoro e, nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione nel rispetto di quanto di seguito previsto. In tali casi il consenso del lavoratore deve essere formalizzato attraverso uno specifico atto scritto; il lavoratore può farsi assistere da un componente la rappresentanza sindacale unitaria o, in assenza, a livello territoriale, da un rappresentante delle organizzazioni sindacali stipulanti il ccnl

2) La facoltà di procedere alla variazione della prestazione lavorativa ai sensi del comma precedente deve essere esercitata dal datore di lavoro con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi.

3) Nel caso di variazione della collocazione temporale della prestazione al lavoratore sarà corrisposta per le ore oggetto di modifica una maggiorazione della retribuzione nella misura onnicomprensiva pari al 10% (dieci per cento) da computare su gli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

4) La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa è consentita per una quantità annua non superiore al 25% (venticinque per cento) della normale prestazione annua a tempo parziale e per le ore di lavoro prestate in aumento dovrà essere corrisposta una maggiorazione della retribuzione nella misura onnicomprensiva pari al 15% (quindici per cento) da computare su gli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

5) Il lavoratore che abbia aderito alle clausole flessibili o elastiche, previa comunicazione scritta da presentare con un preavviso di almeno 7 (sette) giorni lavorativi corredata da adeguata documentazione, è esonerato dal relativo adempimento nei seguenti casi sopravvenuti e per il periodo di tempo in cui essi sussistano:

- altra attività lavorativa subordinata o che comunque impegni il lavoratore in orari definiti incompatibili con le variazioni d'orario;

- necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;

- necessità di accudire i figli fino al compimento degli 8 anni;

- partecipazione a corsi di studio per il conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea la cui frequenza sia incompatibile con le variazioni d'orario;

- necessità di sottoporsi in orari non compatibili con le variazioni pattuite a terapie o cicli di cura;

- altre fattispecie di impossibilità all'adempimento, di analoga valenza sociale rispetto a quelle sopra riportate, e come tali congiuntamente riconosciute in sede aziendale tra Direzione e RSU, ovvero in sede territoriale tra le organizzazioni stipulanti il ccnl ovvero tra azienda e lavoratore interessato.

34. Lavoro supplementare - 1) Tutte le volte che l'orario concordato sia inferiore all'orario normale settimanale, è consentita la prestazione di lavoro supplementare in riferimento a specifiche esigenze tecniche o organizzative o produttive o amministrative, previa comunicazione alle Rappresentanze sindacali unitarie e salvo comprovati impedimenti individuali.

2) Il lavoro supplementare è consentito fino al raggiungimento delle 40 ore settimanali e per una quantità annua non superiore al 50 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale ed è compensato con una maggiorazione onnicomprensiva del 10% da computare su gli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo. Per le prestazioni eccedenti tale limite annuo la maggiorazione onnicomprensiva sarà pari al 20%.

35. Lavoro straordinario - 1) Per lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie si applica, in quanto compatibile, la disciplina contrattuale fissata del presente ccnl.

36. Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part time - 1) I lavoratori affetti da patologie gravi che richiedono terapie salvavita che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa certificata dall'unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno previa richiesta del lavoratore.

2) L'azienda, fino al limite del 3% del personale in forza a tempo pieno ovvero del 2% nelle aziende fino a 100 dipendenti, valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato e compatibilmente con l'organizzazione del lavoro in atto e con il corretto svolgimento dell'attività produttiva, la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei seguenti casi:

- a) necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap;
- b) necessità di accudire i figli fino al compimento dei 13 anni;
- c) necessità di assistere familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
- d) necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea.

3) I casi di cui ai punti 1 e 2 hanno la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a part-time.

4) Nel caso di valutazione negativa da parte dell'azienda in relazione alla infungibilità o allo scostamento dalla suddetta percentuale, sarà svolto un confronto con la rappresentanza sindacale unitaria e le segreterie territoriali delle O.S. stipulanti il ccnl per individuare una idonea soluzione.

5) Nelle ipotesi che non rientrano nei casi precedentemente indicati e fino al limite massimo complessivo del 4% del personale in forza a tempo pieno, l'azienda valuterà l'accoglimento della richiesta del lavoratore di avvalersi del part-time tenuto conto delle esigenze tecnico organizzative.

6) In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso potrà anche avere durata predeterminata che di norma non sarà inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 45 giorni dalla richiesta.

7) In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale su richiesta del lavoratore per le suddette motivazioni, le medesime motivazioni costituiscono comprovato impedimento individuale alle clausole flessibili o elastiche.

8) In caso di assunzione di personale a tempo pieno è riconosciuto il diritto di precedenza nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo parziale, a parità di mansioni, fatte salve le esigenze tecnico-organizzative.

37. Trattamento economico - 1) Al lavoratore che presta orario part time sarà applicato il trattamento economico corrispondente alla categoria di appartenenza in misura proporzionale all'orario di lavoro ordinario concordato.

38. Rinvio alla legge - 1) Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di part time, le parti fanno espresso riferimento alla normativa vigente in materia, come anche alle modifiche normative eventualmente intervenute successivamente all'entrata in vigore del presente contratto.

Capo 2 - Tempo determinato

39. Premessa - 1) Ferme restando le ragioni di apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato previste dalla normativa vigente, le parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto a tempo determinato non potrà superare il 25% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

40. Periodo di prova - 1) In caso di successione di contratti a tempo determinato con il medesimo lavoratore per le stesse mansioni, non si applica la disciplina del periodo di prova di cui al presente ccnl.

41. Assunzione - 1) Il contratto deve essere stipulato per iscritto e deve contenere le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro, giustificatrici del ricorso a

detta tipologia contrattuale. Le ragioni di cui al comma precedente non sono richieste nell'ipotesi di primo rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non superiore a dodici mesi.

2) Il contratto di lavoro deve contenere, altresì, specifica indicazione del termine del rapporto di lavoro.

3) La scrittura non è, tuttavia, necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a 12 giorni.

42. Avvio di nuove attività - 1) I contratti a tempo determinato stipulati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività saranno di durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non eccedente i dodici mesi, che possono essere elevati sino a ventiquattro dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

43. Proroga del contratto a tempo determinato - 1) Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 3 anni. In questi casi la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi.

2) Qualora per effetto di successione dei contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti, il rapporto tra le medesime parti superi complessivamente 36 mesi (comprensivi di proroghe e rinnovi), indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro il rapporto si considera a tempo indeterminato.

3) Per l'intervallo per la riassunzione a termine del lavoratore, ai sensi dell'art. 5, comma 3, ultimo periodo del D.Lgs. 368/2011, si fa riferimento alla normativa vigente.

44. Obblighi del datore di lavoro - 1) Il datore di lavoro è tenuto a consegnare copia del contratto di lavoro a tempo determinato al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

45. Obblighi del lavoratore - 1) Il lavoratore è obbligato a rispettare le previsioni normative del presente ccnl, ivi comprese quelle in materia di riservatezza e fedeltà.

46. Scadenza del termine - 1) Alla scadenza del termine apposto al contratto di lavoro a tempo determinato, ovvero alla relativa proroga, non sarà necessaria la formalizzazione di alcun atto di recesso né del datore di lavoro né del lavoratore.

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

3) Se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, nonché decorso il periodo complessivo di cui all'art. 5, comma 4-bis, D.Lgs. n. 368/2001, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

4) Nelle ipotesi di cui al comma precedente, il datore di lavoro ha l'onere di comunicare al Centro per l'impiego territorialmente competente, entro la scadenza del termine inizialmente fissato, che il rapporto continuerà oltre tale termine, indicando altresì la durata della prosecuzione.

47. Ipotesi di riassunzione a termine - 1) Qualora il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di sessanta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero novanta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

2) I termini suddetti sono ridotti rispettivamente a venti giorni e trenta giorni nei casi in cui l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato: dall'avvio di una nuova attività; dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente; da esigenze produttive riferibili a casi di epidemie o pandemie dichiarate dalle competenti autorità sanitarie.

3) Quando si tratti di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

4) Il presente articolo non troverà applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati in attività stagionali ovvero impiegato in attività specificatamente individuate dalla contrattazione collettiva, territoriale o aziendale.

48. Diritto di precedenza - 1) Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 12 mesi ha diritto di precedenza, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

2) Il diritto di precedenza di cui al precedente comma può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

49. Deroghe - 1) Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:

- a) nella fase di avvio di nuove attività;
- b) per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità;
- c) con lavoratori di età superiore a 55 anni.

50. Rinvio alla legge - 1) Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e relativi regolamenti vigenti in materia, come anche alle modifiche normative eventualmente intervenute successivamente all'entrata in vigore del presente contratto.

Capo 3 - Telelavoro

51. Definizione - 1) Si definisce telelavoro l'attività lavorativa svolta dal dipendente senza la sua presenza fisica all'interno dei locali aziendali.

2) Non è telelavoro lo svolgimento di mansioni che richiedono, per la loro intrinseca natura, la presenza del lavoratore fuori dai locali aziendali, quali ad esempio:

- autisti;
- lavoratori comandanti presso altre ditte o presso cantieri e/o appalti;
- ogni altra mansione che preveda, per il suo svolgimento, una presenza fisica in un determinato luogo estraneo ai locali aziendali.

52. Campo di applicazione - 1) Il telelavoro può essere concesso dall'impresa o richiesto dal lavoratore per tutte quelle mansioni che non richiedano o il contatto con il pubblico/clientela o attività di controllo sul lavoro di altri dipendenti o l'accesso a materiali e/o informazioni che per natura o per logistica non possono essere posti fuori dall'impresa stessa.

2) Per le attività di telelavoro relative alla validazione e/o refertazione di esami radiologici, analisi ecc. dovrà essere garantito il rispetto della normativa tecnica nella trasmissione e ricezione dei dati sanitari.

3) A titolo esemplificativo e non esaustivo non possono costituire oggetto di telelavoro le seguenti mansioni:

- direttive;
- gestione del personale;
- amministrative concernenti il riscontro di documenti contabili;
- ausiliarie di vigilanza e controllo;
- ogni altra mansione assimilabile a quelle su esposte.

4) La concessione come l'accettazione della modalità di telelavoro non può in alcun modo essere pretesa e il suo rifiuto da parte del lavoratore non costituisce motivo legittimo per l'interruzione del rapporto di lavoro.

53. Dotazioni strumentali - 1) Le eventuali dotazioni strumentali necessarie per lo svolgimento del lavoro dovranno essere fornite dall'impresa e resteranno di proprietà aziendale.

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

54. Rottura o danneggiamento di dotazioni strumentali - 1) In caso di danneggiamento involontario o di guasto delle dotazioni strumentali fornite al lavoratore, lo stesso dovrà darne immediata comunicazione all'impresa che potrà inviare presso il domicilio del lavoratore, durante l'orario di lavoro, un proprio tecnico o un tecnico di una ditta specializzata per verificare il guasto ed operare le necessarie riparazioni/sostituzioni.

2) Il rifiuto ingiustificato di far accedere un tecnico, ove non configuri comportamenti più gravi sanzionabili disciplinarmente, comporterà l'automatica estinzione del rapporto di telelavoro ed il ripristino della normale attività presso la sede aziendale.

55. Furto di dotazioni strumentali - 1) In caso di furto delle dotazioni strumentali fornite dall'impresa per lo svolgimento del telelavoro, il lavoratore dovrà darne immediata comunicazione all'impresa fornendo, entro il termine di un giorno lavorativo copia della denuncia presentata presso l'autorità di polizia giudiziaria.

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

2) Il telelavoratore dipendente deve essere messo dal proprio datore di lavoro nella condizioni di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per gli altri lavoratori dipendenti comparabili ed impiegati presso il medesimo datore di lavoro ed ha diritto ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispone e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.

3) Il lavoratore dipendente che passa al telelavoro nel corso del rapporto di lavoro conserva integralmente il proprio status precedentemente acquisito.

4) La responsabilità in materia di rispetto della normativa relativa alla protezione dei dati, è in capo al telelavoratore.

5) Al telelavoratore è posto l'obbligo di aver cura degli strumenti di lavoro e di informare tempestivamente il datore di lavoro in caso di guasti o malfunzionamenti delle attrezzature.

57. Poteri ed obblighi del datore di lavoro - 1) La postazione del telelavoratore e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del datore di lavoro.

2) Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore dipendente per fini professionali.

3) È inoltre tenuto ad informare prontamente il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati.

4) Il datore di lavoro può instaurare strumenti di controllo nel rispetto delle vigenti normative nazionali e comunitarie relativa ai videoterminali e fermo restando il divieto dell'utilizzo di dispositivi ovvero del controllo quantitativo o qualitativo tramite software, all'insaputa del telelavoratore.

5) In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a farsi carico dei costi derivanti dalla perdita e dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dal telelavoratore.

6) Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure opportune per prevenire l'isolamento del telelavoratore e per tutelarne la salute, la sicurezza professionale e la riservatezza, ai sensi della vigente normativa nazionale e comunitaria.

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

58. Orario di lavoro - 1) L'orario di lavoro del dipendente a distanza dovrà essere lo stesso previsto dal contratto.

2) L'orario di inizio e la pausa di metà giornata potranno essere oggetto di specifico accordo tra l'impresa ed il lavoratore.

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

59. Durata - 1) L'accordo tra l'impresa ed il lavoratore interessato a svolgere i propri compiti con la modalità di telelavoro dovrà prevedere anche la durata che potrà essere a tempo determinato o a tempo indeterminato.

2) Nel caso di accordo a tempo indeterminato ciascuna delle parti potrà, con preavviso di 60 giorni, chiedere la disdetta dell'accordo ed il ripristino delle consuete modalità di svolgimento del rapporto di lavoro presso l'impresa.

3) Gli accordi a tempo determinato potranno essere disdettati dall'impresa solo in caso di comprovate esigenze tecnico produttive ed organizzative.

4) Gli accordi di telelavoro sottoscritti da lavoratrici o da lavoratori ai sensi della vigente normativa, per il periodo successivo al rientro in servizio dopo l'astensione obbligatoria per maternità e con durata prefissata sino al compimento di un anno di vita del bambino non potranno essere disdettati dall'impresa.

60. Sicurezza e prevenzione degli infortuni - 1) Il lavoratore dovrà consegnare all'impresa, prima dell'inizio della prestazione lavorativa con modalità di telelavoro, una dichiarazione in cui lo stesso dichiara di essere a conoscenza delle prescrizioni di sicurezza ed igiene connesse allo svolgimento del lavoro ed agli strumenti che dovrà utilizzare.

61. Infortuni - 1) In caso di infortunio il lavoratore, ai sensi della normativa contrattuale sugli infortuni, dovrà darne comunicazione all'impresa entro il giorno successivo all'infortunio fornendo una dettagliata relazione sulle circostanze che hanno provocato l'incidente stesso, salvo comprovati impedimenti.

62. Santo Patrono - 1) Nel caso in cui il lavoratore avesse domicilio in un comune diverso da quello dell'impresa, il giorno di festività connesso con la solennità del Santo Patrono resterà sempre quello del comune dove ha sede l'unità produttiva ove il dipendente è adibito.

63. Comunicazione dell'accordo di telelavoro - 1) L'impresa dovrà entro il termine di una settimana dall'attivazione del telelavoro, dare comunicazione all'Ente Bilaterale per i soli fini statistici sull'estensione dell'applicazione di tale strumento di flessibilità.

2) La comunicazione dovrà fornire i seguenti dati: livello di inquadramento del lavoratore, mansione del lavoratore, durata dell'accordo. Nessun dato sensibile dovrà essere inviato all'Ente Bilaterale che quindi non è tenuto a richiedere la liberatoria ai sensi della L. n. 196/2003.

64. Ricercatori delocalizzati - 1) La modalità del telelavoro può essere utilizzata anche per i ricercatori che, oltre all'attività lavorativa in favore dell'impresa, continuano a svolgere attività di studio e/o ricerca presso centri universitari o assimilabili.

2) In questa fattispecie, se il rapporto di lavoro è stato instaurato con la modalità del telelavoro, la sua eventuale modifica potrà avvenire solo con un accordo tra impresa e ricercatore.

65. Rimando alla normativa - 1) Per tutto quanto qui non previsto si rimanda al testo contrattuale, all'Ente Bilaterale per eventuali controversie applicative ed alla legislazione vigente in materia, come anche alle modifiche normative eventualmente intervenute successivamente all'entrata in vigore del presente contratto.

Capo 4 - Lavoro intermittente

66. Lavoro intermittente - 1) Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato nelle seguenti ipotesi:

a) per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate per i casi di svolgimento del lavoro straordinario;

b) per prestazioni comunque rese dai soggetti individuati dalla normativa vigente ovvero dall'art. 1, comma 21, della L. 92/2012;

c) per prestazioni da rendersi nei fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ed in altri periodi che saranno individuati dalle parti entro sei mesi dalla firma del presente ccnl; nonché in casi di pandemia od epidemia dichiarate dalle competenti autorità sanitarie.

2) L'aggiornamento dei periodi e/o la loro modifica-abrogazione sarà competenza delle parti stipulanti il ccnl.

3) Ai fini della stipula dei contratti di lavoro intermittente di cui al precedente comma 1, lett. c) s'intende:

- per "fine settimana" il periodo che va dall'apertura ordinaria del venerdì alla chiusura ordinaria della domenica;

- per "ferie estive" il periodo che va dall'ultimo lunedì di maggio al primo sabato di ottobre;

- per "vacanze natalizie" il periodo che va dal sabato precedente all'8 dicembre al sabato successivo al 6 gennaio;

- per "vacanze pasquali" il periodo che va dal venerdì che precede la domenica delle palme al martedì successivo alla Pasqua;

- per "epidemia" o "pandemia" secondo le determinazioni delle competenti autorità sanitarie.

4) Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato a tempo indeterminato, ma anche a termine secondo le disposizioni di cui al D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368.

5) L'impresa, con più di 15 dipendenti, è tenuta a informare delle assunzioni effettuate con la modalità del lavoro intermittente con cadenza annuale la RSU le O.S. firmatarie del presente contratto collettivo a livello territoriale.

67. Diritti e doveri del lavoratore intermittente - 1) Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente ccnl, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro. Se nel contratto di lavoro intermittente è previsto l'obbligo per il lavoratore di rispondere alla chiamata dell'impresa è, altresì, stabilita la corresponsione di un'indennità giornaliera di disponibilità per i periodi nei quali il lavoratore garantisce la propria disponibilità all'impresa in attesa di utilizzazione, nella misura del 25% della retribuzione giornaliera prevista dal presente contratto per la categoria di riferimento in base alla mansione svolta.

2) La retribuzione mensile, da prendere a base di riferimento per la determinazione dell'indennità, è costituita da:

- minimo tabellare;

- ratei di tredicesima.

3) In ogni caso si tiene conto di quanto previsto dal D.M. lavoro e politiche sociali 10 marzo 2004 in materia.

4) L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo nonché ai fini del calcolo delle mensilità supplementari e di quelle differite.

5) In caso di malattia o di altro evento da cui deriva la temporanea impossibilità di rispondere alla chiamata, il lavoratore intermittente è tenuto a informare l'impresa secondo le modalità previste dal presente ccnl e, comunque, entro e non oltre l'orario di inizio della eventuale prestazione lavorativa da rendersi nella giornata di disponibilità.

6) Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto all'indennità di disponibilità.

7) Se il lavoratore non informa l'impresa nei termini anzidetti perde il diritto all'indennità di disponibilità per un periodo di 15 giorni, salva diversa previsione del contratto individuale e salvo tempestiva e documentata comunicazione di motivazioni impeditive della detta informativa.

8) Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata, nelle ipotesi di cui al precedente comma 4, è equiparato all'assenza ingiustificata e come tale punito disciplinarmente ai sensi del presente ccnl.

9) Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini dell'applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

68. Assunzione - 1) Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e contenere i seguenti elementi:

- indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, in presenza delle quali è consentita la stipulazione del contratto;

- luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
 - il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove pattuita;
 - indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
 - i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
 - le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;
 - il rinvio alle norme del presente articolo.
- 2) Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata con modalità semplificate alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio nonché all'Ente Bilaterale territoriale mediante sms, fax o posta elettronica.

Titolo VI - Il sistema di classificazione del personale

69. Declaratoria delle posizioni economiche -

QUADRI

- 1) Appartengono a questa categoria i lavoratori preposti ad importanti settori di attività aziendale che richiedono esperienza realizzata nell'ambito complessivo dell'impresa; conoscenza e competenze interdisciplinari per svolgere mansioni per le quali sono necessarie capacità gestionali ed organizzative fondamentali per il perseguimento di obiettivi dell'impresa, con autonomia decisionale, nell'ambito di politiche aziendali, con responsabilità per i risultati conseguiti.
- 2) I lavoratori inquadrati nel detto livello sono, altresì, preposti alla supervisione, gestione e coordinamento di gruppi articolati di collaboratori per il perseguimento degli scopi aziendali, nonché alla realizzazione di percorsi di sviluppo e crescita professionale dei collaboratori stessi.
- 3) Per l'accesso a tali qualifiche è necessario il possesso dei titoli eventualmente previsti dalla legge per la specifica attività svolta (es.: direttore tecnico di centro radiologico = laurea in medicina e specializzazione in radiologia).

Esemplificazione di profili professionali:

a) responsabile organizzativo dell'impresa ovvero di una intera unità produttiva, nel caso di imprese con più sedi;
declaratoria delle funzioni:

- dirige con piena responsabilità organizzativa, non estesa alle attività sanitarie, l'impresa o la unità produttiva affidata;
- assiste la direzione nella fase di impostazione e pianificazione dei progetti.

b) direttore sanitario di centro polispecialistico di medie o grandi dimensioni; direttore tecnico di laboratorio di analisi, radiologia, medicina nucleare, ambulatorio di branca specialistica (es.: cardiologia, oculistica, ecc.);
declaratoria delle funzioni:

- coordina tutta l'attività, assicurando la corretta erogazione delle prestazioni sanitarie, di propria competenza e firmando, se dovuto, i relativi referti;
- è responsabile del corretto uso e manutenzione delle attrezzature scientifiche di propria competenza;
- supervisiona e coordina i collaboratori, laureati e/o tecnici, alle sue dirette dipendenze e ne indirizza anche lo sviluppo professionale;

c) responsabile amministrativo di centro polispecialistico di medie o grandi dimensioni;

declaratoria delle funzioni:

- dirige e coordina una attività amministrativa complessa, svolta da un gruppo di lavoratori alle sue dipendenze, suddivisi in varie aree/funzioni che garantiscono l'espletamento dell'attività amministrativa nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali;
- è responsabile delle informazioni relative alla stesura dei documenti ufficiali amministrativi/contabili nonché delle informazioni relative alla stesura di analisi statistiche, previsionali e consuntive;
- assicura, inoltre, la regolare e tempestiva attuazione delle operazioni amministrative e di contabilità generale e industriale di competenza e delle relative registrazioni nel rispetto delle norme tributarie, legali, assicurative, nonché delle politiche e delle procedure della società;
- fornisce, altresì, alla direzione specifiche analisi economiche e quantitative dei principali fenomeni gestionali, evidenziando elementi per la formulazione di azioni migliorative dei risultati tecnico-economici;

d) responsabile amministrativo che dirige una amministrazione in cui operano più persone, suddivise per funzioni o uffici: acquisti, personale, contabilità, ecc.

CATEGORIA F

- 1) Appartengono a questa categoria i lavoratori che espletano funzioni direttive nell'ambito di progetti e programmi aziendali e che richiedono esperienza realizzata nell'ambito di diverse aree funzionali aziendali; conoscenza specialistica e competenze interfunzionali per svolgere mansioni per le quali sono necessarie capacità gestionali e di coordina-

mento applicate nel perseguimento di programmi dell'impresa, con autonomia decisionale nell'ambito dei programmi ad essi assegnati e responsabilità sui risultati conseguiti.

2) I lavoratori inquadrati nel detto livello possono essere, altresì, preposti alla supervisione ed al coordinamento di gruppi di collaboratori per il perseguimento dei programmi e dei progetti aziendali nonché alla realizzazione di percorsi di sviluppo e crescita professionale dei collaboratori stessi.

3) Per l'accesso a tali qualifiche è necessario il possesso dei titoli eventualmente previsti dalla legge per la specifica attività svolta (esempio: responsabile di sezione di genetica con laurea in medicina o in biologia e specializzazione in genetica medica o equipollente).

Esemplificazione di profili professionali:

a) medico;

declaratoria delle funzioni:

- responsabile dello svolgimento delle prestazioni diagnostiche e/o terapeutiche con strumenti, metodi e procedure da esso selezionate al fine di diagnosticare malattie o anomalie al paziente, redigendo, altresì, il referto medico all'esito delle prestazioni erogate;

- esso, nell'ambito dell'attività assegnata, risponde al direttore tecnico competente, e può avvalersi della assistenza di collaboratori, se assegnati, dei quali coordina e supervisiona l'attività (esempio: cardiologo che opera nell'ambulatorio di cardiologia eseguendo visite, ECG, ecocardiografie, ecc., con l'aiuto di un infermiere - non inserirei l'esemplificazione);

b) biologo, chimico o in possesso di altra laurea equivalente.

declaratoria delle funzioni:

- responsabile dello svolgimento delle analisi biologiche assegnate, addetto alla supervisione dei risultati ottenuti e della validazione clinica delle stesse;

- esso, nell'ambito dell'attività assegnata, risponde al direttore tecnico competente, e può avvalersi della assistenza di collaboratori, se assegnati, dei quali coordina e supervisiona l'attività (esempio: biologo responsabile della sezione di genetica in cui esegue gli esami con l'aiuto di un tecnico di laboratorio o di un altro biologo).

c) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

CATEGORIA E

1) Appartengono a questa categoria i dipendenti cui sono affidate mansioni che richiedono esperienza realizzata anche nell'ambito di diverse aree funzionali aziendali; conoscenza e competenze interspecialistiche per svolgere mansioni per le quali sono necessarie capacità di coordinamento e controllo applicate nel perseguimento dei risultati specifici ad essi assegnati, con autonomia procedurale nella scelta di mezzi nell'ambito dei metodi e delle procedure assegnati e responsabilità sui risultati conseguiti nelle rispettive aree funzionali di attività.

2) I lavoratori inquadrati nel detto livello possono essere, altresì, preposti alla guida ed al coordinamento di collaboratori per il raggiungimento dei risultati ad essi assegnati, nonché al monitoraggio delle attività dei collaboratori.

3) Per l'accesso a tali qualifiche è necessario il possesso del diploma di laurea triennale o titolo equipollente.

Esemplificazione di profili professionali:

a) biologo, chimico o in possesso di altra laurea equivalente;

declaratoria delle funzioni:

- addetto allo svolgimento delle analisi biologiche nell'ambito di un settore specialistico del laboratorio sotto la guida del responsabile del settore specialistico;

- esso, nell'ambito dell'attività assegnata, risponde al responsabile del settore specialistico competente, e può avvalersi della assistenza di collaboratori, se assegnati, dei quali coordina e supervisiona l'attività;

b) capo infermiere. capo tecnico: di laboratorio, di radiologia, ecc.

declaratoria delle funzioni:

- sovrintende all'attività degli altri collaboratori con il medesimo titolo (infermieri, tecnici di laboratorio, ecc.) di cui è responsabile curando il rispetto dei parametri produttivi dati, coordinando, guidando e controllando il personale in turno;

- assicura il rispetto delle norme in materia di sicurezza, salute e ambiente;

- verifica la corretta esecuzione dei lavori;

- effettua in caso di emergenza gli interventi necessari e valuta, nel quadro delle consegne ricevute, la necessità di far intervenire i superiori.

c) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

CATEGORIA D

1) Appartengono a questa categoria i dipendenti cui sono affidate mansioni che richiedono esperienza, conoscenza e competenze specialistiche per svolgere mansioni per le quali sono necessarie capacità di conduzione e controllo applicate, nel perseguimento dei risultati specifici ad essi assegnati, con autonomia operativa nella scelta di mezzi nell'ambito dei metodi e delle procedure assegnati e solo parzialmente definiti e responsabilità sui risultati conseguiti nei rispettivi ambiti di intervento.

2) I lavoratori inquadrati nel detto livello possono essere, altresì, preposti alla conduzione ed all'addestramento di collaboratori per il raggiungimento dei risultati specifici ad essi assegnati, nonché al monitoraggio delle attività dei collaboratori anche attraverso la partecipazione ad attività e gruppi di progetto.

Esemplificazione di profili professionali:

a) *impiegato di concetto; addetto alla contabilità;*

declaratoria delle funzioni:

- assicura e supporta l'attività produttiva, anche guidando, temporaneamente o occasionalmente, collaboratori che svolgono lavori ed operazioni sulla base di direttive, procedure e metodi definiti;

- opera, nel caso di ufficio amministrativo di una struttura di piccole dimensioni, provvedendo alle incombenze relative ai documenti ufficiali amministrativi/contabili, analisi statistiche, operazioni amministrative e di contabilità, nonché delle relative registrazioni nel rispetto delle norme di riferimento;

b) *infermiere;*

declaratoria delle funzioni: svolge le funzioni di cui al D.M. 739/1994, sotto la guida e/o le indicazioni del direttore sanitario e/o del direttore tecnico competente;

c) *tecnico sanitario di laboratorio biomedico;*

declaratoria delle funzioni: svolge le funzioni di cui al D.M. 745/1994;

d) *tecnico sanitario di radiologia medica;*

declaratoria delle funzioni: svolge le funzioni di cui al D.M. 746/1994;

e) *personale della riabilitazione, ed altre figure professionali sanitarie relative al personale infermieristico, al personale tecnico sanitario, al personale di vigilanza ed ispezione;*

declaratoria delle funzioni: svolgono tutte le attività specialistiche complesse e variabili nel campo diagnostico e/o terapeutico previste dai vari decreti ministeriali relativi all'esercizio della relativa professione sotto la guida e/o le indicazioni del direttore tecnico competente.

CATEGORIA C

1) Appartengono a questa categoria i dipendenti cui sono affidate mansioni che richiedono conoscenza e competenze generali con capacità ordinaria di svolgere mansioni per le quali sono necessarie esperienza e competenza in un ambito specifico di attività applicate con metodi e procedure assegnati e sostanzialmente definiti e responsabilità nei rispettivi ambiti di intervento.

2) I lavoratori inquadrati nel detto livello possono essere, altresì, preposti all'addestramento di collaboratori per il raggiungimento dei risultati specifici ad essi assegnati anche attraverso la partecipazione ad attività e gruppi di progetto.

Esemplificazione di profili professionali:

a) *impiegato d'ordine;*

declaratoria delle funzioni:

- esegue operazioni d'ufficio di vario genere (es.: ordini a fornitori, inserimento dati in contabilità, gestione cedolini di presenza, ecc.) con specifica conoscenza del funzionamento delle stesse;

b) *operatore socio sanitario;*

declaratoria delle funzioni:

- svolge, a norma dell'accordo Stato-Regioni del 22 febbraio 2001, le attività indirizzate a soddisfare i bisogni primari della persona, nell'ambito delle proprie aree di competenza, in un contesto sia sociale che sanitario e a favorire il benessere e l'autonomia dell'utente;

c) *altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.*

CATEGORIA B

1) Appartengono a questa categoria i lavoratori con la qualifica di impiegati cui sono affidate mansioni che richiedono esperienza, conoscenza e competenze generiche per svolgere mansioni per le quali sono necessarie elevate capacità esecutive, applicate nell'ambito delle attività ad essi assegnate con metodi e procedure specificamente definiti e sono responsabili della corretta esecuzione dei compiti ad essi affidati.

2) I lavoratori inquadrati nel detto livello possono, altresì, partecipare ad attività e gruppi di progetto.

Esemplificazione di profili professionali:

a) *addetto front-line;*

declaratoria delle funzioni:

- esegue operazioni specifiche di accettazione pazienti (es.: inserimento dati prestazioni richieste, fatture ticket e relativo incasso, ecc.) con specifica conoscenza del funzionamento delle stesse;

b) *centralinista; portiere centralinista;*

declaratoria delle funzioni:

- risponde al telefono e/o accoglie gli utenti, dando supporto e facilitando il compito agli addetti front-line, senza svolgere specifiche operazioni di accettazione pazienti;

c) *altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.*

CATEGORIA A

1) Appartengono a questa categoria i lavoratori, impiegati ed operai, cui sono affidate mansioni esecutive che richiedono capacità tecnico-manuali per lo svolgimento di attività semplici nell'ambito di istruzioni fornite riferite al corretto svolgimento delle attività ad essi assegnate.

2) Le qualifiche e le posizioni lavorative rientranti nel detto livello di inquadramento comportano l'esecuzione di mansioni relative ad attività di tipo manuale e tecnico-manuale con l'utilizzo, la manutenzione e la conduzione di strumenti e macchinari, di cui i lavoratori assegnatari curano la sorveglianza e la custodia.

3) Provvedono al trasporto degli infermi, se in barella o in carrozzella, e al loro accompagnamento e custodia se deambulanti; collaborano con il personale infermieristico nella pulizia del malato e sono responsabili della corretta esecuzione dei compiti ad essi affidati. Lo svolgimento delle suddette mansioni presuppone conoscenze generiche nel rispettivo ramo di attività anche non formalizzate e di tipo pratico acquisite attraverso esperienze di mestiere.

Esemplificazione di profili professionali:

- operatore generico;
- addetto alle pulizie;
- operaio generico;
- commesso;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

70. Mansioni promiscue - 1) Il lavoratore dipendente che sia adibito, con carattere di prevalenza ad una mansione e che effettua con frequenza, anche calendarizzata, sostituzioni o supplenze di altri lavoratori con professionalità superiori, sarà inquadrato nella qualifica di categoria superiore e ne percepirà la retribuzione, quando essa rilevi per oltre il 50% del tempo sul complesso delle attività dallo stesso svolte.

71. Mutamento di mansioni - 1) Al lavoratore dipendente che sia temporaneamente adibito, per almeno un mese solare, a mansione superiore, limitatamente al tempo in cui vi è adibito, sarà riconosciuta la retribuzione propria di tale mansione superiore.

2) Qualora l'esercizio prevalente e costante delle mansioni superiori si prolunghi per oltre 3 mesi consecutivi, il lavoratore dovrà essere inquadrato nella categoria superiore salvo che l'assegnazione a mansioni superiori non sia avvenuta per sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, entro i limiti di tempo contrattualmente e legalmente previsti.

Titolo VII - Regolamentazione quadri

72. Quadri: orario - 1) Per i Quadri è consentita l'assunzione con contratto a tempo indeterminato senza vincolo di orario e nei limiti previsti dal D.Lgs. 66/2003.

73. Quadri: formazione e aggiornamento - 1) Al fine di garantire il mantenimento degli standard qualitativi e di migliorare la gamma delle lavorazioni e dei servizi, le Imprese favoriranno l'accesso dei Quadri a specifici corsi di formazione per le materie di loro diretta competenza.

74. Quadri: assegnazione della qualifica - 1) L'assegnazione al lavoratore dipendente delle mansioni superiori di Quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta oltre il termine previsto dalla legge.

2) Resta inteso che, per il tempo d'assegnazione alla categoria superiore, al lavoratore spetterà il riconoscimento della differenza tra la retribuzione del livello Quadro e la retribuzione del livello di appartenenza.

75. Quadri: polizza assicurativa - 1) Ai Quadri sarà riconosciuta, attraverso polizza assicurativa o forme equivalenti predisposte dall'impresa, 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 con l'esercizio delle funzioni svolte, con massimale di €50.000,00.

2) L'impresa è tenuta altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni, con massimale di almeno €200.000,00.

Titolo VIII - Orario di lavoro, lavoro straordinario, festivo e notturno

76. Definizione - 1) Come previsto dall'art. 2, D.Lgs. 66/2003, per orario di lavoro si intende qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione dell'impresa 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'impresa e a tenersi a disposizione di quest'ultima per poter fornire immediatamente la loro opera in caso di necessità.

2) La durata normale del lavoro contrattuale effettivo per la generalità dei lavoratori è fissata in 40 ore settimanali, normalmente distribuito su 5 o 6 giornate lavorative.

3) Per far fronte ad eventi improvvisi, imprevedibili ed imprevedibili o ad intensificazione dei servizi richiesti e quindi a mutamenti dei flussi di lavoro che determinano la necessità di tempestivo adeguamento dell'attività, l'impresa, d'intesa con le O.S. firmatarie del presente contratto, potrà realizzare diversi regimi orari in particolari periodi dell'anno, ai sensi dell'art. 4, D.Lgs. n. 66/2003.

77. Entrata ed uscita in azienda - 1) L'entrata e l'uscita dei lavoratori dall'azienda è regolata dalle disposizioni aziendali in atto che dovranno definire l'orario di accesso al laboratorio e quello di inizio del lavoro.

2) All'inizio dell'orario di lavoro il lavoratore dovrà trovarsi al suo posto di lavoro.

3) Al lavoratore ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da 15 o 30 minuti dopo l'inizio dell'orario di lavoro stabilito, a seconda che il ritardo sia compreso nei primi 15 minuti od oltre i 15 e fino ai 30 minuti.

78. Lavoro discontinuo o di semplice attesa - 1) Per le mansioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia (custodi, guardiani, portieri, uscieri, addetti alla reception ed altri eventuali profili individuati dall'Ente Bilaterale in sede di interpretazione contrattuale), la durata dell'orario di lavoro ordinario settimanale può essere fissata nel contratto d'assunzione in 45 ore ordinarie.

2) Per tali lavoratori trova applicazione l'art. 16, D.Lgs. 66/2003.

79. Personale non soggetto a limitazione di orario - 1) Ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. 66/2003, non trova applicazione la limitazione dell'orario di lavoro per i lavoratori inquadrati nel livello quadro e Categoria F.

2) Viceversa il lavoro straordinario nei giorni festivi o di riposo è sempre retribuito secondo le maggiorazioni previste dal contratto.

80. Lavoro ordinario - 1) Le ore di lavoro ordinario saltuariamente prestate nella giornata di domenica, o nelle giornate festive, saranno retribuite con una maggiorazione oraria del 10%, da calcolarsi sulla retribuzione ordinaria, quale corrispettivo del maggior disagio per il lavoro festivo prestato.

2) In caso di lavoro ordinario festivo diurno, previsto da regolari turni periodici, la percentuale di maggiorazione della retribuzione ordinaria sarà del 5%.

81. Pausa pranzo - 1) La durata del tempo per la consumazione dei pasti, salvo diversi accordi di secondo livello, va da 30 minuti ad un massimo di 1 ora, ed è concordata tra i lavoratori e l'impresa in funzione delle esigenze di servizio.

82. Lavoro notturno - 1) Si considera lavoro notturno quello prestato dalle ore 22.00 alle ore 6.00. Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne è maggiorato del 15%, da calcolarsi sulla retribuzione ordinaria.

2) In caso di lavoro ordinario notturno, previsto da regolari turni periodici, la percentuale di maggiorazione della retribuzione ordinaria sarà del 10%.

83. Lavoro festivo notturno - 1) Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne di una giornata festiva è maggiorato del 20% da calcolarsi sulla retribuzione ordinaria.

2) In caso di lavoro ordinario notturno festivo previsto da regolari turni periodici, la percentuale di maggiorazione della retribuzione ordinaria sarà del 15%.

3) Riepilogo delle maggiorazioni per lavoro ordinario festivo o notturno:

Descrizione maggiorazione sulla retribuzione¹

| <i>Specificità</i> | <i>Lavoro non a turni</i> | <i>Lavoro a turni</i> |
|----------------------------|---------------------------|-----------------------|
| Ordinario festivo | 10% | 5% |
| Ordinario notturno | 15% | 19% |
| Ordinario festivo notturno | 20% | 15% |

4) Le maggiorazioni per lavoro ordinario notturno, festivo o festivo notturno hanno solo qualificazione indennitaria della maggiore onerosità della prestazione e, pertanto, sono ininfluenti nella determinazione delle retribuzioni differite (tredicesima mensilità), festività, ferie, nonché del TFR.

84. Lavoro straordinario - 1) Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario settimanale di cui all'art. 72 del presente contratto sono considerate lavoro straordinario.

¹ Maggiorazione da effettuarsi sulla retribuzione ordinaria dovuta al lavoratore.

2) Il lavoro straordinario, ad esclusione di quello previsto da deroghe ed eccezioni di legge, quello svolto in regime di flessibilità (Banca delle Ore) e l'eventuale lavoro extraorario autorizzato a recupero di ritardi od assenze, è quello effettivamente prestato oltre l'orario settimanale contrattualmente predeterminato.

3) Il lavoro supplementare nel tempo pieno è l'effettivo lavoro richiesto e svolto oltre l'orario giornaliero contrattualmente predeterminato, ma entro i limiti settimanali d'orario contrattuale (cosiddetti recuperi).

4) È facoltà dell'impresa richiedere prestazioni lavorative straordinarie a carattere individuale, nel limite massimo di 250 ore annue, rispettando comunque i limiti legali e/o contrattuali dell'orario di lavoro giornaliero/settimanale.

5) Per il dovere di collaborazione, lo straordinario richiesto entro i limiti contrattuali è di norma obbligatorio, fatte salve le comprovate situazioni personali d'obiettivo impedimento.

6) L'impresa potrà fare ricorso al lavoro straordinario sia nei casi di necessità urgenti ed occasionali, sia in casi riferibili alla peculiarità del settore, oltre che nei casi previsti come deroga ed eccezione dalle norme di legge.

7) Il lavoro straordinario deve, comunque, avere carattere eccezionale.

8) Il lavoratore dipendente effettuerà lavoro straordinario previa richiesta od autorizzazione dell'impresa.

9) Le maggiorazioni da calcolarsi sulla retribuzione ordinaria, sono:

a) 5% per le prestazioni di lavoro supplementare nel contratto a tempo pieno;

b) 10% per le prestazioni di lavoro dalla 41° alla 48° ora settimanale e per i lavoratori discontinui dalla 46° alla 54° ora settimanale;

c) 15% per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48° ora settimanale e per i discontinui oltre la 54° ora settimanale;

d) 20% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo;

e) 25% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno;

f) 30% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo.

10) Nei contratti a tempo pieno il lavoro straordinario, prestato in modo fisso e continuativo nei limiti previsti dal presente ccnl e dalla legge, non può in nessun caso considerarsi un prolungamento ordinario dell'orario di lavoro, (non dà origine al c.d. "consolidamento") né può trasformare la relativa retribuzione per straordinario in retribuzione ordinaria; esso è ininfluente nella determinazione delle retribuzioni differite (tredicesima mensilità), per festività, per ferie nonché del TFR.

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

Riepilogo delle maggiorazioni per lavoro straordinario²

| Descrizione | Maggiorazione su retribuzione |
|---|-------------------------------|
| Supplementare nel tempo pieno | 5% |
| Straordinario entro le 48 ore settimanali | 10% |
| Straordinario eccedente le 48 ore settimanali | 15% |
| Straordinario diurno festivo | 20% |
| Straordinario notturno | 25% |
| Straordinario notturno festivo | 30% |

85. Banca delle Ore - 1) Nel caso di lavoro per più intensa attività, con successivi prevedibili periodi di attività ridotta, l'impresa potrà, per qualsiasi livello e tipologia di lavoro prevista dal presente contratto:

a) intensificare l'orario ordinario di lavoro con successiva prevedibile rarefazione;

b) recuperare, mediante rarefazione, le ore lavorate nell'intensificazione;

c) ridurre l'orario ordinario di lavoro a fronte di una successiva prevedibile intensificazione.

2) Pertanto, potranno verificarsi i seguenti casi:

a) superamento, in regime di lavoro ordinario, l'orario contrattuale settimanale sino al limite di 48 ore per un massimo di 24 settimane all'anno, ponendo le ore eccedenti le 40 settimanali a credito del lavoratore, nel rispettivo conto della Banca delle Ore;

b) nel caso di riduzione del fabbisogno di ore, con previsione di successivo recupero l'impresa potrà ridurre l'orario settimanale lavorato fino al limite minimo di 24 ore, anticipando la retribuzione contrattuale di 40 ore settimanali e ponendo le ore anticipate al lavoratore a debito nel suo conto della Banca delle Ore.

3) Ai lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 1 sarà riconosciuta la normale retribuzione ordinaria per 40 ore settimanali e la sola maggiorazione del 5% per le ore eccedenti che dovranno essere contabilizzate, a credito del lavoratore, nella Banca delle Ore.

4) Ai lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 2 spetterà l'intera retribuzione ordinaria afferente 40 ore settimanali con corrispondente iscrizione a debito delle ore non effettivamente lavorate, sul conto individuale della Banca delle Ore.

5) Il saldo massimo della Banca delle Ore non potrà essere superiore a n. 168 ore, a favore del lavoratore o dell'impresa.

² Maggiorazione da effettuarsi sulla retribuzione ordinaria dovuta al lavoratore.

6) Il regime d'intensificazione e rarefazione è continuo, pertanto, il saldo al 31 dicembre di ciascun anno dovrà essere riportato al 1° gennaio dell'anno successivo.

7) In caso di cessazione, il saldo della banca delle ore sarà addebitato o accreditato con le competenze di chiusura del rapporto.

8) L'accredito del saldo comporterà una maggiorazione complessiva del 10% (5% all'atto dell'intensificazione e 5% al momento di chiusura del rapporto).

9) Esclusivamente su richiesta del lavoratore, con il consenso dell'impresa, ed al massimo per una volta all'anno, eventuali saldi d'intensificazione potranno essere monetizzati con la retribuzione corrente maggiorata del 15%; pertanto, l'intensificazione non goduta determinerà una maggiorazione complessiva del 20% (5% all'atto dell'intensificazione e 15% all'atto della liquidazione).

10) Le ore d'intensificazione si considerano, agli effetti normativi, ore di lavoro ordinarie con composizione multi-periodale dell'orario di lavoro. Pertanto, eventuale lavoro straordinario potrà essere svolto nei limiti delle condizioni contrattualmente e legalmente previste, in eccedenza all'eventuale intensificazione di cui al punto che precede.

11) La comunicazione d'intensificazione dovrà essere data al lavoratore con un preavviso normale di 72 ore o, eccezionalmente, di 24 ore.

12) Nel caso di lavoro a tempo parziale i limiti ed i benefici di cui sopra saranno proporzionati pro-quota, salvo le percentuali di maggiorazioni.

13) Le maggiorazioni, di cui ai punti che precedono, non concorrono a formare la base di calcolo del TFR ed a determinare le retribuzioni differite per festività e per ferie.

14) Si riportano le maggiorazioni della Banca delle Ore:

a) intensificazione 5%;

b) accredito in caso di cessazione (5% all'atto dell'intensificazione e 5% all'atto della 10% cessazione);

c) retribuzione (5% all'atto dell'intensificazione e 15% alla liquidazione) 20%

86. Modalità fruizione Banca delle Ore - 1) Il prelievo delle ore maturate avverrà con richiesta scritta presentata dal lavoratore entro 5 giorni dalla fruizione.

2) Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta.

3) I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata ed escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre. Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. Per le unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato.

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

5) Per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o regionale.

6) Il datore di lavoro in caso di mancata richiesta di fruizione dei riposi compensativi per le ore depositate in banca ore potrà, entro il 31 dicembre di ogni anno, individuare il periodo entro il quale il lavoratore debba comunque procedere alla fruizione delle ore maturate e residue relative all'anno precedente.

7) Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti.

8) I riposi compensativi nonché i permessi retribuiti aggiuntivi (banca ore) non possono essere assorbiti da altri trattamenti aziendali in atto in materia di riduzione, permessi e ferie.

9) Sono fatti salvi eventuali accordi collettivi decentrati in essere in materia di flessibilità.

10) I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che di diminuzione dell'orario contrattuale. La suddetta compensazione del monte ore del lavoratore deve essere disposta dall'azienda entro un periodo massimo di 52 settimane da quando ha avuto inizio la flessibilità dell'orario contrattuale; qualora tali recuperi non siano stati disposti ovvero siano solo parziali, l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore il monte ore non utilizzato.

Titolo IX - Riposi, festività, permessi e congedi

87. Riposo giornaliero - 1) Il riposo giornaliero deve essere di almeno 11 ore consecutive ogni 24 ore.

88. Riposo settimanale - 1) Tutto il personale ha diritto ad un riposo settimanale di 24 ore, in aggiunta al riposo giornaliero di cui al precedente articolo, normalmente coincidente con la domenica, fatte salve le realtà operative H24/365.

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

3) Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale dovranno essere retribuite con una maggiorazione pari al 25% sulla quota oraria della normale retribuzione, fermo restando il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni legislative in materia. Tale maggiorazione è omnicomprensiva e non cumulabile.

89. Festività - 1) Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti con la retribuzione ordinaria, i giorni appresso specificati:

1. festività nazionali:

- a) 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione;
- b) 1° maggio - Festa dei Lavoratori;
- c) 2 giugno - Festa della Repubblica;

2. festività religiose:

- a) 1° gennaio - primo giorno dell'anno;
- b) 6 gennaio - Epifania;
- c) il giorno del Lunedì di Pasqua;
- d) 15 agosto - festa dell'Assunzione;
- e) 1° novembre - Ognissanti;
- f) 8 dicembre - Immacolata Concezione;
- g) 25 dicembre - Santo Natale;
- h) 26 dicembre - Santo Stefano;
- i) la solennità del Santo Patrono del comune luogo di lavoro

2) Al lavoratore che presti la propria opera nei giorni di festività sopra elencati è dovuta, oltre alla retribuzione ordinaria, la quota oraria di tale retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata festiva, con le maggiorazioni previste dall'art. 70.

3) Nessuna decurtazione sarà operata sulla normale retribuzione mensile, in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni di festività di cui sopra.

4) 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 ai permessi retribuiti già maturati od alla Banca delle Ore, spetterà al dipendente, in aggiunta alla normale retribuzione, un ulteriore importo pari ad una giornata lavorativa.

5) 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 conseguente a provvedimenti disciplinari.

90. Festività soppresse - 1) Le festività soppresse sono:

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

2) In loro sostituzione, saranno riconosciute 32 ore di permessi retribuiti annuali da aggiungere, alle medesime condizioni, alle 16 ore di permessi retribuiti annuali, già previsti all'art. 82.

3) Il totale dei permessi annui retribuiti sarà, dunque, di 48 ore.

91. Permessi retribuiti - 1) Al lavoratore saranno concessi brevi permessi retribuiti per giustificati motivi (visite mediche, colloqui insegnati genitori, ecc.) sino ad un massimo di 16 ore annuali, maturati pro quote di 1,33 ore per ciascun mese effettivamente lavorato. La richiesta di permessi dovrà avvenire con almeno 1 giorno di anticipo, salvo casi di imprevedibilità e urgenza, e saranno concessi compatibilmente con le esigenze aziendali inderogabili.

2) I lavoratori che adempiono a funzioni presso gli uffici elettorali hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo delle consultazioni elettorali e referendarie. La richiesta deve avvenire con almeno 1 giorno di anticipo.

3) In entrambi i casi la retribuzione sarà quella ordinaria. In caso di mancata fruizione (in tutto o in parte) delle ore di permesso, il lavoratore ha diritto alla corresponsione della relativa indennità sostitutiva da liquidare unitamente al saldo delle competenze del mese di gennaio dell'anno successivo a quello di maturazione.

92. Permessi straordinari - 1) Ai dipendenti saranno concessi permessi straordinari per i seguenti eventi:

- 1 giorno per il decesso di un affine;
- 2 giorni per il decesso di un parente o l'evento di un familiare;
- 3 giorni per il decesso di un familiare.

2) Per affine si intendono: suoceri, generi, nuore, cognati. Per parenti si intendono: nonni, nipoti fino al secondo grado, cugini di primo grado, zii di primo grado. Per familiari si intendono i genitori, i fratelli, le sorelle, il coniuge ed i figli.

3) Per evento si intende: matrimonio, nascite e battesimo comunione e cresima solo per i figli.

4) Per i conviventi, risultanti da documentazione anagrafica, si applicano le stesse norme previste per il coniuge, indipendentemente dal sesso dello stesso.

5) Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a comunicare previamente all'azienda l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato.

6) Alla ripresa del servizio, il lavoratore è tenuto, entro il termine di 7 giorni, a presentare idonea certificazione

93. *Permessi non retribuiti* - 1) Al lavoratore potranno essere concessi, per gravi e comprovate esigenze personali e/o familiari, periodi di aspettativa - distribuiti in gruppi di 8 ore per un limite complessivo di 48 ore annuali senza oneri a carico dell'impresa e gravi compromissioni dell'attività lavorativa. Non sono previste la retribuzione e la maturazione di tutti gli istituti contrattuali, fatta eccezione per l'anzianità di servizio.

94. *Permessi studio* - 1) Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla L. 31 dicembre 1962, n. 1859, o riconosciuti in base alla L. 19 gennaio 1942, n. 86, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea.

2) I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva a tale data.

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

4) I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma.

5) Nelle aziende che occupano da 15 a 25 dipendenti i permessi di cui al presente articolo sono comunque riconosciuti ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.

6) In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività. Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo, dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito

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

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

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

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

11) È demandato alle organizzazioni sindacali, contraenti, di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al capoverso del presente articolo, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività commerciale.

95. *Congedo matrimoniale* - 1) Al lavoratore sarà concesso, in occasione del matrimonio, un periodo di congedo straordinario retribuito della durata di 15 giorni consecutivi di calendario. Tale periodo dovrà essere fruito entro 30 giorni dal matrimonio.

2) Durante il congedo matrimoniale il lavoratore è considerato a tutti gli effetti in servizio e percepisce la retribuzione giornaliera normale. In via ordinaria la richiesta di congedo matrimoniale è da presentarsi dal lavoratore all'impresa con un termine di preavviso pari a 15 giorni.

3) Entro 30 giorni dal termine del periodo di congedo matrimoniale il lavoratore dovrà produrre all'impresa copia del certificato di matrimonio.

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

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

3) Ai sensi dell'art. 42, comma 2 del D.Lgs. n. 151/2001 così come modificato dalla L. n. 183/2010, dopo il compimento dei tre anni da parte del bambino portatore di handicap, il diritto a fruire dei permessi di cui all'art. 33 della L. n. 104/1992 è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, in maniera alternativa, pur se continuativa, nell'ambito del mese.

4) I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della L. n. 104/1992 e successive modificazioni.

97. Volontariato - 1) Per il lavoratore dipendente impegnato in attività di servizio civile, in operazioni di soccorso alpino e speleologico si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalle norme che disciplinano la materia ed in particolare dalla L. n. 162/92 e dal D.M. n. 379/94 applicativo della stessa.

2) Ai lavoratori dipendenti "volontari in servizio civile" che intendono prestare la loro opera nei Paesi in via di sviluppo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia ed in particolare dalla L. n. 266/91, compatibilmente con le esigenze di servizio, si potranno concedere periodi di aspettativa non retribuita e senza decorrenza di anzianità a tutti gli effetti, di durata fino ad un massimo di 2 anni.

98. Permessi giornalieri - 1) Alla Lavoratrice o al lavoratore, nei casi previsti dal precedente art. 92, saranno riconosciute 2 ore di permesso (4 per i parti plurimi) se l'orario lavorato è superiore alle 6 ore, ovvero sarà riconosciuta 1 ora di permesso (2 per i parti plurimi) se l'orario lavorato è inferiore alle 6 ore, sino al compimento del primo anno di vita del bambino con le seguenti condizioni:

- le ore di riposo giornaliero sono retribuite come normale orario di lavoro mediante un'indennità a carico dell'INPS. L'indennità è anticipata dall'impresa. 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.

99. Permessi - Malattia del bambino e madre gestante - Il diritto all'astensione per malattia del bambino spetta alternativamente alla madre o al padre, ai quali sarà riconosciuto un permesso, fino al terzo anno di vita del bambino, pari a tutta la durata della malattia del bambino e, nel periodo compreso tra i 3 agli 8 anni del bambino, pari a 5 giorni l'anno per ciascun genitore con le seguenti condizioni:

- nessuna retribuzione. Durante il periodo di malattia del bambino decorre l'anzianità di servizio ma non maturano le ferie e le mensilità differite;

- copertura al 100% fino al terzo anno di vita del bambino. Dal terzo all'ottavo anno di vita del bambino, contribuzione ridotta con possibilità di integrazione mediante riscatto o prosecuzione volontaria.

Alla lavoratrice gestante sono riconosciuti permessi per esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche. Il diritto è subordinato alla necessità, documentata, d'eseguire esami, accertamenti e visite durante l'orario di lavoro. La Lavoratrice deve presentare all'impresa domanda preventiva e successiva documentazione giustificativa con data ed orario d'effettuazione.

In questo caso è prevista un'indennità pari al 100% corrisposta dall'impresa e la copertura previdenziale al 100%.

100. Gravidanza e puerperio - 1) In caso di gravidanza e puerperio, prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro, la Lavoratrice dipendente ha l'obbligo di esibire all'impresa e all'istituto erogatore dell'indennità di maternità il certificato medico, rilasciato dall'ufficiale sanitario o dal medico del servizio sanitario nazionale, indicante la data presunta del parto.

2) Per usufruire dei benefici connessi al parto e al puerperio la Lavoratrice dipendente è tenuta ad inviare all'impresa, entro 30 giorni dal parto, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, prevista dalla legge.

3) Durante i periodi di gravidanza e puerperio la lavoratrice dipendente ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dalle norme vigenti.

4) La Lavoratrice dipendente ha diritto all'erogazione, da parte dell'INPS, di un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità obbligatoria.

5) L'impresa è esonerata da qualsiasi integrazione dell'indennità economica a carico dell'INPS.

6) L'indennità di maternità è anticipata dall'impresa ed il relativo importo è posto a conguaglio con i contributi e le altre somme dovute all'INPS.

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

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

9) 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) licenziamento per giusta causa;

b) cessazione dell'attività dell'impresa;

- c) ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta, o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine;
- d) esito negativo della prova.

101. Congedo di maternità - 1) Alla lavoratrice saranno concessi 5 mesi complessivi - 2 prima e 3 dopo la data presunta del parto, oltre all'eventuale differenza tra la data prevista e la data effettiva del parto - più l'eventuale maternità anticipata nei casi previsti dalla legge.

- 2) Durante tali periodi, la retribuzione sarà pari all'80% della media giornaliera.
- 3) Per tutti gli altri istituti la Lavoratrice sarà considerata in regolare servizio.

102. Congedo di paternità - 1) Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

- 2) Il padre lavoratore che intenda avvalersi del diritto di cui al comma 1 presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste.
- 3) In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445.
- 4) Ad esso sarà riconosciuta per il predetto periodo una retribuzione pari all'80% della media giornaliera. L'impresa garantirà il 20% del valore dei ratei della 13° mensilità.
- 5) Per tutti gli altri istituti il lavoratore sarà considerato in regolare servizio.

103. Congedo parentale - 1) Per ogni bambino, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo.

2) I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

3) Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

4) Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo i casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a 15 giorni con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo.

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

104. Congedi per la formazione - 1) Ai sensi dell'art. 5 della L. n. 53/2000, il lavoratore con almeno 4 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di 11 mesi, continuativo o frazionato, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

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

3) La direzione aziendale valuterà la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico organizzative e in caso di non accoglimento o differimento del congedo, informerà il lavoratore interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.

4) I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio di tale diritto non dovranno superare l'uno per cento (1%) del totale della forza occupata, dovendo comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva, mediante accordi con la RSA o in assenza con le O.S. firmatarie del presente contratto.

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

6) Durante il periodo di congedo per la formazione, il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

7) In presenza di una grave e documentata infermità intervenuta durante il periodo di congedo, previa comunicazione scritta al datore di lavoro, questa comporta l'interruzione del congedo medesimo.

105. Disciplina della richiesta del congedo - 1) L'azienda è tenuta, non oltre i 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad

un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

2) Nel caso di rapporti a tempo determinato, l'azienda può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto ovvero quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente disposizione.

3) Il congedo può essere inoltre richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'articolo precedente sui permessi straordinari (per decesso), per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva. Quando la richiesta di congedo è riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

4) Il dipendente, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, previo preavviso all'azienda non inferiore a 7 giorni.

106. Conservazione del posto di lavoro - 1) Durante il periodo di congedo, il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

Titolo X - Ferie, assenze, malattia, aspettative e infortunio

107. Ferie - 1) Il lavoratore dipendente di cui al presente ccnl matura un periodo di ferie annuali nella misura di 28 giornate di calendario, pari a quattro settimane (160 ore lavorative per i dipendenti a 40 ore settimanali e 180 per quelli a 45 ore settimanali), comprensive dei relativi sabati e domeniche.

2) Compatibilmente con le esigenze dell'impresa, e dei lavoratori dipendenti, è facoltà dell'impresa fissare, in caso di chiusura collettiva, il periodo di ferie pari a tre settimane; il lavoratore concorderà la quarta settimana.

3) Il diritto alle ferie è irrinunciabile.

4) Per indifferibili ragioni di servizio l'impresa potrà richiamare il lavoratore dipendente nel corso del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore dipendente a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle spese documentate sostenute per il rientro.

5) Durante il periodo di ferie spetta al lavoratore dipendente la retribuzione mensile normale.

6) La malattia insorta durante il periodo di ferie, con certificazione regolarmente trasmessa all'impresa, ne sospende il godimento solo nei casi previsti dal presente Titolo.

7) In tal caso, il periodo di ferie non goduto non sarà utilizzato quale prolungamento delle ferie ma in un momento successivo, previo accordo con l'impresa.

8) In caso di licenziamento o di dimissioni, spetterà al lavoratore dipendente l'indennità sostitutiva delle ferie maturate e non godute.

9) Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie salvo accordo con la parte che lo riceve.

108. Assenze - 1) L'eventuale assenza per grave impedimento va tempestivamente comunicata all'azienda al fine di consentire la sostituzione del lavoratore assente e per permettere il normale svolgimento dell'attività e della programmazione aziendale.

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

3) L'inosservanza delle prescrizioni sancite dal comma 1 del presente articolo sarà sanzionata nei modi e nelle forme previste in materia di provvedimenti disciplinari, fatta salva la facoltà del datore di lavoro di procedere alla trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto corrispondenti alle giornate di assenza ingiustificata.

109. Malattia - 1) Nell'ambito della normativa del Servizio sanitario nazionale il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta dalle vigenti disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio sanitario nazionale.

110. Normativa - 1) Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento e fermi restando gli obblighi di cui al successivo art. 98, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze disciplinari previste dal presente contratto.

2) Il lavoratore è, altresì, tenuto a trasmettere all'impresa il certificato medico attestante lo stato morboso entro il giorno successivo all'insorgere della malattia.

3) Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo; in caso di

mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il lavoratore potrà essere sottoposto a procedimento disciplinare con applicazione delle sanzioni previste dal presente ccnl.

4) Nell'ipotesi di continuazione della malattia, salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della continuazione stessa all'azienda da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze disciplinari previste dal presente contratto.

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

111. Obblighi del lavoratore - 1) Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.

2) Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00 al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo richieste dal datore di lavoro.

3) Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'Ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi da quelli indicati al secondo comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

4) Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni, gli accertamenti specialistici e le visite ambulatoriali di controllo e salvo i casi di forza maggiore dei quali ultimi il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5, L. 11 novembre 1983, n. 638, quattordicesimo comma, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda. In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze disciplinari previste dal presente contratto.

112. Periodo di comporta - 1) In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione di quanto previsto dagli articoli 128 e 129 del presente contratto.

2) Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.

3) Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo di cui al successivo articolo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

113. Trattamento economico di malattia - 1) Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo precedente, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) ad una indennità pari al 50% della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74, L. 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite per i dipendenti del settore terziario, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, L. 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2, L. 29 febbraio 1980, n. 33;

b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 60% (sessanta per cento) per i giorni dal 4° al 20°;

- 80% (ottanta per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

2) Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art.109 comma 1.

3) Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto a trasmettere al datore di lavoro entro il giorno successivo all'insorgere dell'evento morboso l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia, nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia. Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo, precedente alla data di risoluzione del rapporto, dell'anno di calendario in corso.

4) Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lett. a) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta; il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

5) Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui al successivo articolo.

114. Infortunio - 1) Così come previsto dal D.Lgs. n. 626/94 e successive modificazioni, il datore di lavoro è obbligato a tenere un registro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno.

2) Per la copertura assicurativa dei lavoratori da infortuni sul lavoro e le malattie professionali i centri elaborazione dati sono tenuti ad assicurare presso l'INAIL i propri dipendenti, secondo la normativa vigente.

3) Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso, il presentarsi di questa fattispecie costituisce violazione disciplinare.

4) Per la conservazione del posto e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le stesse norme di cui agli articoli 112 e 118.

115. Trattamento economico di infortunio - 1) Ai sensi dell'art. 73, D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 109 comma 1 per la giornata in cui avviene l'infortunio.

2) A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 60% (sessanta per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);

- 75% (cento per cento) per i giorni dal 4° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

3) Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 109 comma 1.

4) L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

116. Quota giornaliera per malattia ed infortunio - 1) Durante i periodi di malattia ed infortunio la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 109, comma 1 stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.

117. Festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio - 1) Ai sensi della L. 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto di cui all'art. 109 comma 1.

118. Aspettativa non retribuita per malattia ed infortunio - 1) Nei confronti dei lavoratori ammalati o infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 dall'art. 99 del presente contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici. I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.

2) Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa.

3) Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente art. 90; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

119. Tuberculosis - 1) I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitari o case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o dello Stato, delle Province e dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissione per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa. Per le aziende che impiegano più di 15 dipendenti l'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, ai sensi dell'art. 9, L. 14 dicembre 1970, n. 1088.

2) Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inedoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia, in caso di contestazione il merito all'inedoneità stessa decide in via definitiva il direttore del presidio sanitario antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10, L. 8 febbraio 1953, n. 86.

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

120. Rimando alla vigente normativa - 1) Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e infortuni valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

2) Restano altresì immutate le potestà delle legislazioni speciali previste per le Regioni Autonome e per le Province Autonome di Bolzano/Sudtirolo e Trento.

Titolo XI - Trasferimento, trasferta, distacco o comando e mobilità

121. Trasferimento - Trasferta - Distacco o comando e mobilità - 1) Il trasferimento, la trasferta ed il distacco si hanno ogni qualvolta il lavoratore, per un tempo significativo, sia tenuto a prestare la sua opera in locali diversi dalla sede abituale di lavoro.

2) Nelle imprese plurilocalizzate, il trasferimento, la mobilità o il distacco possono essere giustificati anche al fine di salvaguardare le risorse lavorative, che siano in esubero in una sede.

122. Trasferimento - 1) Il lavoratore potrà essere stabilmente trasferito presso altra sede della medesima azienda.

2) Il trasferimento avviene normalmente con il consenso del lavoratore, salvo che per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

3) Il trasferimento non può discriminare i lavoratori per motivi sindacali o per altre ragioni inerenti alla sfera personale, e non è mai possibile senza il consenso dell'interessato quando lo stesso sia eletto a cariche sindacali o pubbliche, o quando l'interessato sia genitore di figlio equiparato minore di anni uno.

4) Il trasferimento non può in ogni caso assumere la valenza di sanzione disciplinare atipica.

5) Il trasferimento dà diritto alle seguenti indennità o rimborsi:

a) rimborso delle spese effettive e documentate di trasferimento e trasporto, avvenuto conformemente alle disposizioni aziendali ed al decoro del lavoratore. Qualora il trasferimento preveda il cambio di domicilio, rientrano nel rimborso delle spese sostenute anche gli oneri documentati di trasloco;

b) rimborso dell'eventuale affitto, qualora il preavviso al trasferimento sia inferiore a mesi 6, fino a concorrenza di tale termine;

c) un'indennità di trasferimento pari a quella prevista per il personale in trasferta, per un massimo di 9 settimane, ridotte di una settimana per ciascun mese di preavviso ricevuto;

d) in caso di trasloco del mobilio, il lavoratore avrà diritto a 24 ore di permesso straordinario retribuito od alla relativa indennità sostitutiva;

e) 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.

6) Inoltre, si riconoscerà per ciascun convivente, con i criteri di cui al punto 3 che precede, il 50% della diaria per il tempo ivi previsto.

7) Resta inteso che il complesso dei rimborsi e dell'indennità poste a carico dell'impresa si giustifica con l'effettivo e documentato 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.

8) Una minor permanenza, salvo diverso accordo tra le parti ed i casi di forza maggiore, determinerà il diritto dell'impresa di trattenere pro-quota i rimborsi e le indennità riconosciute al lavoratore, anche per i suoi familiari, di cui ai punti 1), 2), 3), 4) e 5) che precedono.

9) Il lavoratore trasferito all'estero avrà diritto alla corresponsione di un'indennità di trasferimento commisurata a 3 retribuzioni ordinarie mensili. Quando, invece, si trasferisca con persone di famiglia, detta indennità è aumentata del 50% per ogni familiare a carico che si trasferisca con il lavoratore, purché sia comprovato l'effettivo trasferimento del nucleo familiare.

123. Trasferta - 1) Quando la prestazione lavorativa non coincide con la sede ordinaria di lavoro e la stessa avviene per l'intero orario normale giornaliero, ad almeno 70 km dalla sede abituale o, comunque, quando il luogo della prestazione giornaliera di lavoro è 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 di altre eventuali spese sostenute per conto dell'impresa (purché analiticamente documentate e nei limiti della normalità o aziendalmente definite), al lavoratore dovrà essere corrisposto quanto segue:

a) rimborso spese non documentabili, purché analiticamente attestate dal dipendente, fino ad un importo massimo giornaliero di €12,00;

b) diaria giornaliera, anche detta "Indennità di trasferta", pari a 1/52° della paga base nazionale mensile, 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 ore giornaliere. Oltre tale limite, il tempo di viaggio sarà retribuito con il 70% della retribuzione oraria normale. Eventuale lavoro straordinario effettuato fuori dalla sede abituale di lavoro, purché documentato ed autorizzato, sarà retribuito con le normali maggiorazioni.

2) Laddove al lavoratore siano attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, i relativi costi saranno a carico dell'impresa.

3) Qualora il mezzo di trasporto sia di proprietà del lavoratore dovrà essere corrisposto, a titolo di rimborso delle spese per carburanti, lubrificanti, per rischio d'uso, per manutenzione e per usura del mezzo, un compenso pari al 60% del costo chilometrico ACI.

4) Tale compenso esclude i costi per quota interessi, tassa di circolazione, riparazioni e quota capitale, in quanto costi totalmente indipendenti dall'uso aziendale, mentre comprende l'assicurazione RCA per il rischio conseguente a danni subiti dal mezzo a causa di incidente.

5) Il lavoratore, salvo previsione nel contratto di assunzione, non può essere inviato in trasferta all'estero, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative, commerciali o produttive.

6) La trasferta all'estero dovrà essere comunicata, normalmente per iscritto, con preavviso di almeno 3 giorni.

7) 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 ed un rimborso spese non documentabili, con i limiti pari al doppio dell'importo previsto come trattamento di trasferta nazionale di cui ai punti *a)* e *b)* che precedono.

8) I dipendenti che prestano abitualmente la loro opera fuori dalla sede nella quale hanno titolarità del rapporto, si definiscono "trasferisti".

8) Agli autisti oltre al rimborso delle spese sostenute, analiticamente documentate, nei limiti della normalità o aziendali definiti, sarà riconosciuta la diaria giornaliera di cui al punto *b)* che precede, avente solo parziale natura retributiva, oltre all'indennità di cui al punto *a)*, alle condizioni precisate.

124. Distacco o comando - 1) L'ipotesi del distacco si configura quando un'impresa, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

2) In caso di distacco l'impresa 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.

3) Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato e, nel caso che il distacco comporti mansioni superiori, al lavoratore sarà riconosciuta la retribuzione del livello professionale in cui opera. Nel caso di distacco, poiché la disciplina del lavoro è determinata dall'impresa 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 del presente ccnl. Il tempo del distacco sarà, quindi neutro rispetto alla decorrenza del termine di 3 mesi, ivi previsti.

4) Quando comporti un trasferimento ad un'unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

5) 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, sino a concorrenza, quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità dei lavoratori, o inerenti alle proprie specifiche prestazioni, in modo che il trattamento complessivo del personale distaccato non sia più svantaggioso di quello riservato ai lavoratori residenti.

6) Al lavoratore in distacco all'estero, per un tempo inferiore a 6 mesi, dovrà essere corrisposto il medesimo trattamento previsto per la trasferta 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.

125. Accordi di mobilità - 1) In caso di accorpamenti di aziende aderenti alla FEDERLAB Italia e al fine di salvaguardare l'occupazione, possono essere stipulati accordi, sia a livello nazionale che regionale ed anche aziendale, tra le aziende aderenti alla FEDERLAB Italia e le organizzazioni sindacali, per disciplinare la mobilità dei dipendenti tra le stesse aziende, anche di diversa Regione.

2) Gli accordi di mobilità di cui al comma 1, possono essere stipulati:

- a)* per prevenire la dichiarazione di eccedenza, favorendo la mobilità volontaria;
- b)* dopo tale evento, per evitare il licenziamento.

3) A decorrere dalla data della richiesta scritta di una delle parti di cui al comma 1, intesa ad avviare la stipulazione degli accordi citati, i procedimenti di messa in disponibilità o licenziamento sono sospesi per 60 giorni. La mobilità a seguito degli accordi stipulati resta comunque possibile anche dopo tale termine, sino all'adozione definitiva dei provvedimenti di messa in disponibilità da parte dell'azienda.

4) Per la stipulazione degli accordi di mobilità di cui al comma 1, la delegazione di parte datoriale è composta dai titolari del potere di rappresentanza delle aziende e la delegazione di parte sindacale di ciascuna azienda è composta dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto anche se gli accordi di mobilità sono stipulati tra aziende ed enti di diversa regione.

5) Gli accordi di mobilità stipulati ai sensi dei commi precedenti, devono contenere le seguenti indicazioni minime:

- a)* le aziende riceventi ed i posti messi a disposizione dalle medesime;
- b)* le aziende cedenti e le posizioni e profili professionali di personale eventualmente interessato alla mobilità in previsione della dichiarazione di eccedenza o già dichiarato in esubero;
- c)* i requisiti culturali e professionali nonché le abilitazioni necessarie per legge e le eventuali discipline di appartenenza, richiesti al personale per l'assegnazione dei posti nelle aziende riceventi. il termine di scadenza del bando di mobilità;
- d)* le eventuali attività di riqualificazione ed addestramento professionale occorrenti;
- e)* le forme di pubblicità da dare all'accordo medesimo.

6) In ogni caso copia dell'accordo di mobilità deve essere affissa in luogo accessibile a tutti.

7) La mobilità diviene efficace nei confronti dei dipendenti a seguito di adesione scritta degli stessi, da inviare entro quindici giorni all'azienda di appartenenza ed a quella di destinazione, unitamente al proprio curriculum.

8) Il dipendente è trasferito entro il quindicesimo giorno successivo, purché in possesso dei requisiti richiesti. In caso di più domande, l'azienda di destinazione opera le proprie scelte motivate sulla base di una valutazione positiva e comparata del curriculum professionale e di servizio presentato da ciascun candidato in relazione al posto da ricoprire.

9) Il rapporto di lavoro del dipendente continua senza interruzione con l'azienda di destinazione. A tal fine sono garantite la continuità della posizione pensionistica e previdenziale nonché la posizione retributiva maturata in base alle vigenti disposizioni.

10) Ove si tratti di profili dichiarati in esubero ai sensi delle vigenti disposizioni, la mobilità del dipendente può riguardare anche posti di profilo professionale diverso da quello di appartenenza - ma della stessa categoria professionale e retributiva - di cui il dipendente possiede i requisiti ovvero posti di posizione funzionale inferiore. Dal momento del nuovo inquadramento il dipendente segue la dinamica retributiva della nuova posizione con riassorbimento del trattamento economico in godimento, ove superiore, a seguito dei futuri miglioramenti.

Titolo XIII - Indumenti, attrezzi di lavoro e risarcimento danni

126. Obblighi del datore di lavoro - 1) Sarà a carico dell'impresa la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori sono 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.

127. Obblighi del lavoratore - 1) Il lavoratore è tenuto ad utilizzare correttamente gli indumenti, le divise, le attrezzature e gli strumenti ricevuti in dotazione, nonché i dispositivi di protezione personale salvaguardandone l'integrità e la funzionalità.

2) Qualunque guasto, danneggiamento o lesione degli stessi dovrà essere immediatamente portato a conoscenza del datore di lavoro che provvederà alla sostituzione od alla riparazione.

3) In caso di danneggiamento e/o smarrimento dei predetti indumenti, divise, attrezzature, strumenti ricevuti in dotazione e dispositivi di protezione personale dovuti ad imperizia, non corretto utilizzo o, comunque, connessi a causa imputabile al lavoratore saranno allo stesso addebitati nei limiti delle eventuali spese sostenute dall'impresa per la relativa sostituzione o riparazione.

4) 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 danneggiamento o smarrimento delle suddette dotazioni per scarsa diligenza il lavoratore è tenuto a provvedere personalmente alla loro restituzione o rimborso.

128. Risarcimento danni - 1) I danni e le perdite imputabili a grave ed accertato dolo, colpa, o negligenza del lavoratore, che possono comportare trattenute per il risarcimento, devono essere preventivamente e tempestivamente contestati al lavoratore dal datore di lavoro (ex. art. 7, L. 300/70).

2) L'importo del risarcimento del danno effettivamente arrecato, potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione nella misura massima del 10% della retribuzione di fatto.

3) In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'eventuale trattenuta residua potrà essere effettuata sull'ammontare di quanto, a qualsiasi titolo, spettante al lavoratore, fatte salve le disposizioni e i limiti inderogabili di legge.

Titolo XIII - Norme comportamentali e disciplinari

129. Doveri del lavoratore - 1) Il lavoratore ha l'obbligo di svolgere con impegno e la massima diligenza, correttezza e fedeltà, le proprie mansioni, per le quali sia stato assunto o alle quali sia stato successivamente adibito.

2) In particolare:

a) il lavoratore, in relazione alle particolari esigenze dell'assistenza sanitaria, deve improntare il proprio comportamento al rispetto ed alla comprensione dell'assistito, ispirandosi ai principi della solidarietà umana e subordinando ogni propria azione alla consapevole necessità e responsabilità della sua assistenza;

b) il lavoratore deve rispettare l'impostazione e la fisionomia propria della struttura ove opera ed attenersi alle disposizioni impartite dall'amministrazione secondo la struttura organizzativa interna in cui opera ed osservare in modo corretto i propri doveri;

c) rispettare l'orario di lavoro stabilito e adempiere a tutte le formalità previste per il controllo delle presenze sul luogo di lavoro;

d) osservare scrupolosamente le disposizioni ricevute dall'impresa o dai preposti, nel rispetto della disciplina del lavoro, delle norme di legge vigenti e del presente ccnl e le disposizioni delle autorità sanitarie;

e) ricevere, salvo giustificato impedimento, le comunicazioni formali dell'impresa accusandone ricevuta;

f) osservare il più assoluto riserbo sugli interessi dell'impresa, evitando di diffondere, in particolar modo alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato messe in atto dall'impresa stessa;

g) astenersi dall'assumere impegni e dallo svolgere attività che siano in contrasto con i doveri e gli obblighi derivanti dal vincolo fiduciario instaurato con l'impresa e da azioni in contrasto con l'obbligo di correttezza nei confronti della stessa;

- h) usare modi cortesi nei riguardi dei visitatori o accompagnatori dei pazienti;
- i) evitare di accedere ai locali dell'impresa e di trattenervisi oltre l'orario di lavoro prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione dell'impresa;
- j) utilizzare le dotazioni informatiche, telefoniche, sanitarie e altro nei limiti d'uso prescritti dall'impresa e dalle regolamentazioni sanitarie;
- k) rispettare scrupolosamente la normativa a tutela della privacy dei pazienti;
- l) osservare tutte le disposizioni disciplinari e di lavoro in uso presso l'impresa, nel rispetto del potere organizzativo e disciplinare dell'impresa, delle norme di legge vigenti e del presente ccnl, oltre alle procedure determinate dalle Autorità sanitarie;
- m) il personale di cassa, o comunque incaricato del maneggio di valori, ha l'obbligo di denunciare, non oltre la presentazione della situazione giornaliera, le eccedenze e le deficienze che si siano verificate nella gestione dei valori ad esso affidato. Le deficienze di cassa devono essere rimborsate, nel termine stabilito dall'impresa, dopo aver sentito l'interessato, nel caso al lavoratore sia attribuita l'indennità di cassa. L'impresa, nello stabilire il termine, valuta di volta in volta i singoli casi, anche in rapporto all'entità delle deficienze da rimborsare che mai potranno superare per ogni singolo mese il 20% della retribuzione netta. Il personale di cassa, ferma restando la propria responsabilità individuale derivante dalle mansioni svolte, non risponde di banconote false la cui contraffazione risulti tale da potersi accertare soltanto con particolari apparecchiature o mezzi di riconoscimento che l'impresa non abbia messo a disposizione dell'interessato.

130. Disposizioni disciplinari - 1) Il mancato rispetto dei doveri di cui all'articolo precedente da parte del personale comporta l'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari, in relazione all'entità delle infrazioni/mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- a) rimprovero verbale;
 - b) rimprovero scritto;
 - c) multa in misura non superiore all'importo di 4 ore della normale retribuzione oraria;
 - d) sospensione, sino ad un massimo di 10 giorni;
 - e) licenziamento disciplinare.
- 2) Ai fini dell'irrogazione di provvedimenti disciplinari diversi dal rimprovero verbale sarà in ogni caso necessaria la preventiva contestazione formale dell'addebito al lavoratore.
- 3) Tale comunicazione dovrà essere fatta per iscritto, e dovrà contenere la specifica indicazione dell'infrazione commessa. Il lavoratore avrà la possibilità di presentare le proprie giustificazioni entro 5 giorni dalla ricezione della contestazione e di richiedere, eventualmente, di essere ascoltato dall'impresa assistito, se lo ritiene opportuno, da un rappresentante sindacale dell'O.S. firmataria del presente contratto cui conferisce mandato.
- 4) L'adozione del provvedimento disciplinare, a pena di decadenza, dovrà avvenire entro 20 giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore per presentare le proprie giustificazioni, e dovrà essere comunicata allo stesso mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, od anche a mani con comunicazione scritta con indicazione di ricevuta.
- 5) 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, e nelle infrazioni disciplinari che, pur non avendo determinato un danno effettivo all'impresa, siano potenzialmente dannose.
- 6) Il provvedimento della multa si applica, nei limiti previsti dal presente contratto, nei confronti del lavoratore che sia recidivo a rimproveri per medesime fattispecie o che abbia determinato un danno all'impresa involontario ma riconducibile a mancata diligenza.
- 7) A titolo esemplificativo è punico con la sanzione della multa il lavoratore che:
- a) ritardi anche dopo rimproveri specifici nell'inizio del lavoro senza giustificazione;
 - b) esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
 - c) si rifiuti di osservare la disciplina vigente sul luogo di lavoro e di adempiere ai compiti rientranti nel profilo del proprio livello;
 - d) si assenti dal lavoro per almeno un'ora senza comprovata giustificazione;
 - e) non dia immediata notizia all'impresa di ogni mutamento della propria dimora;
 - f) commetta recidiva nelle infrazioni che abbiano già dato origine a rimprovero scritto.
- L'importo derivante dalle multe sarà destinato come da legge.
- 8) Il provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione si applica, nei termini previsti dalla legge, 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 ubriachezza etilica od anche sotto effetto di sostanze psicotrope o stupefacenti per il personale ausiliario (no autisti) ed amministrativo;;
 - c) non dia immediata notizia all'impresa di ogni mutamento della propria dimora durante la malattia;
 - d) si assenti dal lavoro per un'intera giornata senza comprovata giustificazione;
 - e) commetta recidiva specifica, oltre la seconda volta nell'anno solare, in qualunque delle infrazioni che prevedono la multa. Ferma restando l'assenza ingiustificata, la quale potrà comportare l'adozione di più gravi provvedimenti;
 - f) commetta grave negligenza in servizio, o irregolarità nell'espletamento dei compiti assegnati;

- g) non si attenga alle disposizioni terapeutiche impartite, non si attenga alle indicazioni educative, non esegua le altre mansioni comunque connesse alla qualifica, assegnate dalla direzione o dal superiore gerarchico diretto;
- h) tenga un contegno scorretto o offensivo verso i degenti, il pubblico e gli altri dipendenti;
- i) violi il segreto professionale e di ufficio; non rispetti l'impostazione e la fisionomia propria della Struttura sanitaria e non attui metodologie educative, didattiche e riabilitative proposte dalle équipes direttive;
- j) compia in genere atti che possono arrecare pregiudizio all'economia, all'ordine e all'immagine della Struttura sanitaria, fermi restando i diritti tutelati dalla L. n. 300/70;
- k) ometta di esporre in modo visibile il cartellino identificativo;
- l) ponga in essere atti, comportamenti, molestie anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona nei confronti di altro personale;
- m) violi il divieto di fumare all'interno dei locali aziendali;
- n) violi il divieto di utilizzare telefonini portatili, ove previsto;
- o) violi le norme sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro.
- 9) Il provvedimento del licenziamento disciplinare, salvo ogni altra azione legale, si applica per le infrazioni di seguito indicate:

A) Licenziamento per giustificato motivo soggettivo (con preavviso) si applica nei confronti del lavoratore che, a titolo esemplificativo

- a) si assenti dal lavoro per più di 3 giorni consecutivi, o per più di 4 giornate nell'anno solare, senza comprovata giustificazione;
- b) commetta grave violazione degli obblighi di cui all'art. 169;
- c) commetta recidiva nell'infrazione delle norme sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro;
- d) commetta abuso di fiducia, concorrenza alla propria impresa o violazione del segreto d'ufficio;
- e) svolga, in concorrenza con l'attività dell'impresa, prestazioni lavorative, per conto proprio o altrui, al di fuori dell'orario di lavoro;
- f) mantenga, reiteratamente, un comportamento oltraggioso nei confronti dell'impresa, dei superiori, dei colleghi o dei sottoposti;
- g) commetta recidiva, oltre la seconda volta nell'anno solare, in qualunque delle infrazioni che abbiano già determinato la sospensione dalla retribuzione e dal servizio;
- h) falsifichi le scritture contabili dell'impresa, senza trarne personale beneficio;
- i) abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro di custode con danno potenziale all'impresa;
- j) partecipi a rissa sul luogo di lavoro o rivolga gravissime minacce ed offese ai colleghi, senza manifesto pericolo di reiterazione nell'infrazione;
- k) commetta comprovate molestie sessuali, senza manifesto pericolo di reiterazione;
- l) commetta grave e comprovato comportamento di mobbing senza manifesto pericolo di reiterazione;
- m) colpevolmente non comunichi all'impresa il coinvolgimento e gli estremi del terzo responsabile;
- n) commetta grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle eventuali procedure contenute nel modello di organizzazione e gestione adottato dall'impresa ai sensi degli articoli 6 e 7 del D.Lgs. 231/01, che non siano in contrasto con le norme di legge e le disposizioni contrattuali;
- o) per uso dell'impiego ai fini di interessi personali;
- p) per violazione del segreto professionale e di ufficio, per qualsiasi atto compiuto per negligenza che abbia prodotto grave danno ad un infermo, all'amministrazione o a terzi;
- q) per tolleranza di abusi commessi da dipendenti.

B) Licenziamento per giusta causa (senza preavviso)

Si applica nei confronti del lavoratore che commetta infrazioni od assuma comportamenti che siano tali da rendere impossibile la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro, per grave ed irreversibile lesione del rapporto fiduciario. A titolo esemplificativo:

- a) si presenti al lavoro in stato di alterazione etilica od anche sotto effetto di sostanze psicotrope o stupefacenti;
- b) violi l'obbligo di fedeltà all'impresa, comunicando a terzi notizie e informazioni riservate e/o riproducendo o esportando documenti, progetti, apparecchiature o altri oggetti di proprietà aziendale;
- c) svolga, in concorrenza con l'attività dell'impresa, prestazioni lavorative, per conto proprio o altrui, durante l'orario di lavoro;
- d) commetta furto, frode, danneggiamento volontario od altri simili reati;
- e) falsifichi le scritture contabili dell'impresa, traendone personale beneficio;
- f) abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro di custode con conseguente danno all'impresa;
- g) commetta violenza privata nei confronti dell'impresa e dei colleghi, con pericolo di reiterazione;
- h) commetta comprovate molestie sessuali, con pericolo di reiterazione;
- i) commetta grave e comprovato comportamento di mobbing con pericolo di reiterazione;
- j) commetta, volontariamente, qualsiasi atto che possa compromettere la sicurezza e l'incolumità del personale, o del pubblico, e/o arrecare grave danneggiamento alle attrezzature, impianti o materiali aziendali;
- k) detenzione di sostanze stupefacenti all'interno della struttura;
- l) molestie di carattere sessuale rivolte a degenti e/o accompagnatori nonché ai colleghi di lavoro all'interno della struttura;

m) per atti di libidine commessi all'interno della struttura.

10) Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui alle lettere del precedente alinea "Licenziamento per giusta causa", l'impresa potrà disporre, con effetto immediato, la sospensione cautelare, non disciplinare, per un periodo non superiore a 15 giorni, con facoltà di essere elevati a 30 giorni, la sospensione per comprovate esigenze di istruttoria cautelare, al fine di consentire l'esaurirsi della procedura di contestazione ex art. 7, L. 300/1970.

11) Nel caso in cui l'impresa decida di procedere al licenziamento, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare non produrrà alcun effetto di natura normativa, retributiva e temporale.

12) Qualora l'impresa non proceda al licenziamento per giusta causa, salvo diverso accordo con il lavoratore, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare dovrà essere retribuito.

131. Codice disciplinare - 1) Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della L. 300/70, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente Titolo, nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luoghi accessibili a tutti.

2) Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare, il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso, potrà avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art. 7 della L. 300/70 e successive modificazioni ed integrazioni, o di quelle previste dal presente ccnl.

Titolo XIV - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

132. Principi generali - 1) 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.

2) L'impresa s'impegna a fornire puntualmente ai preposti ed ai lavoratori la formazione e le informazioni dovute in forza del D.Lgs. 81/2008.

3) I lavoratori hanno diritto di ricevere dall'impresa - su cui grava il relativo onere - la formazione prevista dagli articoli 36, 37 e 43 del D.Lgs 81/2008, così come successivamente modificato dal D.Lgs. 106/2009.

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

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

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

7) In particolare, il datore di lavoro:

a) provvede affinché i lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza siano adeguatamente formati consultando in merito all'organizzazione della formazione il rappresentante per la sicurezza;

b) in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari;

c) provvede affinché ciascun lavoratore, in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni e dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi, sia adeguatamente informato sui rischi e sulle misure di prevenzione e di protezione adottate e riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi;

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

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

10) I lavoratori in particolare devono:

a) osservare le disposizioni ed istruzioni loro impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva ed individuale;
b) sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dalle prescrizioni del medico competente in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;

c) utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione;

d) segnalare immediatamente ai superiori le deficienze di macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese le altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

11) I lavoratori, in particolare, hanno diritto di:

a) eleggere i propri rappresentanti per la sicurezza;

b) ricevere un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni;

c) ricevere informazioni dal medico competente sul significato e sui risultati degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti.

12) In ogni unità produttiva sono redatti:

a) il documento di valutazione dei rischi contenente le misure di prevenzione e protezione adottate e quelle programmate per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza. Il documento sarà rielaborato in occasione di modifiche del processo produttivo e di innovazioni tecnologiche significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori;

b) il registro degli infortuni sul lavoro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno; nel registro sono annotati il nome, il cognome, la qualifica professionale dell'infortunato, le cause e le circostanze dell'infortunio, nonché la data di abbandono e di ripresa del lavoro. Il registro è tenuto conformemente al modello approvato con decreto del Ministero del lavoro ed è conservato sul luogo di lavoro, a disposizione dell'organo di vigilanza;

c) la cartella sanitaria e di rischio individuale del lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, tenuta ed aggiornata a cura del medico competente incaricato della sorveglianza sanitaria, con vincolo del segreto professionale e nel rispetto delle norme e procedure in materia di trattamento dei dati personali secondo quanto previsto dal D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196. In tale cartella sono annotati i dati analitici riguardanti le visite mediche di assunzione e periodiche, visite di idoneità, nonché gli infortuni e le malattie professionali. Copia della cartella è consegnata al lavoratore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero quando lo stesso ne faccia richiesta.

13) È inoltre istituito, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, il registro degli esposti agli agenti cancerogeni e mutageni nel quale è riportata l'attività svolta dai lavoratori, l'agente cancerogeno utilizzato e, ove nota, l'esposizione ed il grado della stessa.

14) In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza secondo quanto previsto dall'art. 47, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106.

15) Ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) sono attribuiti, in particolare, diritti in materia di formazione, informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro, da esercitare secondo le modalità previste dalle discipline vigenti.

16) Ai sensi di quanto previsto dagli articoli 18 e 50, del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106, il datore di lavoro è tenuto a consegnare al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta scritta dello stesso, copia del documento di valutazione dei rischi e del registro degli infortuni sul lavoro, previa sottoscrizione di apposito verbale di consegna.

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

18) Ad ogni RLS spettano, per l'espletamento del relativo mandato, permessi retribuiti nella misura che segue:

a) 12 ore annue nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti;

b) 30 ore annue nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti;

c) 40 ore annue nelle aziende o unità produttive con oltre 15 dipendenti;

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

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

21) Sono fatti salvi gli accordi aziendali in materia.

133. Sicurezza sul lavoro - 1) Per l'attuazione delle disposizioni inerenti la sicurezza e l'igiene sui luoghi di lavoro, ai sensi del Tuls si rimanda all'allegato 2 del presente contratto.

Titolo XV - Risoluzione del rapporto di lavoro

134. Recesso del datore di lavoro - 1) 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. n. 92/2012, l'impresa può recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato per "giusta causa" o "giustificato motivo", come di seguito specificato:

a) recesso per "giustificato motivo soggettivo" (con preavviso): si ha, ai sensi dell'art. 1 della L. 604/1966, in caso di notevole o prolungato inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore, ma non così grave da impedire la prosecuzione provvisoria del rapporto di lavoro. Può essere comminato anche nel caso di recidiva specifica violazione di norme disciplinari che abbiamo dato luogo a sanzioni. Ricadono sotto tale fattispecie i casi di cui al paragrafo A) dell'art. 130 che precede;

b) 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. Tale recesso è disciplinato dal comma 40 dell'art. 1 della L. 92/2012 che prevede una specifica e tassativa procedura alla quale si rinvia;

c) recesso per "giusta causa" (senza preavviso): si ha quando si configura una delle fattispecie previste dal paragrafo B) dell'art. 130 che precede.

135. Recesso del lavoratore - 1) 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 dal comma 4, art. 55 del D.Lgs. 151/2001 e dall'art. 4, commi 17 e seguenti della L. 92/2012.

136. Periodo di preavviso - 1) Il periodo di preavviso contrattuale non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale, salvo richiesta del lavoratore ed accordo tra le parti.

2) La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente articolo del ccnl, o con preavviso insufficiente, dovrà corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione lorda di fatto che sarebbe spettata per il periodo di mancato od insufficiente preavviso. Tale indennità sostitutiva sarà utile agli effetti del computo del TFR.

3) Al lavoratore preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

4) I termini di preavviso per ambedue le parti contraenti sono:

| Categoria | Anzianità sino a 5 anni | Anzianità oltre 5 fino a 10 | Anzianità oltre 10 anni |
|------------|-------------------------|-----------------------------|--------------------------|
| F e Quadri | 60 giorni di calendario | 90 giorni di calendario | 120 giorni di calendario |
| D e E | 30 giorni di calendario | 45 giorni di calendario | 60 giorni di calendario |
| A, B e C | 15 giorni di calendario | 30 giorni di calendario | 45 giorni di calendario |

5) Il periodo di preavviso si calcola dal giorno successivo alla data di presentazione della lettera di dimissioni o di licenziamento.

137. Trattamento di fine rapporto - 1) In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore compete il trattamento di fine rapporto previsto dalla L. 29 maggio 1982, n. 297.

2) 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 mensili dell'anno e delle quote di tredicesima mensilità spettanti.

3) 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 flessibilità, le somme eventualmente corrisposte a titolo risarcitorio o correlate a particolari modi d'esecuzione della prestazione quali indennità di turno notturno e simili, e le retribuzioni/premi erogati per effetto della contrattazione di secondo livello.

4) 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 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 uguali o superiori a 15 giorni.

138. Trattamento di fine rapporto: corresponsione - 1) Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della retribuzione del mese di cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente dovuto dal dipendente.

2) Ai fini della corretta elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla L. 29 maggio 1982, n. 297, è ammesso liquidare il TFR entro 30 giorni dalla scadenza del normale pagamento delle competenze di fine rapporto.

3) Dalla scadenza di cui al precedente comma, nel caso in cui il ritardo non sia imputabile al lavoratore, sarà corrisposto un interesse del 3% superiore al tasso ufficiale di sconto. Resta comunque impregiudicata la tutela dei diritti del lavoratore in sede giudiziale.

4) L'importo così determinato s'intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti da lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

139. *Trattamento di fine rapporto: anticipazioni* - 1) Ai sensi dell'art. 2120 c.c. il lavoratore, con almeno 8 anni di servizio presso l'impresa, quando mantiene presso la stessa il TFR, può chiedere per iscritto, in costanza di rapporto di lavoro, un'anticipazione non superiore al 70% del trattamento maturato al momento della richiesta.

2) La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

- a) eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) acquisto della prima casa d'abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.

3) Le richieste saranno soddisfatte annualmente entro i limiti del 10% degli aventi diritto, di cui al comma precedente, e comunque del 4% del numero totale dei dipendenti, con il minimo di uno.

4) Ai sensi dell'art. 7 della L. 8 marzo 2000, n. 53, il trattamento di fine rapporto può essere anticipato anche ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art. 7, comma 1, della L. 30 dicembre 1971, 1204, e di cui agli articoli 5 e 6 della L. 53/2000.

5) L'anticipazione sarà corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo.

6) Le medesime disposizioni si applicano anche alle domande di anticipazioni per indennità equipollenti al trattamento di fine rapporto, comunque denominate, spettanti a lavoratori dipendenti di imprese pubbliche e private.

7) 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 all'impresa il verbale d'assegnazione, ovvero, in mancanza di quest'ultimo:

- a) l'atto costitutivo della società cooperativa;
- b) 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;
- c) la dichiarazione che attesti l'impegno del socio dipendente a far pervenire all'impresa il verbale d'assegnazione;
- d) l'impegno del socio dipendente alla restituzione della somma ricevuta, anche mediante ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota.

8) 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:

- a) in caso di significative ristrutturazioni apportate alla prima casa d'abitazione del lavoratore, purché entro l'importo di spesa idoneamente documentata;
- b) al fine di sostenere spese connesse a patologie di grave entità riconosciute dalle strutture sanitarie pubbliche;
- c) 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;
- d) in caso di fruizione dei congedi per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali di cui all'art. 26, comma 2, del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 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.

9) La priorità nell'accoglimento delle domande di anticipazione sarà accordata alle necessità di sostenere spese sanitarie.

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

11) L'anticipazione è detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto spettante al lavoratore al momento dell'erogazione dell'anticipazione.

Titolo XVI - Azioni positive, obbligo di fedeltà, patto di non concorrenza

140. *Azioni positive* - 1) 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 o comportamento indesiderato basato sul sesso, sulla provenienza e sulle opinioni o, comunque, lesivo della dignità personale, e convengono nel 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.

2) In particolare, sono considerati 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 e/o di un lavoratore o di creare un clima degradante, umiliante od offensivo.

3) L'impresa è chiamata 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.

141. *Obbligo di fedeltà* - 1) Il prestatore di lavoro non potrà 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. 2105 c.c.).

2) Tale divieto, per quanto attiene la divulgazione di notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio, permane anche dopo la cessazione dal rapporto di lavoro per un periodo non inferiore a n. 12 mesi.

3) Per i lavoratori inquadrati nella categoria dei Quadri ed F il suddetto periodo è esteso a n. 24 mesi.

142. Patto di non concorrenza - 1) Ove sia pattuita, la limitazione dell'attività professionale del lavoratore per il tempo successivo alla risoluzione del rapporto sarà regolata dall'art. 2125 c.c.

Titolo XVII - Trattamento economico

143. Elementi della retribuzione - 1) Sono elementi retributivi della paga mensile o stipendio le seguenti voci:

- a) paga base minimo contrattuale;
 - b) superminimo (comprensivo degli scatti di anzianità congelati non assorbibili);
 - c) altre eccedenze sui minimo contrattuale.
- 2) Sono elementi aggiuntivi alla retribuzione le seguenti voci:
- a) compenso per eventuale lavoro eccedente, straordinario, notturno, festivo ed a turni;
 - b) eventuali indennità attribuite per specifiche circostanze;
 - c) premio di produzione o indennità sostitutive;
 - d) eventuali provvigioni, interessenze, ecc.;
 - e) 13a mensilità;
 - f) eventuali premi o gratifiche aventi carattere continuativo.

144. Minimi tabellari - 1) Le retribuzioni dei lavoratori inquadrati dal presente ccnl, per il periodo di vigenza, saranno quelle riportate nelle successive tabelle 1, 2, 3, 4 e 5.

2) Detti importi saranno erogati per 13 mensilità.

3) Il lavoratore in sede di prima applicazione del presente ccnl acquisisce il trattamento economico iniziale previsto dalla tabella n. 1. Qualora il trattamento economico in godimento risulti superiore, il dipendente conserva il trattamento più favorevole attraverso l'inquadramento economico - trattamento retributivo attuale comprensivo degli scatti di anzianità - di cui alla tabella n. 1 riferita al proprio profilo e categoria o quadri, nella posizione economica delle otto classi di anzianità prevista, mantenendo il differenziale eccedente come assegno ad persona non riassorbibile con i futuri miglioramenti contrattuali.

4) Le tabelle n. 2 e 4 riportano gli aumenti medi mensili a partire, rispettivamente, dal 1° gennaio 2015 e dal 1° gennaio 2016, mentre le tabelle 3 e 5 riportano le retribuzioni mensili a seguito dei predetti aumenti medi contrattuali.

145. Aumenti periodici di anzianità - 1) Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa impresa o gruppo aziendale il dipendente ha diritto ad un massimo di 8 aumenti triennali (scatti).

2) Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dal primo giorno del mese successivo alla data d'assunzione.

3) Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati, per ciascun livello d'inquadramento, nelle seguenti misure:

| <i>Categoria</i> | <i>Importo</i> |
|------------------|----------------|
| Quadro | € 25,00 |
| F | € 23,00 |
| E | € 21,00 |
| D | € 20,00 |
| C | € 18,00 |
| B | € 16,00 |
| A | € 15,00 |

4) In occasione del nuovo scatto d'anzianità l'importo riportato in tabella va a sommarsi all'importo degli scatti precedentemente maturati.

5) In caso di passaggio di categoria l'importo degli scatti già maturati si sommerà ai valori degli scatti che matureranno nel nuovo livello, entro il limite massimo complessivo di dieci scatti.

6) 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.

7) La retribuzione degli scatti concorrerà a formare la "retribuzione complessivamente equivalente" dovuta al lavoratore per effetto dell'applicazione del presente ccnl.

8) Gli scatti d'anzianità non possono essere assorbiti da aumenti di merito.

146. Indennità fisse - 1) La contrattazione aziendale e/o territoriale potrà individuare specifiche indennità tese a risarcire i lavoratori a cui vengano richieste prestazioni lavorative che, pur compatibili con la normativa vigente ed il presente contratto collettivo, rivestano - oggettivamente - un carattere di maggior disagio.

2) Dette indennità saranno fisse ed erogate per 12 mensilità. In caso di cessazione del diritto all'indennità oltre il 15 di ciascun mese, l'importo da pagare sarà pari ad una intera mensilità.

147. Superminimo - 1) Gli importi corrisposti a titolo di superminimo, ove non diversamente concordato, sono assorbibili da eventuali successivi miglioramenti retributivi dovuti sia ad aumenti di anzianità che ad aumenti di livello di inquadramento.

148. Tredicesima mensilità o gratifica natalizia - 1) Il 15 dicembre, l'impresa corrisponderà al lavoratore una tredicesima mensilità di importo pari ad una mensilità.

2) Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno od in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, al lavoratore sarà dovuto a titolo di ratei di tredicesima mensilità un importo pari ai ratei maturati nella misura di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato presso l'impresa.

3) A tal fine le frazioni di mese che superano i 15 giorni saranno considerate mese intero.

149. Corresponsione della retribuzione - 1) Il lavoratore ha diritto a ricevere il corrispettivo del lavoro ordinario e straordinario mensile alle normali scadenze.

2) La retribuzione deve essere corrisposta al lavoratore non oltre la fine di ogni mese.

3) La data indicata per la corresponsione dovrà essere resa nota ai lavoratori e, quando essa coincide con un giorno di riposo o festivo, sarà spostata di diritto al primo giorno lavorativo successivo.

4) Sono fatte, comunque, salve le prassi aziendali già esistenti che prevedono una diversa cadenza, sempre mensile, della corresponsione della retribuzione.

5) Eventuali ritardi nella corresponsione della retribuzione dovranno essere concordati con i lavoratori e le loro rappresentanze. In assenza di accordo decorrerà, dalla scadenza prevista alla data di effettivo pagamento, un interesse a favore del lavoratore pari al tasso ufficiale di sconto aumentato di 3 punti.

6) All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnato al lavoratore un prospetto retributivo in cui dovranno essere distintamente specificate: la ragione sociale dell'azienda, il nome del lavoratore, il mese cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci ed i rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e l'elencazione delle trattenute.

7) Decorsi 15 giorni dalla data prevista per il pagamento della retribuzione, senza che sia stato erogato almeno il 50% della stessa ed in assenza di accordo sottoscritto dalla RSU, il lavoratore avrà diritto di tutelare il suo credito in via giudiziale.

8) Parimenti, il lavoratore avrà tale diritto quando una qualsiasi parte non sindacabile della sua retribuzione subisca un ritardo superiore a 30 giorni, sempre in assenza di accordo sottoscritto dalla RSU. Per i ritardi accumulati si conviene che il mancato pagamento di un importo cumulativamente superiore alla mensilità dà diritto alla tutela giurisdizionale, decorsi 45 giorni dalla data di configurazione di tale importo.

150. Reclami sulla retribuzione - 1) Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata in busta paga o documento equipollente ed eventuali errori di pura contabilità dovranno essere contestati dal lavoratore entro 6 mesi dal giorno del pagamento affinché il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

2) Il lavoratore che non vi provveda entro i termini sopra indicati perde ogni diritto al reclamo ed alla regolarizzazione della contabilizzazione delle voci che ritiene erronee.

Titolo XVIII - Cessione - Trasformazione dell'impresa

151. Norme generali - 1) In caso di cessione, trasformazione o fallimento dell'impresa si fa riferimento alle norme di legge vigenti in materia.

Titolo XIX - Privacy

152. Tutela della privacy - 1) Per quanto concerne la disciplina della privacy si rimanda al D.Lgs. n. 196/2003 e successive modificazioni ed integrazioni.

Titolo XX - Ente Bilaterale

153. Ente bilaterale nazionale - EPAR - 1) Le parti concordano che l'Ente bilaterale confederale di CIFA e Conf.S.A.L. in sigla EPAR, costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti stipulanti il ccnl in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione, qualificazione professionale e sostegno al reddito. Quest'ultima attività sarà concretizzata con l'ausilio del fondo di solidarietà eventualmente costituito dalle confederazioni firmatarie dal presente ccnl.

2) L'EPAR è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite a livello nazionale dalle confederazioni con apposito statuto e regolamento.

3) A tal fine l'EPAR Nazionale attua ogni utile iniziativa e in particolare:

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

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

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

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

e) attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri;

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

g) istituisce e gestisce l'osservatorio nazionale e gli osservatori territoriali di cui agli articoli 8, 17 e 18 del presente ccnl, nonché ne coordina le attività;

h) riceve ed elabora, ai fini statistici, i dati forniti dagli osservatori territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia apprendistato nonché dei contratti a termine;

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

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

k) svolge la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro, delle rinunce e transazioni di cui all'art. 2113 c.c. e del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare con i soci lavoratori;

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

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

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

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

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

5) L'EPAR svolge inoltre, attraverso apposite commissioni di indirizzo settoriale, in sigla CIS, composte dai rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, nonché la gestione delle problematiche settoriali per tutte le materie demandate alla bilateralità dalla contrattazione collettiva.

6) Per la certificazione dei contratti di lavoro, l'EPAR dispone un'apposita commissione nazionale di certificazione.

7) Su istanza di una delle parti sociali stipulanti, all'EPAR Nazionale può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente ccnl e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali.

8) L'EPAR potrà essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle parti. L'istruttoria avviene attraverso l'istituzione di un'apposita la CIS nazionale. Un apposito accordo siglato in seno alla commissione raccoglierà le risultanze del lavoro svolto che confluiranno ad integrare il presente ccnl

9) Per il miglior raggiungimento dei propri scopi l'EPAR potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad istituti, società, associazioni od enti, previa apposita delibera del consiglio di amministrazione.

10) Gli organi di gestione dell'EPAR saranno composti su base paritetica tra organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.

11) La costituzione degli EPAR regionali e territoriali è deliberata dal consiglio di amministrazione dell'EPAR nazionale che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

154. Enti bilaterali territoriali - 1) L'EPAR territoriale costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro e a tal fine promuove:

a) la formazione e la qualificazione professionale anche in collaborazione con le regioni e gli altri enti competenti, anche finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;

b) il finanziamento di corsi di riqualificazione per il personale interessato in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato;

c) gli interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipano ai corsi di formazione predisposti dall'ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori;

d) il coordinamento, la vigilanza ed il monitoraggio dell'attività dei centri di servizio;

e) l'istituzione di una banca dati per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in collegamento con l'EPAR nazionale e con la rete degli EPAR territoriali e con i servizi locali per l'impiego;

f) le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;

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

h) le funzioni in materia di riallineamento retributivo ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia;

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

j) per i dipendenti delle aziende che applicano il presente ccnl può svolgere attività di assistenza ai lavoratori stranieri ai fini del disbrigo delle pratiche utili al rinnovo del permesso di soggiorno.

2) L'EPAR territoriale, svolge inoltre, attraverso i CIS territoriali, tutte le attività funzionali alla esecuzione a livello territoriale della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti di inserimento, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente.

3) Per la certificazione dei contratti di lavoro, l'EPAR territoriale si avvale di apposite commissioni di certificazione presenti su tutto il territorio, sostituite all'uopo dalla commissione nazionale di certificazione in caso di ridotta presenza a livello locale.

4) L'EPAR territoriale, inoltre, promuove e gestisce iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le regioni e gli altri enti competenti. In particolare, svolge le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto.

155. Commissione di conciliazione paritetica nazionale - 1) Le parti intendono adottare ogni strumento idoneo a favorire appropriati momenti di confronto atti a prevenire conflittualità ed eventuali contenziosi, anche in sede giudiziaria, e convengono di attenersi alle procedure indicate agli articoli seguenti.

2) A tal fine, le parti intendono costituire una commissione di conciliazione nazionale con il compito di verificare con attività di costante monitoraggio, anche avvalendosi dei pareri all'uopo formulati dal CIS nazionale, la corretta attuazione dei doveri incombenti sulle parti anche attraverso l'interpretazione autentica del ccnl ovvero delle singole clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o interventi diretti su problematiche e/o situazioni di rilievo.

3) In pendenza di un procedimento instaurato presso la commissione di conciliazione nazionale, è precluso alle O.S. e alle parti interessate la facoltà di adottare ulteriori iniziative sindacali ovvero legali fino alla definizione della controversia.

156. Composizione e sede della commissione - 1) La commissione di conciliazione nazionale è composta da n. 4 rappresentanti delle organizzazioni stipulanti, n. 2 per ciascuna delle parti sociali.

157. Convocazione della commissione - 1) Per tutte le attività inerenti la convocazione, l'organizzazione delle riunioni e la verbalizzazione delle decisioni assunte in sede di commissione di conciliazione nazionale, viene istituita una segreteria tra le parti sociali stipulanti.

2) La convocazione della commissione di conciliazione nazionale viene disposta a seguito della presentazione di un'apposita istanza presentata alla segreteria da parte delle organizzazioni stipulanti il presente contratto ovvero da parte dei loro rappresentanti a livello locale, autonomamente o per conto di un lavoratore o di un datore di lavoro a loro aderente, tramite le associazioni locali o nazionali di categoria.

3) L'organizzazione precedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia o ogni altro mezzo equipollente idoneo.

4) La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'organizzazione sindacale o associazione datoriale che rappresenta l'istante in caso di domanda presentata su interesse di una parte.

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

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

2) La decisione assunta dalla commissione di conciliazione nazionale, sottoscritta dai suoi componenti, viene trasmessa per mezzo della sua segreteria in copia alle parti interessate.

3) Queste sono tenute ad uniformarsi e, ove ne ricorrano gli estremi, a darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un apposito verbale di conciliazione, redatto ai sensi della normativa vigente.

4) Qualora la controversia verta su questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali e dalla deliberazione assunta dalla commissione risulti lesa un diritto di organizzazione sindacale di parte, previo confronto tra le organizzazioni stipulate da esaurirsi entro il termine di 30 giorni, la parte interessata, sulla base di riscontri oggettivi, può decidere di non attenersi a quanto disposto dalla commissione ovvero di non avviare le procedure prescritte dalla commissione stessa. Tale facoltà della parte interessata le è riconosciuta anche qualora non vi sia stata alcuna deliberazione da parte della commissione.

159. Commissione di conciliazione regionale e/o territoriale - 1) La Commissione di conciliazione regionale interviene, per risolvere tutte le problematiche inerenti la contrattazione decentrata per le quali non si debba ricorrere all'intervento della commissione di conciliazione nazionale.

160. Composizione e sede della commissione - 1) Ciascuna commissione di conciliazione regionale e /o territoriale è composta da n. 4 rappresentanti delle organizzazioni stipulanti, n. 2 per ciascuna delle parti sociali.

2) La Commissione si riunisce presso la sede dei rappresentanti dei datori di lavoro regionali ogni semestre al fine di ottemperare al suo mandato di cui al punto n. 2 del paragrafo precedente ovvero su richiesta di una delle parti a fronte di esigenze di natura specificamente territoriale ovvero aziendale.

161. Convocazione della commissione - 1) La convocazione della commissione di conciliazione regionale viene disposta a seguito di formale richiesta presentata alla segreteria della commissione da parte dell'organizzazione sindacale ovvero dell'associazione imprenditoriale a livello locale, autonomamente o in rappresentanza dei propri assistiti.

2) L'organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia od ogni altro mezzo equipollente idoneo.

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

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

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

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

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

163. Osservatorio nazionale - 1) L'osservatorio nazionale è lo strumento che l'Ente bilaterale nazionale - EPAR può istituire per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le parti sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

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

a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni;

b) riceve ed organizza le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'Ente bilaterale nazionale - EPAR inviando a quest'ultimo, con cadenza semestrale, i risultati trasmessigli dagli EPAR territoriali;

c) elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie, e, in collaborazione con le regioni e gli altri enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;

d) riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli osservatori territoriali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento e apprendistato nonché dei contratti a termine inviandone i risultati, di norma a cadenza annuale, all'EPAR nazionale;

e) riceve dalle organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;

f) predispone i progetti formativi per singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti d'inserimento;

g) svolge le attività finalizzate all'esecuzione delle disposizioni previste agli articoli 63 e seguenti (contratto d'inserimento), agli articoli 43 e seguenti (apprendistato) e agli articoli 70 e seguenti (lavoro a tempo determinato) del presente ccnl;

h) cura la raccolta e l'invio degli accordi di secondo livello all'Ente bilaterale nazionale - EPAR, previa la loro segnalazione, di norma con cadenza annuale, da parte degli osservatori territoriali.

164. Osservatori territoriali - 1) L'EPAR nazionale può istituire un proprio osservatorio territoriale che svolge, a livello locale, le medesime funzioni dell'osservatorio nazionale realizzando una fase d'esame e di studio, idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio e a consentire la stima dei fabbisogni occupazionali.

2) A tal fine, l'osservatorio territoriale:

a) programma ed organizza, al livello di competenza, le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'EPAR nazionale, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'osservatorio nazionale, anche sulla base di rilevazioni realizzate dalle associazioni imprenditoriali in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 9 della L. n. 56/1987; resta ferme, per le imprese, le garanzie previste dall'art. 4 comma 4 della L. n. 628/1961;

b) ricerca ed elabora, anche a fini statistici, i dati relativi alla realizzazione ed all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di formazione di apprendistato, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'osservatorio nazionale;

c) predispone i progetti formativi per le singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti di formazione e lavoro;

d) promuove iniziative di studio, analisi e ricerche sul mercato del lavoro al fine di orientare e favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro - anche rispetto ai lavoratori extracomunitari - nonché di verificare le esigenze di formazione e di qualificazione reclamate dalle diverse esigenze territoriali, settoriali e/o di comparto;

e) cura la raccolta e l'invio degli accordi di secondo livello all'osservatorio nazionale, di norma con cadenza annuale.

165. Finanziamento Ente bilaterale nazionale - EPAR - 1) Il contributo mensile da destinare in favore dell'EPAR nazionale è stabilito nella misura dello 0,10% a carico dell'azienda e dello 0,05% a carico del lavoratore su paga base conglobata, per 12 mensilità.

2) La quota relativa all'assistenza contrattuale mensile a carico dell'azienda è fissata nella percentuale dello 0,15%.

3) Le parti prendono atto della obbligatorietà del contributo dello 0,10% mensile su paga base conglobata a carico delle aziende.

4) L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un EDR di importo mensile pari allo 0,10% di paga base conglobata.

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

6) L'azienda che non aderisce a CIFA, e/o che ometta il versamento delle quote all'Ente bilaterale - EPAR non può avvalersi del presente contratto.

7) Le quote riscosse dall'EPAR nazionale e quelle attualmente accantonate, dedotto quanto di competenza dell'ente stesso, saranno trasferite agli enti bilaterali territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal presente ccnl

8) L'EPAR nazionale potrà sospendere l'erogazione delle somme di cui al punto n. 6 qualora non venga posto in condizione di accertare e compensare i crediti vantati nei confronti degli EPAR regionali e territoriali in relazione alle quote riscosse direttamente dagli stessi.

9) Le parti concordano di rivedere i criteri di finanziamento dell'Ente bilaterale nazionale - EPAR, allo scadere del biennio economico.

166. Fondo interprofessionale per la formazione continua FonArCom - 1) Per tutta la materia della formazione continua, le parti decidono di voler destinare tutta la contribuzione mensile dello 0,30% sui salari imponibili, ad apposito Fondo, denominato FonArCom, in attuazione delle disposizioni dell'art. 118 della L. n. 388/2000.

Titolo XXI - Contributi contrattuali

167. Contributo di assistenza contrattuale - Co.A.Sco. - 1) Le associazioni datoriali firmatarie, CIFA e FEDERLAB Italia, hanno determinato a carico dei datori di Lavoro una quota obbligatoria inderogabile pari ad €20,00 per dipendente per 12 mensilità, a copertura dei costi connessi alla costituzione e gestione del presente sistema contrattuale.

2) Il versamento del contributo dovrà essere effettuato, solo ed esclusivamente, secondo le indicazioni fornite da CIFA e reperibili presso la confederazione stessa e presso il sito internet dell'EPAR e di CIFA.

168. Contributo contrattuale (FIALS) - 1) Per la copertura delle spese di contrattazione e stipula del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, le associazioni sindacali firmatarie, CONFISAL e FIALS, hanno determinato a carico dei lavoratori, alle O.S. firmatarie, una quota di assistenza contrattuale fissata in €10,00 (€dieci/00) che, le aziende

tratterranno sulle competenze del mese di marzo 2014 e verseranno sul c/c bancario intestato a FIALS, che sarà comunicato sul sito internet dell'organizzazione sindacale e su quello dell'EPAR, con la seguente causale: "Pagamento quote assistenza contrattuale lavoratori azienda (nome impresa)", trascorsi tre mesi nei quali è garantito il diritto di recesso ai lavoratori che non intendano pagare detto contributo.

Titolo XXII - Controversie

169. Conciliazione controversie in sede sindacale - 1) Le parti concordano che qualora nell'interpretazione e nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro sorgano controversie individuali o plurime, queste dovranno essere sottoposte, prima dell'azione giudiziaria, ad un tentativo di conciliazione facoltativa in sede sindacale, ai sensi della riforma introdotta dalla L. n. 183/2010. Restano escluse le controversie inerenti i provvedimenti disciplinari e le relative sanzioni.

2) Il tentativo di conciliazione sindacale può essere previsto egualmente in caso di controversie relative ai licenziamenti individuali di cui alla L. n. 604/1966, L. n. 300/1970 e successiva L. n. 108/1990, non derivanti da provvedimento disciplinare, ferma restando l'obbligatorietà della procedura ex art. 7 della L. 604/66.

3) Le suddette controversie potranno essere devolute alla commissione di conciliazione territoriale dell'EPAR Territoriale. In assenza di enti bilaterali regionali, la parte interessata potrà ricorrere alla commissione di conciliazione nazionale istituita presso l'Ente bilaterale nazionale - EPAR. Resta salva la facoltà dell'ente bilaterale, qualora ricorrano le circostanze di cui al comma precedente, di procedere alla costituzione di commissioni territoriali di conciliazione alle quali sarà devoluta la risoluzione delle controversie sorte nel territorio rientrante nel loro ambito di competenza.

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

170. Composizione e sede delle commissioni di conciliazione - 1) La commissione di conciliazione territoriale è istituita presso l'Ente bilaterale - EPAR territorialmente competente ed è composta da rappresentanti delle O.S. stipulanti. La medesima composizione è prevista per la commissione di conciliazione nazionale istituita presso l'EPAR nazionale.

171. Attivazione della procedura di conciliazione - 1) Il tentativo facoltativo di conciliazione in sede sindacale viene instaurato a cura della parte interessata personalmente o tramite l'organizzazione sindacale firmataria del presente ccnl alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato, presentando apposita richiesta alla commissione di conciliazione mediante PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mani.

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

172. Richiesta del tentativo di conciliazione - 1) La richiesta deve contenere l'indicazione delle parti (se in caso di persona giuridica, associazione non riconosciuta o comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede), l'indicazione dell'organizzazione sindacale o associazione datoriale firmataria del presente ccnl che rappresenta l'istante, il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto, l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa, l'elenco degli eventuali documenti allegati, il luogo dove devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura.

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

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

174. Istruttoria - 1) La commissione di conciliazione dovrà esperire il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e, laddove fosse necessario, anche con più riunioni.

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

175. Processo verbale di conciliazione o mancato accordo - 1) Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, ovvero di mancato accordo deve contenere:

a) il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;

b) il richiamo alla presenza delle parti, di persona ovvero attraverso i loro rappresentanti.

2) La sottoscrizione del verbale di avvenuta conciliazione ad opera delle parti e di tutti i componenti della commissione, rende inoppugnabile la conciliazione che acquista efficacia di titolo esecutivo, ai sensi dell'art. 411 c.p.c.

3) Se il tentativo di conciliazione riesce, la commissione forma un verbale di conciliazione che, debitamente sottoscritto, verrà depositato, a cura delle parti o per il tramite dell'organizzazione sindacale di rappresentanza, presso la Direzione territoriale del lavoro territorialmente competente.

4) Su istanza di parte, l'esecutività di tale accordo sarà sancita con decreto emesso dal giudice del lavoro presso il suddetto tribunale, previo accertamento della regolarità formale del verbale di conciliazione.

5) Nel caso di mancata conciliazione, le parti sono tenute a riportare nell'apposito verbale le rispettive ragioni circa il mancato accordo. Resta salva la facoltà della commissione di conciliazione adita di formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia.

176. Risoluzione bonaria della controversia - 1) Qualora le parti, anteriormente alla conclusione della procedura di conciliazione in sede sindacale, siano comunque addivenute ad un accordo, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la controversia stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli articoli 2113 comma 4 c.c. e articoli 410 e 411 c.p.c.

177. Decisioni - 1) Le decisioni assunte dalla commissione di conciliazione territoriale ovvero nazionale non costituiscono interpretazione autentica del presente ccnl che resta demandata alla commissione di conciliazione paritetica nazionale di cui al precedente art. 9.

178. Il tentativo obbligatorio di conciliazione - 1) Le parti ricordano che il tentativo di conciliazione è obbligatorio e pertanto preclusivo all'ammissibilità del ricorso in via giudiziale per le controversie relative a contratti di lavoro certificati dalle apposite commissioni di certificazione di cui all'art. 80, comma 4 del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modifiche.

2) Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà avere ad oggetto l'erronea qualificazione del contratto ovvero il vizio del consenso o la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.

3) Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà essere esperito dinnanzi alla medesima commissione che ha emesso l'atto di certificazione.

179. Risoluzione della lite in via arbitrale - 1) Ai sensi dell'art. 412 c.p.c. così come modificato dalla L. n. 183/2010, in qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine, in caso di mancato accordo, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore e possono rimettere volontariamente alla commissione di conciliazione adita il mandato per la risoluzione della lite in via arbitrale, indicando:

a) il termine per l'emanazione del lodo che, in ogni caso, non potrà superare i 60 giorni, trascorsi i quali l'incarico s'intende revocato, salvo accordo delle parti a concedere un ulteriore termine;

b) le norme invocate a sostegno delle rispettive posizioni;

c) l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, pur nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento, anche derivanti da obblighi comunitari. Le parti possono inoltre indicare le forme e i modi per l'espletamento dell'attività istruttoria.

2) Tale mandato comporta l'instaurazione di un arbitrato irrituale, con forza di contratto tra le parti, e pertanto non impugnabile, anche qualora deroghi a disposizioni di legge o contratti collettivi.

3) Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, ha forza di legge tra le parti (ai sensi dell'art. 1372 c.c.), è inoppugnabile (ai sensi art. 2113, comma 4 c.c.) salvo quanto disposto dall'art. 808-ter c.p.c. e ha efficacia di titolo esecutivo (ai sensi dell'art. 474 c.p.c.), su istanza della parte presso il giudice del lavoro del tribunale nella cui circoscrizione si è svolto l'arbitrato. Il giudice, accertata la regolarità formale del lodo, lo dichiara esecutivo, con proprio decreto.

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

2) Qualora la controversia collettiva abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali o di legge e del sistema di informazioni di cui al presente ccnl, le parti potranno avvalersi del supporto della commissione di conciliazione paritetica territoriale ovvero, qualora ancora non istituita, della commissione di conciliazione paritetica nazionale.

Titolo XXIII - Diritto di sciopero

181. Norme di garanzia dei servizi minimi essenziali - 1) Le parti, con il presente accordo si propongono di attuare le disposizioni contenute nella L. 12 giugno 1990, n. 146, come modificata dalla L. 11 aprile 2000, n. 83 in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero.

2) Le parti inoltre si propongono con il presente accordo di garantire il diritto di sciopero, che costituisce una libertà fondamentale per ciascun lavoratore, attraverso metodi e tempi capaci di garantire il rispetto della dignità e dei valori della persona umana nel rispetto delle norme sopraccitate.

3) Le organizzazioni sindacali si impegnano ad esercitare il diritto allo sciopero secondo i criteri e le modalità indicate nel presente contratto.

4) Le parti nei successivi articoli individuano le prestazioni indispensabili e i criteri per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantirle. Inoltre, le parti indicano tempi e modalità per l'espletamento delle procedure di raffreddamento e conciliazione dei conflitti, secondo le indicazioni previste dalla L. n.146/90 e successive modificazioni.

5) Ai sensi degli articoli 1 e 2 della L. 12 giugno 1990, n. 146, come modificata dalla L. 11 aprile 2000, n. 83, la programmazione delle azioni di sciopero dovrà assicurare i servizi necessari a garantire le seguenti prestazioni essenziali di assistenza sanitaria.

6) Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al punto 1 è garantita, con le modalità di cui al punto 3, la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

ELENCO SERVIZI ESSENZIALI NELL'AMBITO DELL'ASSISTENZA SANITARIA

A) Assistenza d'urgenza

- a) pronto soccorso medico e chirurgico;
- b) rianimazione, terapia intensiva;
- c) unità coronariche;
- d) assistenza ai grandi ustionati;
- e) emodialisi;
- f) prestazioni di ostetricia connesse ai parti;
- g) medicina neonatale;
- h) servizio ambulanze, compreso eliambulanze;
- i) servizio trasporto infermi.

B) Assistenza ordinaria

- a) servizi di area chirurgica per l'emergenza, terapia sub-intensiva e attività di supporto ad esse relative;
- b) unità spinali;
- c) prestazioni terapeutiche e riabilitative, ove non dilazionabili senza danni per le persone interessate;
- d) assistenza a persone portatrici di handicap mentali, trattamenti sanitari obbligatori;
- e) assistenza ad anziani ed handicappati, anche domiciliare ed in casa protetta;
- f) assistenza neonatale;
- g) attività farmaceutica concernente le prestazioni indispensabili;
- h) attività diagnostiche connesse alle altre urgenze.

7) Alle suddette prestazioni indispensabili deve essere garantito il supporto attivo delle prestazioni specialistiche, diagnostiche e di laboratorio, ivi compresi i servizi trasfusionali, necessari al loro espletamento propri dell'attività dei dirigenti del ruolo sanitario.

8) I servizi di cucina dovranno assicurare le esigenze alimentari e dietetiche, salvo nei casi in cui sia possibile prevedere adeguata sostituzione di servizio.

9) Ai fini di quanto indicato nel punto 1, in sede di contrattazione decentrata vengono individuati, per le diverse categorie e profili professionali addetti ai servizi minimi essenziali, appositi contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili; tali contingenti dovranno essere pari a quelli previsti per le giornate festive.

10) Le parti, con l'accordo decentrato aziendale, ai sensi dell'art. 7 del presente ccnl, individuano:

- a) le categorie e profili professionali che formano i contingenti; per l'assistenza d'urgenza devono essere previsti i diversi profili e categorie normalmente impiegati;
- b) i contingenti di personale, suddivisi per categorie e profili;
- c) i criteri e le modalità da seguire per l'articolazione dei contingenti a livello di singolo ufficio o servizio.

11) Nelle more della definizione di un nuovo accordo aziendale, le parti assicurano comunque i servizi minimi essenziali e le prestazioni già individuate in precedenza in sede di contrattazione decentrata. Il personale incluso nei contingenti come sopra definiti e tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie ha il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero e di chiedere la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile, almeno 48 ore prima dell'iniziativa di sciopero.

12) La proclamazione degli scioperi relativi alle vertenze nazionali di comparto deve essere comunicata alle presidenze nazionali delle associazioni datoriali stipulanti; la proclamazione di scioperi relativi a vertenze regionali/provinciali o con le singole aziende ed enti deve essere comunicata rispettivamente alle sedi locali delle associazioni ed aziende interessate.

13) Le strutture e le rappresentanze sindacali le quali proclamano azioni di sciopero, sono tenute a darne comunicazione alle aziende ed enti interessati con un preavviso non inferiore a 10 giorni precisando, in particolare, la durata

dell'astensione dal lavoro. in caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione alle predette aziende ed enti.

14) In considerazione della natura dei servizi resi dalle strutture sanitarie e del carattere integrato della relativa organizzazione, i tempi e la durata della azioni di sciopero sono così articolati:

a) il primo sciopero, per qualsiasi tipo di vertenza, non può superare, anche nelle strutture complesse ed organizzate per turni, la durata massima di un'intera giornata (24 ore);

b) gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non supereranno le 48 ore consecutive;

c) gli scioperi della durata inferiore alla giornata di lavoro si svolgeranno in un unico e continuativo periodo, all'inizio o alla fine di ciascun turno, secondo l'articolazione dell'orario prevista nell'unità operativa di riferimento;

d) gli scioperi riguardanti singole aree professionali e/o organizzative comunque non devono compromettere le prestazioni individuate come indispensabili. Sono comunque escluse manifestazioni di sciopero che impegnino singole unità operative, funzionalmente non autonome.

15) Sono altresì escluse forme surrettizie di sciopero quali le assemblee permanenti o forme improprie di astensione dal lavoro. Inoltre, le azioni di sciopero non saranno effettuate:

a) nel mese di agosto;

b) nei giorni dal 23 dicembre al 7 gennaio;

c) nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo;

d) nei cinque giorni precedenti e nei due giorni susseguenti le consultazioni elettorali o referendarie.

16) Gli scioperi dichiarati o in corso di effettuazione si intendono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali.

17) In caso di insorgenza di una controversia sindacale che possa portare alla proclamazione di uno sciopero, vengono espletate le procedure di conciliazione di cui ai commi seguenti.

18) I soggetti incaricati di svolgere le procedure di conciliazione sono:

a) in caso di conflitto sindacale di rilievo nazionale, il Ministero del lavoro;

b) in caso di conflitto sindacale di rilievo regionale, il Prefetto del capoluogo di regione;

c) in caso di conflitto sindacale di rilievo locale, il Prefetto del capoluogo di provincia.

19) Nel caso di controversia nazionale, il Ministero del lavoro, entro un termine di tre giorni lavorativi decorrente dalla comunicazione scritta che chiarisca le motivazioni e gli obiettivi della formale proclamazione dello stato di agitazione e della richiesta della procedura conciliativa, provvede a convocare le parti in controversia, al fine di tentare la conciliazione del conflitto. I medesimi soggetti possono chiedere alle organizzazioni sindacali e ai soggetti pubblici coinvolti notizie e chiarimenti per la utile conduzione del tentativo di conciliazione; il tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di tre giorni lavorativi dall'apertura del confronto, decorso il quale il tentativo si considera comunque espletato, ai fini di quanto previsto dall'art. 2, comma 2, della L. n. 146/1990, come modificata dalla L. n. 83/2000.

20) Con le stesse procedure e modalità di cui al comma precedente, nel caso di controversie regionali e locali, i soggetti di cui alle lettere b) e c) del comma 2 del presente punto provvedono alla convocazione delle organizzazioni sindacali per l'espletamento del tentativo di conciliazione entro un termine di tre giorni lavorativi. Il tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di cinque giorni dall'apertura del confronto.

21) Il tentativo si considera altresì espletato ove i soggetti di cui al comma 2 non abbiano provveduto a convocare le parti in controversia entro il termine stabilito per la convocazione, che decorre dalla comunicazione scritta della proclamazione dello stato di agitazione.

22) Il periodo complessivo della procedura conciliativa di cui al comma 3 ha una durata complessivamente non superiore a sei giorni lavorativi dalla formale proclamazione dello stato di agitazione; quello del comma 4, una durata complessiva non superiore a dieci giorni.

23) Del tentativo di conciliazione di cui al comma 3 viene redatto verbale che, sottoscritto dalle parti, è inviato alla commissione di garanzia. Se la conciliazione riesce, il verbale dovrà contenere l'espressa dichiarazione di revoca dello stato di agitazione proclamato, che non costituisce forma sleale di azione sindacale ai sensi dell'art. 2, comma 6, della L. n. 146/1990, come modificata dalla L. n. 83/2000. In caso di esito negativo, nel verbale dovranno essere indicate le ragioni del mancato accordo e le parti si riterranno libere di procedere secondo le consuete forme sindacali nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

24) Le revoche, le sospensioni ed i rinvii dello sciopero proclamato non costituiscono forme sleali di azione sindacale qualora avvengano nei casi previsti dall'art. 2, comma 6 della L. n. 146/1990, come modificata dalla L. n. 83/2000. Ciò anche nel caso in cui siano dovuti ad oggettivi elementi di novità nella posizione di parte datoriale.

25) Fino al completo esaurimento, in tutte le loro fasi, delle procedure sopra individuate, le parti non intraprendono iniziative unilaterali e non possono adire l'autorità giudiziaria sulle materie oggetto della controversia.

26) In caso di proclamazione di una successiva iniziativa di sciopero, nell'ambito della medesima vertenza e da parte del medesimo soggetto, è previsto un periodo di tempo dall'effettuazione o revoca della precedente azione di sciopero entro cui non sussiste obbligo di reiterare la procedura di cui ai commi precedenti. Tale termine è fissato in 120 giorni, esclusi i periodi di franchigia di cui al punto 3, lett. e).

27) Le parti firmatarie del presente ccnl sono vincolate alle norme sopra indicate, a tutti i livelli.

28) In caso di inosservanza delle disposizioni di cui alla L. 12 giugno 1990, n. 146 e della L. 11 aprile 2000, n. 83 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché di quelle contenute nel presente accordo, si applicano gli articoli 4 e 6 delle predette leggi.

Titolo XXIV - Previdenza

182. Previdenza complementare - 1) Il lavoratore potrà usufruire della previdenza complementare, a seguito della sottoscrizione di apposita intesa tra CIFA Italia e FEDERLAB Italia con il Fondo PERSEO (Fondo nazionale pensione complementare per i lavoratori delle regioni, autonomie locali e sanità) secondo le condizioni che saranno fissate in ordine alla contribuzione a carico del datore di lavoro.

2) Si conferma che la previdenza complementare dovrà riguardare sia i lavoratori a tempo indeterminato, anche se ad orario parziale, che quelli a tempo determinato con contratto di durata superiore a tre mesi, compresi gli apprendisti.

3) Si conferma che per i lavoratori la cui prima occupazione è iniziata successivamente al 28 aprile 1993, è prevista la integrale destinazione del trattamento di fine rapporto (TFR) maturando dal momento dell'adesione al fondo di previdenza.

Titolo XXV - Norme finali e transitorie

183. Disposizioni generali - 1) Per quanto non previsto dal presente ccnl, o solo parzialmente regolato, si fa riferimento alle norme di legge in vigore per i rapporti di lavoro di diritto privato, nonché allo Statuto dei diritti dei lavoratori, in quanto applicabili.

Tab. 1 - Retribuzioni lorde mensili in vigore dal 1° febbraio 2014

| <i>Categoria</i> | <i>Minimo tabellare</i> |
|------------------|-------------------------|
| Quadri | 2.053,93 |
| Categoria F | 1.693,53 |
| Categoria E | 1.506,69 |
| Categoria D | 1.388,87 |
| Categoria C | 1.299,42 |
| Categoria B | 1.215,03 |
| Categoria A | 1.145,58 |

Tab. 2 - Aumenti tabellari mensili dal 1° gennaio 2015

| <i>Categoria</i> | <i>Aumento mensile minimo tabellare</i> |
|------------------|---|
| Quadri | 32,97 |
| Categoria F | 27,19 |
| Categoria E | 24,19 |
| Categoria D | 22,29 |
| Categoria C | 20,86 |
| Categoria B | 19,50 |
| Categoria A | 18,39 |

Tab. 3 - Retribuzioni lorde mensili in vigore dal 1° gennaio 2015

| <i>Categoria</i> | <i>Minimo tabellare</i> |
|------------------|-------------------------|
| Quadri | 2.086,90 |
| Categoria F | 1.714,72 |
| Categoria E | 1.530,88 |
| Categoria D | 1.411,16 |
| Categoria C | 1.320,28 |
| Categoria B | 1.234,53 |
| Categoria A | 1.163,97 |

Tab. 4 - Aumenti tabellari mensili dal 1° gennaio 2016

| <i>Categoria</i> | <i>Aumento mensile minimo tabellare</i> |
|------------------|---|
| Quadri | 43,96 |
| Categoria F | 36,25 |
| Categoria E | 32,25 |
| Categoria D | 29,73 |
| Categoria C | 27,81 |
| Categoria B | 26,01 |
| Categoria A | 24,52 |

Tab. 5 - Retribuzioni lorde mensili in vigore dal 1° gennaio 2016

| <i>Categoria</i> | <i>Minimo tabellare</i> |
|------------------|-------------------------|
| Quadri | 2.130,86 |
| Categoria F | 1.750,97 |
| Categoria E | 1.563,13 |
| Categoria D | 1.440,89 |
| Categoria C | 1.348,09 |
| Categoria B | 1.260,54 |
| Categoria A | 1.188,49 |