

C.C.N.L. 25 giugno 2014 - **Lavoratori dipendenti delle aziende e delle cooperative, esercenti attività non medica presso Case di cura, Case di soggiorno per anziani, Servizi socio-assistenziali ed educativi per minori disabili, anziani, Studi dentistici, Comunità educative e socio-assistenziali** (sottoscritto da *Unione Nazionale Sindacale Imprenditori e Coltivatori - UNSIC, UNSICOOP e UGL Federazione Nazionale Sanità*)

Premessa

La sottoscrizione di ccnl rappresenta per le parti firmatarie motivo di orgoglio e responsabilità: un impegno basato sulla reciprocità delle prestazioni e sulla bilateralità delle intese affinché ne venga a giovare la qualità e produttività del lavoro attraverso la promozione del confronto paritetico e l'efficienza prestazionale per sviluppare la corretta applicazione del contratto nazionale e degli accordi territoriali in completa e rigorosa osservanza delle reciproche competenze e peculiarità quali OO.SS. di datori e lavoratori comparativamente più rappresentative. La corretta e costante applicazione delle statuizioni sancite nel presente articolato costituisce un solido baluardo contro la crisi produttiva, il lavoro sommerso e la stagnazione economica. Le parti si impegnano ad esercitare una funzione di controllo sempre vigile volta a denunciare eventuali fattispecie caratterizzate dal lavoro sommerso.

Le parti convengono che strumenti appropriati di partecipazione dei lavoratori possono rappresentare un efficace incentivo al raggiungimento dei risultati di migliore produttività in termini quantitativi e soprattutto qualitativi; in linea con quanto previsto dall'art. 46 della Costituzione Italiana: "Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende", le parti si impegnano reciprocamente a valutare, su richiesta di uno dei contraenti, modelli di partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese.

Le parti, al fine di modellare uno schema contrattuale agile che riesca a garantire da un lato un livello della prestazione efficiente e competitivo e dall'altro la possibilità di avvicinarsi alle esigenze dei lavoratori, pur riconoscendo come principale la figura del contratto di lavoro a tempo indeterminato quale unica tipologia contrattuale in grado di garantire la stabilità del mercato del lavoro tuttavia prevedono la possibilità di stipulare anche accordi di lavoro di durata predeterminata al fine di agevolare l'incontro tra domanda ed offerta lavorativa garantendo una maggiore flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività riuscendo nel contempo a soddisfare le esigenze di flessibilità delle imprese conciliandole con le particolari esigenze dei lavoratori. Specificamente i rapporti di lavoro c.d. "atipici" colmano lacune di natura produttivo/organizzative o più specificamente tese a soddisfare esigenze temporanee che per varia natura possono palesarsi nel percorso lavorativo della cooperativa. In ogni caso il ricorso a tipologie di contrattazioni atipiche ha carattere temporaneo o d'ingresso finalizzate anche a garantire un percorso di affiancamento formativo e di natura prettamente stagionale.

Le norme del presente ccnl sono operanti e dispiegano la loro efficacia solo ed esclusivamente nei confronti dei lavoratori dipendenti di aziende che operano nel settore di riferimento del presente articolato diventando così impegnativo tra le parti per tutti gli adempimenti di competenza. Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti di cui al presente ccnl potrà avvenire solo con il preventivo consenso, espresso congiuntamente, di tutte le parti stipulanti. Il presente ccnl disciplina inoltre, per quanto compatibile con le vigenti disposizioni di legge, tutti i rapporti di lavoro, ivi compresi quelli speciali, e le prestazioni effettuate nei periodi di stages, dagli addetti occupati con le diverse forme d'impiego e con le diverse attività formative, così come richiamate dal presente contratto.

Le parti riconoscono il ruolo fondamentale ricoperto nel settore dalle cooperative dedicando loro particolare attenzione e considerazione sia richiamando la disciplina dettata dalla L. 3 aprile 2001 n. 142 e s.m.i., in particolar modo dall'art. 3 e dall'art. 6 nonché dalla L. 14 febbraio 2003 n. 30 e dal D.Lgs. 276/03 e dal D.Lgs. 251 del 6 ottobre 2004. Il presente articolato costituisce un complesso normativo unitario e inscindibile, pertanto non applicabile parzialmente, ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi e accordi speciali eventualmente sottoscritti tra le medesime parti firmatarie che si possano riferire agli stessi settori occupazionali disciplinati dal presente ccnl con salvezza delle condizioni di miglior favore previste dalla legge e dalla contrattazione integrativa già praticate al lavoratore in forza prima della data di stipula del presente articolato.

Dette condizioni non devono ritenersi in alcun modo sostituite ma restano assegnate al lavoratore *ad personam* e sono suscettibili di futuri assorbimenti, fino ad un massimo del 50% dell'importo iniziale, esclusivamente nel caso di aumenti derivanti da avanzamenti di carriera. Alle odierne firmatarie è riconosciuta l'esclusività a tutti gli effetti del presente ccnl del quale, altresì, è vietata, senza preventiva autorizzazione, la riproduzione anche parziale. In caso di controversia e/o contraddittorio su specifici punti del corpus contrattuale, si farà riferimento ai testi originali in possesso delle organizzazioni stipulanti. È proprio per tale ottemperanza che l'articolato ha durata triennale tanto per la parte economica che normativa al fine della certezza e garanzia dei trattamenti applicati. Inoltre, le parti in attuazione all'Accordo Quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 valuteranno, prima di ciascun rinnovo, l'entità del recupero degli scostamenti dell'indice IPCA - depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati - in funzione della situazione socio economica di settore, conciliando, per quanto possibile, le primarie esigenze di salvaguardia e di espansione dei posti di lavoro con la tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni.

L'eventuale copertura economica che l'impresa corrisponderà come anticipazione degli adeguamenti sarà computata e decurtata all'atto della corresponsione di nuovi minimi retributivi. Le parti contraenti trasmetteranno, con i mezzi più appropriati, copia del presente ccnl al CNEL, al Ministero del Lavoro ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati, in ossequio a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva nonché nel rispetto delle vigenti norme di legge. Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti di cui al presente ccnl, o qualsiasi estensione, pattuita con le altre parti diverse da quelle stipulanti, non può avvenire se non con il consenso espresso dalle medesime parti. Infine le parti richiamano, nell'interpretazione e applicazione del presente articolato, tra le altre, la L. n. 300/70, la L. n. 247/2007, la L. n. 183/2010, le L. n. 92/2012, la L. n. 99/2013, la L. n. 124/2013 e la L. n. 128/2013 e dalla L. n. 78/2104. Per quanto non espressamente previsto dal presente ccnl valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di lavoro.

Campo di applicazione

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina in maniera unitaria e con diffusione su tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro delle aziende e delle cooperative, esercenti attività non medica presso Case di cura, Case di soggiorno per anziani, Servizi socio-assistenziali ed educativi per minori, disabili, anziani, Studi dentistici, Comunità educative e socio-assistenziali e, in ogni caso, tutte le attività e mansioni comunque riconducibili alle suddette categorie.

Decorrenza e durata

La validità del presente contratto decorre dal 1° luglio 2014 e scadrà il 30 giugno 2017, sia relativamente alla parte economica che normativa. La procedura di rinnovo del contratto è avviata sei mesi prima della scadenza, con la presentazione delle c.d. "piattaforme rivendicative". Per consentire il corretto svolgimento delle trattative, durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente contratto collettivo di lavoro e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non possono assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni di rottura.

Organismo di mediazione e conciliazione professionale

I datori ed i lavoratori destinatari della disciplina del presente articolato del quale ne recepiscono i dettami nell'impresa dichiarano, attraverso l'applicazione del medesimo articolato, di aderire alle iniziative promosse su tutto il territorio nazionale dalle OO.SS. firmatarie e condividerne la ratio. Pertanto i medesimi datori, in caso di fattispecie per le quali sia necessario per legge ricorrere ad un organismo di mediazione e conciliazione professionale ma, anche nei casi in cui sia lasciata la facoltà al soggetto di azionare o meno l'iter conciliativo, presenteranno l'istanza de qua all'organismo costituito dalle odierne firmatarie.

Fondo interprofessionale per la formazione continua

Nell'ottica sempre protesa al potenziamento del bagaglio formativo dei prestatori, le parti promuoveranno l'adesione delle aziende che applicheranno il presente articolato a FONDOLAVORO, il Fondo Paritetico Interprofessionale per la Formazione Continua costituito tra UNSIC e UGL ai sensi e per gli effetti previsti dall'art. 118 della L. 23 dicembre 2000, n. 388 e successive modifiche e integrazioni.

Fondo di assistenza sanitaria integrativa

Le parti convengono di costituire un Fondo per la previdenza sanitaria integrativa a favore dei lavoratori dipendenti e loro familiari impiegati nelle aziende che applicano i ccnl UNSIC/UGL. L'adesione al Fondo è contestuale all'applicazione del ccnl ed il costo è a totale carico dell'azienda che potrà, tuttavia, beneficiare delle relative agevolazioni prestazionali e fiscali.

Titolo I - Validità e sfera di applicazione del contratto

1. Validità e sfera di applicazione - Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, posti in essere dalle cooperative che svolgono, per conto terzi, le seguenti attività non mediche presso Case di cura, Comunità educative e socio-assistenziali, Case di soggiorno per anziani, Servizi socio-assistenziali ed educativi per minori, disabili, anziani, Studi dentistici:

- 1) operatore socio-sanitario e assistenziale;
- 2) massaggiatore;
- 3) operatore generico;
- 4) accompagnatore;
- 5) animatore;
- 6) puericultrice;
- 7) assistente sociale;
- 8) collaboratore professionale specializzato;
- 9) addetto alla piscina;
- 10) assistente sanitario;
- 11) tecnico sanitario di radiologia medica;
- 12) addetto alle pulizie;
- 13) direttore amministrativo;
- 14) collaboratore amministrativo;
- 15) assistente amministrativo di concetto;
- 16) assistente amministrativo d'ordine;
- 17) addetto al centralino;
- 18) addetto alla cucina;
- 19) manutentore;
- 20) infermiere generico;
- 21) infermiere professionale;
- 22) fisioterapista;
- 23) infermiere caposala;
- 24) responsabile di nucleo;
- 25) educatore professionale;
- 26) animatore.

Le parti convengono che, tra i requisiti per accedere ai benefici previsti dalle norme regionali, nazionali e comunitarie, quali i finanziamenti agevolati, le agevolazioni fiscali e contributive, nonché l'accesso ai fondi per la formazione continua erogati dai fondi interprofessionali, sia compreso l'impegno da parte delle imprese di applicare integralmente il presente ccnl, nonché i contratti integrativi di secondo livello o le relative indennità sostitutive, fermo restando il rispetto della vigente normativa previdenziale e fiscale.

Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le organizzazioni stipulanti dichiarano che con il presente ccnl non hanno inteso sostituire le eventuali condizioni più favorevoli praticate al lavoratore in forza prima della data di stipula del presente ccnl, che restano a lui assegnate *ad personam*.

Per quanto non espressamente previsto dal presente ccnl valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di lavoro.

2. Contrattazione collettiva - La contrattazione collettiva nazionale riconosce al datore di lavoro il diritto di impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro e sulla esigibilità delle obbligazioni contrattuali.

Le parti concordano che il ccnl ha la funzione di garantire a tutti i lavoratori del settore, ovunque impiegati nel territorio nazionale, la certezza dei trattamenti minimi economici e normativi.

Inoltre, il ccnl vuole assicurare e regolare il sistema di relazioni industriali sia a livello nazionale che aziendale.

3. Contrattazione aziendale - A causa della volatilità dei mercati, le parti riconoscono la necessità di strumenti contrattuali flessibili che si adattino alle singole realtà disciplinate dal presente ccnl. Allo scopo, le parti auspicano lo sviluppo della contrattazione aziendale in tutte le realtà ove essa è possibile e prevedono strumenti contrattuali integrativi collettivi nei casi in cui tale contrattazione non dovesse realizzarsi. La previsione collettiva ha comunque, carattere sussidiario rispetto alla contrattazione aziendale e, pertanto, sarà da essa sostituita nelle singole disposizioni definite. Le parti riconoscono la fondamentale importanza della gestione locale di una parte degli aspetti contrattuali e concordano sulla possibilità che la contrattazione aziendale, in casi e situazioni particolari quali, per esempio, la salvaguardia dei posti lavoro, possa portare anche a deroghe peggiorative rispetto a quelli definiti dal presente contratto collettivo.

La contrattazione di secondo livello sarà svolta in sede aziendale ed ha la medesima durata del ccnl di riferimento.

Essa riguarda normalmente materie ed istituti diversi da quelli stabiliti dal presente ccnl e la parte economica potrà riguardare solamente l'introduzione di premi di risultato integralmente correlati alle performances aziendali ed individuali (redditività, produttività, qualità, presenza, ecc.), anche in concorso tra loro.

Le parti, per favorire la contrattazione di secondo livello, concorderanno linee guida utili a definire modelli di "Premio Variabile" o di "Premio Produzione" o di "Premio Presenza".

Tali premi dovranno tener conto delle compatibilità aziendali in funzione:

- degli aumenti retributivi previsti dal ccnl;
- delle eventuali retribuzioni già previste nella contrattazione regionale o provinciale di secondo livello.

Salvo quanto diversamente previsto per ciascun articolo del presente contratto o dalla legge, la contrattazione di secondo livello territoriale e/o aziendale è ammessa sulle seguenti materie espressamente individuate:

- qualifiche o livelli esistenti in azienda correlati a mansioni non ricomprese nella classificazione del presente contratto;
- costituzione e funzionamento dell'organismo regionale o provinciale bilaterale per la prevenzione infortuni, per l'attuazione delle norme per l'igiene e l'ambiente di lavoro, la formazione, l'apprendistato, nonché tutto quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive integrazioni e modificazioni, in materia di sicurezza ed igiene del lavoro;
- premi di produttività, premi presenza, indennità sostitutiva trasporto e buoni pasto;
- casi d'ammissibilità e modalità di pagamento della tredicesima mensilità in ratei mensili;
- adozione di regimi di flessibilità e ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro;
- deroghe al normale orario di lavoro settimanale, mensile e/o annuale rispetto a quanto previsto dal presente contratto;
- articolazione dei turni di riposo settimanale nelle aziende con servizi a ciclo continuo;
- distribuzione degli orari e dei turni di lavoro con eventuali riposi a conguaglio;
- eventuale istituzione del lavoro a turni, intendendosi per tale il lavoro prestato in uno o in più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle ventiquattro ore;
- modi di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro per particolari esigenze produttive aziendali;
- ampliamento della Banca Ore e gestione della stessa;
- determinazione dei turni feriali;
- modi d'applicazione del lavoro a tempo parziale e a tempo determinato;
- eventuale ricorso al lavoro somministrato, alle collaborazioni coordinate e continuative od a progetto o di stages;
- attuazione della disciplina aziendale della formazione professionale da attuarsi per il tramite degli organismi convenzionati, conformemente ai programmi redatti dagli Enti Bilaterali regionali o provinciali;
- durata e modi di svolgimento della formazione nell'apprendistato, anche riguardo all'estensione di eventuali premi di produttività o incentivanti;
- casi di superamento del limite di ore supplementari previste per il lavoro a tempo parziale;
- definizione di accordi particolari in materia di mercato del lavoro;
- organizzazione di incontri, a livello territoriale e/o aziendale, fra le parti stipulanti il presente ccnl, per la disamina ed approvazione dei contratti di inserimento o altri contratti previsti dalla disciplina nazionale e leggi vigenti;
- la possibilità, riservata esclusivamente ai soci, di poter deliberare una riduzione degli emolumenti economici così come indicati nel presente articolato fino al 30% e di rinunciare agli elementi aggiuntivi della retribuzione;
- stabilire, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. f) della L. 3 aprile 2001, n. 142 "Revisione della legislazione in materia cooperativistica, con particolare riferimento alla posizione del socio lavoratore" e smi il quale prevede "al fine di promuovere nuova imprenditorialità, nelle cooperative di nuova costituzione, la facoltà per l'assemblea della cooperativa di deliberare un piano d'avviamento alle condizioni e secondo le modalità stabilite in accordi collettivi tra le associazioni nazionali firmatarie del presente ccnl" nonché dell'interpello n. 71 del 12 ottobre 2009 del Ministero del Lavoro recante le specifiche per il piano di avviamento nelle società cooperative di nuova costituzione, l'individuazione di un periodo di avviamento comunque non superiore ai 24 mesi nel quale tutti i soci, indipendentemente dalle qualifiche e competenze personali, possono deliberare il proprio inquadramento al minimo livello tabellare;
- impianti audiovisivi ed introduzione di nuove tecnologie;
- eventuali ulteriori materie demandate alla contrattazione di secondo livello dalla legge o dal ccnl.

A livello territoriale, in sede di prima applicazione, la richiesta di stipula della contrattazione di secondo livello non può essere presentata prima di un mese dal deposito del ccnl presso gli uffici preposti.

Le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il successivo termine di tre mesi, decorrente dal ricevimento delle lettere d'apertura delle trattative.

A regime, per le proposte di rinnovo del contratto di secondo livello, è necessario che una delle parti ne dia disdetta almeno 2 mesi prima della relativa scadenza, presentando le proposte di modifica, al fine di consentire l'apertura delle trattative.

Durante i 2 mesi antecedenti e nel mese successivo alla vigenza del rinnovo ccnl, e comunque per un periodo complessivamente pari ad almeno 3 mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

Nel caso di stallo delle trattative di secondo livello per oltre 5 mesi le parti interesseranno gli organismi nazionali.

4. Esclusività di stampa - Il presente ccnl nella sua forma di testo ufficiale sarà editato conforme all'originale dalle parti stipulanti, che ne hanno, insieme, l'esclusività a tutti gli effetti. Le parti intendendo salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri ccnl, salvo espressa autorizzazione delle parti sottoscrittrici, che si riservano ogni azione di salvaguardia. Gli enti istituzionali, le banche dati ed i lavoratori delle aziende ove si applica questo ccnl potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei od informatici.

In caso di controversia, sul testo applicabile, fa fede il testo ufficiale editato dalle organizzazioni firmatarie.

5. Distribuzione dei contratti - Il datore di lavoro è tenuto a distribuire gratuitamente ad ogni singolo lavoratore di-

pendente anche socio, in servizio o neo assunto, una copia del testo ufficiale del presente ccnl, previa sottoscrizione che ne attesti la consegna. Inoltre, il datore di lavoro esporrà, in luogo accessibile ai lavoratori, almeno l'estratto della parte disciplinare del presente ccnl.

Per quanto riguarda i contributi sindacali, in ogni caso è assicurato alle OO.SS. stipulanti il presente ccnl il servizio gratuito di riscossione e versamento delle quote sindacali. La ripartizione avverrà nel seguente modo come da delega firmata dal socio o dal lavoratore dipendente.

Le parti convengono che, considerati i costi che il presente ccnl comporta per l'assistenza alla stipulazione e per la successiva consulenza, le cooperative aderenti e non, che applicano il presente contratto, verseranno all'UNSI Nazionale un contributo pari allo 0,50% del monte salari mensile corrisposto ai soci lavoratori e ai lavoratori dipendenti a mezzo mod. F24 indicando il codice tributo "UNSI".

Titolo II - Diritti sindacali e di associazione

6. RSA (Rappresentanza Sindacale Aziendale) - Nell'azienda può essere costituita ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito delle associazioni sindacali firmatarie del presente ccnl la "Rappresentanza Sindacale Aziendale - RSA", per la quale trova applicazione la disciplina prevista dalla L. 20 maggio 1970, n. 300.

7. RST (Rappresentanza Sindacale Territoriale) - Per la tutela dei lavoratori di aziende non rientranti nel campo dell'art. 19 della L. 300/70 ed in generale per la validità della contrattazione di secondo livello, è prevista la Rappresentanza Sindacale Territoriale (RST) nominata congiuntamente o disgiuntamente dalle OO.SS. firmatarie il presente ccnl.

Alla RST competono i diritti di informazione, la verifica degli adempimenti connessi con l'apprendistato, l'analisi territoriale della dinamiche occupazionali e la titolarità alla contrattazione in caso di crisi aziendale, ristrutturazione, mobilità, accordi di riemersione ed allineamento contrattuale, nonché di secondo livello.

Alla RST competono nei confronti delle aziende ricomprese nel suo mandato le seguenti prerogative:

- diritto di accesso ai locali con preavviso di almeno 3 giorni lavorarvi;
- diritto di affissione;
- diritto di assemblea in azienda, non retribuita e fuori dall'orario di lavoro;
- diritto di sottoscrivere gli accordi sindacali aziendali.

In aggiunta a quanto sopra, nelle aziende con oltre 5 dipendenti i lavoratori, nei casi di contrattazione di secondo livello o crisi aziendale, hanno il diritto di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nei limiti di 2 ore annue retribuite.

8. Diritto di affissione - La RSA ha diritto di affiggere, su appositi spazi che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, comunicazioni, pubblicazioni e testi inerenti a materie d'interesse sindacale.

Tali comunicazioni dovranno riguardare esclusivamente materie d'interesse sindacale e del lavoro.

9. Assemblea - I lavoratori hanno il diritto di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue retribuite.

Tale monte ore dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre di ogni anno a pena di decadenza e non potrà essere sostituito da indennità.

La data e l'orario di svolgimento dell'assemblea devono essere normalmente comunicati con preavviso di almeno 48 ore.

Quando possibile, il diritto d'assemblea sarà esercitato compatibilmente con le esigenze aziendali.

10. Referendum - Il datore di lavoro deve consentire lo svolgimento tra i lavoratori, fuori dall'orario di lavoro, di referendum indetto dalla Rappresentanza Sindacale Aziendale, su materie inerenti l'attività sindacale, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e/o alla categoria particolarmente interessata.

11. Rappresentanza dei lavoratori - I Sindacati firmatari il presente ccnl esercitano il potere contrattuale secondo le proprie competenze e prerogative, ferma restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto di confronto con le controparti.

La RSA svolge le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale secondo le modalità definite nel presente contratto, nonché in attuazione delle scelte generali dei Sindacati firmatari.

12. Trattenuta sindacale - L'azienda provvederà alla trattenuta delle quote sindacali nei confronti dei dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una delega dagli stessi debitamente sottoscritta. Tale richiesta avrà validità fino alla revoca del lavoratore interessato, che potrà intervenire in qualsiasi momento e che decorrerà dal primo giorno del mese successivo a quello in cui essa è stata rimessa alla direzione aziendale, mediante lettera regolarmente sottoscritta dal lavoratore.

Le aziende, su richiesta dei Sindacati sottoscrittori il ccnl, forniranno trimestralmente l'elenco dei lavoratori iscritti.

L'ammontare del contributo sindacale in favore dei sindacati firmatari, è pari all'1% della paga base nazionale mensile per 13 mensilità.

L'importo delle trattenute dovrà essere versato, a cura dell'azienda, sui conti correnti indicati dalla segreteria nazionale del sindacato firmatario del presente ccnl cui il lavoratore ha aderito, di norma trimestralmente e, comunque, con cadenza non superiore a 6 mesi.

La delega dovrà contenere il consenso dell'interessato al trattamento dei propri dati personali e sensibili.

13. Istituti di Patronato - Gli istituti di patronato, di emanazione e/o convenzionati con le organizzazioni sindacali firmatarie il presente ccnl, hanno diritto di svolgere la loro attività all'interno delle aziende associate.

I rappresentanti dei patronati concorderanno con le singole aziende i modi di svolgimento della loro attività al loro interno, che dovrà attuarsi senza pregiudizio per la normale attività aziendale.

14. Ente Bilaterale - Le parti si impegnano a costituire un ente bilaterale che disciplinerà il sistema di prestazioni e servizi derivanti dal presente ccnl, in conformità con le previsioni legislative e contrattuali, fatte salve diverse successive norme di legge o intese tra le parti occupandosi, tra gli altri:

- delle attività formative, in conformità con l'art. 37 del D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni e con tutte le norme collegate, con riferimento alla sicurezza sul lavoro e alla qualificazione professionale e, in relazione al contratto di apprendistato stipulato, finalizzando tutto ciò anche al rilascio della certificazione di qualità;

- delle attività a sostegno del reddito e dell'occupazione, anche mediante riqualificazione professionale dei dipendenti;

- delle iniziative di natura sociale a vantaggio dei lavoratori iscritti all'Ente, con particolare riguardo all'erogazione di prestazioni sanitarie integrative al Ssn;

- del monitoraggio, attraverso la costituzione di una Commissione pari opportunità, della parità di trattamento tra i lavoratori e le lavoratrici, per evitare discriminazioni basate su nazionalità, sesso, idee politiche, sindacali e religiose;

- della conciliazione e certificazione, secondo quanto disposto dal D.Lgs. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni.

15. Commissione di Garanzia e Conciliazione - In seno all'Ente Bilaterale sarà costituita una Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione, composta ed operante in conformità con il Regolamento approvato dalle parti.

La Commissione di garanzia ha i seguenti compiti (indicativi e non esaustivi):

- esaminare e risolvere le controversie inerenti l'applicazione del presente ccnl e della contrattazione integrativa di 2° livello;

- intervenire a fissare l'ammontare dell'elemento economico "Premio Variabile o Premio di Produzione Presenza" in caso di controversia fra le parti nella contrattazione di 2° livello;

- verificare e valutare l'effettiva applicazione di tutti gli istituti previsti dal presente ccnl e dalle sue modificazioni ed integrazioni, anche riguardo all'attuazione della parte retributiva e contributiva; il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo lavoratore dipendente, e in tal caso il datore di lavoro è tenuto a fornire alla Commissione tutte le notizie necessarie; esaminare e dare interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle parti stipulanti;

- esaminare e risolvere ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;

- definire i profili del personale, nei casi non previsti dalla classificazione del presente ccnl;

- definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa inerenti l'interpretazione delle clausole contrattuali.

16. Composizione delle controversie - In caso di controversie tra il datore di lavoro e il lavoratore dipendente in merito al contratto di lavoro individuale, fermo quanto previsto dal precedente articolo riguardo alla Commissione Nazionale di Garanzia, potrà essere attivato il ricorso all'Ente Bilaterale presso la competente commissione di certificazione e conciliazione, ferme restando le previsioni legislative che regolano la materia.

17. Fondo di Previdenza Complementare - Le parti, condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa, si riservano la possibilità di istituire un sistema di previdenza complementare volontario, mediante la costituzione di un Fondo Pensione o mediante l'adesione ad un Fondo già costituito. Allo scopo s'impegnano a costituire una commissione paritetica di studio.

Titolo III - Disciplina del rapporto di lavoro

18. Assunzione - L'assunzione del personale deve essere regolarmente effettuata secondo le norme di legge in vigore.

L'assunzione, in tutti i casi, dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- tipo di contratto;

- mansione, qualifica e livello di inquadramento attribuiti al lavoratore;
- data di assunzione;
- luogo di lavoro;
- orario di lavoro;
- termine del rapporto di lavoro, nel caso di assunzione a tempo determinato;
- durata del periodo di prova (entro i limiti contrattuali);
- trattamento economico iniziale ed eventuali sviluppi previsti;
- ccnl applicato.

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

L'azienda è tenuta a consegnare al lavoratore, contestualmente alla lettera di assunzione, copia del testo ufficiale del presente ccnl della quale il lavoratore dovrà attestare l'avvenuta ricezione.

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare i seguenti documenti:

- carta d'identità o altro documento equipollente, tesserino codice fiscale o tessera sanitaria;
- accettazione della lettera di assunzione;
- documenti e dichiarazioni necessari per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- attestato di conoscenza di lingue estere per le mansioni che implicino tale requisito;
- certificati, diploma degli studi compiuti o diploma od attestazione dei corsi di addestramento frequentati;
- dichiarazione di accettazione della normativa applicabile del presente contratto collettivo nazionale;
- autorizzazione al trattamento dei dati sensibili per lo svolgimento degli adempimenti di legge;
- permesso di soggiorno in corso di validità (per lavoratori extracomunitari);
- altri documenti e/o certificati che l'azienda ritenga opportuno richiedere.

Il lavoratore dovrà inoltre dichiarare la propria residenza e/o domicilio, ed è tenuto a dare tempestiva comunicazione degli eventuali successivi mutamenti.

In tale residenza il datore di lavoro trasmetterà le comunicazioni formali che, anche in caso di mancata consegna, con la compiuta giacenza, s'intenderanno ricevute dal lavoratore.

Se si tratta di lavoratore apprendista, all'atto dell'assunzione, oltre a produrre il titolo di studio, dovrà dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché periodi di lavoro già eventualmente svolti nella medesima qualifica.

Il lavoratore dipendente dovrà dichiarare al datore di lavoro la sua residenza e/o dimora e notificare i successivi mutamenti entro un termine di 15 giorni.

19. Periodo di prova - Il contratto individuale potrà prevedere anche l'espletamento di un periodo di prova. La durata del periodo di prova non potrà superare:

<i>Livelli</i>	<i>Periodo</i>
Livello I	60 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello II	50 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello III	45 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello IV	35 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello V	30 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello VI	25 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello VII	20 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello VIII	15 giorni di effettiva prestazione lavorativa

Le parti durante il periodo di prova sono libere di recedere dal contratto senza obbligo di motivazione e senza obbligo di dare preavviso o di pagare la relativa indennità sostitutiva.

Durante il periodo di prova, la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica ed il livello attribuiti al lavoratore stesso. Trascorso il periodo di prova senza che sia intervenuta la rescissione del contratto di lavoro da almeno una delle parti, l'assunzione del lavoratore si intenderà perfezionata ed il periodo di prova sarà cumulato all'anzianità di servizio. Il periodo di prova rimane sospeso per malattia o infortunio del lavoratore.

Il lavoratore dipendente in prova ha diritto, in caso di insorgenza di malattia, a fruire anche di un periodo di comportamento, c.d. mini-comporto, pari alla metà del periodo di prova. In detto comportamento vanno riassunti tutti gli eventuali periodi di malattia. Decorso detto periodo di comportamento il dipendente può essere licenziato per giusta causa.

20. Mansioni promiscue - Il lavoratore dipendente che sia adibito ad una mansione, con carattere di prevalenza, e che effettua con frequenza, anche programmata per giorni, 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.

Se le mansioni di qualifica superiore sono svolte con continuità ma senza il criterio di prevalenza e siano richieste da esigenze particolari quali la copertura di pausa pranzo del titolare, parziale completamento di un turno e simili, il lavora-

tore percepirà un'indennità di mansione commisurata alla differenza retributiva tra il livello d'appartenenza e quello della mansione superiore, in funzione del tempo mediamente dedicato alla mansione superiore.

21. Mutamento mansioni - Nel corso del rapporto di lavoro le mansioni assegnate al lavoratore possono mutare per cause eccezionali legate all'attività lavorativa, e, precisamente il lavoratore può essere adibito solo a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte o superiori. L'assegnazione a mansioni superiori per un periodo massimo di tre mesi comporta per il dipendente il diritto a ricevere soltanto il trattamento economico corrispondente.

Titolo IV - **Disciplina delle tipologie contrattuali**

22. Apprendistato - Con il presente articolato le parti firmatarie recepiscono le novità introdotte in materia di apprendistato dal D.Lgs. n. 167/2011 (Testo Unico sull'apprendistato) con le modifiche della L. n. 78/2014, di conversione, con modificazioni, del D.L. n. 34/2014 e specificamente:

1) il piano formativo individuale dovrà essere compilato in forma sintetica, contestualmente all'inizio del rapporto di apprendistato;

2) la Regione di competenza provvede a comunicare al datore di lavoro, entro quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste;

3) la percentuale di stabilizzazione per l'utilizzo del contratto di apprendistato è del 20% ed è limitata alle sole aziende con un organico complessivo maggiore di 50 dipendenti;

4) la retribuzione durante il contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale (c.d. apprendistato di 1° livello), per la parte riferita alle sole ore di formazione, sarà almeno del 35% della retribuzione del livello contrattuale di inquadramento.

Le parti ritengono che l'istituto dell'apprendistato costituisce un valido strumento di promozione dell'occupazione giovanile che, attraverso un congruo periodo di tirocinio, tende al conseguimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo anche in considerazione delle mutevoli richieste di un mercato del lavoro sempre più esigente e dove i processi di trasformazione e informatizzazione richiedono un costante aggiornamento per soddisfare le variegate richieste.

Nello svolgimento del rapporto il datore si impegna ad impartire o a far impartire l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzandone l'opera nell'impresa medesima.

Detta funzione formativa unitamente a quella di scambio tra prestazione lavorativa e retribuzione sono alla base della "causa mista" del rapporto. Questo rapporto è fondato su due distinti elementi:

- un ordinario rapporto di lavoro subordinato;
- un periodo di tirocinio formativo.

La scadenza temporale del rapporto di apprendistato è determinata in base al periodo di addestramento professionale di cui necessita il prestatore. Detta scadenza non determina pertanto automaticamente lo scioglimento del rapporto ma costituisce solamente il momento in cui può essere esercitata la facoltà di recesso.

Tipologie - Fatte salve le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato può svilupparsi in tre differenti tipologie:

- a) apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione (da 16 a 18 anni);
- b) apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale (da 18 a 29 anni);
- c) apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione (da 18 a 29 anni con durata massima fissata in sei anni).

Le parti identificano il profilo formativo come l'insieme degli obiettivi formativi e gli standard minimi di competenza da conseguire nel corso del contratto attraverso il percorso formativo esterno ed interno all'impresa, formale e non formale sul luogo di lavoro.

Per quanto non espressamente stabilito nel presente ccnl si applicano le norme vigenti in materia e, specificamente, il D.Lgs. n. 276/2003, la L. n. 247/2007.

Durata della formazione - Nell'ambito del monte ore di formazione interna o esterna all'azienda, pari a 120 ore per anno, saranno erogate, il primo anno, 40 ore di formazione dedicate alle tematiche trasversali, che saranno pari a 20 ore per il secondo anno e successivi. Le ore residue, saranno dedicate alla formazione professionalizzante. Si precisa che le attività formative a carattere trasversale hanno contenuti formativi omogenei per tutti gli apprendisti mentre quelle a carattere professionalizzante hanno contenuti specifici in relazione alla qualificazione professionale da conseguire.

Computo anzianità - Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio.

Requisiti per il riconoscimento della capacità formativa interna - Affinché al datore venga riconosciuta la capacità for-

mativa interna è necessario che questi possieda determinati requisiti quali, ad es., l'utilizzo di docenti, anche propri dipendenti o tecnici esterni, con tre anni di esperienza professionale nelle medesime attività qualificanti che abbiano conseguito il diploma di scuola media superiore e che siano idonei a trasmettere conoscenze e competenze. La docenza potrà essere svolta anche dai datori che abbiano maturato almeno 6 anni di esperienza a riguardo. L'attività formativa dovrà svolgersi preferibilmente nei locali dell'Ente o in locali diversi da quelli utilizzati per l'attività d'impresa ma comunque in regola con le vigenti norme poste a tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Dovrà essere garantita altresì la presenza di tutor aziendali con adeguate conoscenze e formazione. L'apprendimento dovrà riguardare anche nozioni di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, informatica di base, disciplina della tutela della riservatezza dei dati personali.

Proporzione numerica - Le parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa. Il datore che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

Disciplina del rapporto - Assunzione - Il contratto di apprendistato dovrà essere redatto rispettando i seguenti requisiti:

- forma scritta;
- la prestazione lavorativa a cui il lavoratore verrà adibito;
- la qualifica professionale alla quale tende e che potrà essere conseguita al termine del rapporto;
- il piano formativo individuale allegato alla lettera di assunzione;
- il periodo di prova;
- il livello di inquadramento di ingresso, la progressione e la categoria di destinazione;
- la durata del periodo di apprendistato;
- il percorso di formazione dell'apprendista nonché la ripartizione di impegno tra formazione c.d. "aziendale o extra aziendale";
- il piano formativo individuale allegato alla lettera di assunzione.

Il livello di inquadramento di ingresso del lavoratore non potrà essere inferiore a più di due livelli rispetto a quello di destinazione.

Periodo di prova - Durante il periodo di prova ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di lavoro effettivamente prestate. Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio l'apprendista sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia incompiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva. La durata del periodo di prova è uguale a quella prevista per il lavoratore specializzato o comunque uguale a quello previsto per il lavoratore inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione. Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso, grado di riprendere il servizio entro un numero di giorni pari alla metà della durata della prova.

Il piano formativo - Il piano formativo sarà seguito da un piano individuale di dettaglio elaborato con l'ausilio del tutor nel quale le parti indicheranno con maggiore precisione il percorso formativo dell'apprendista.

Il piano formativo individuale potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione del l'apprendi sta, dell'Ente e del tutor.

Il piano formativo individuale deve contenere:

- a) il percorso, le competenze possedute e quelle da acquisire;
- b) l'indicazione del tutor la cui presenza è necessaria la presenza di un tutor quale responsabile del percorso formativo per l'attivazione del contratto.

Tutor - Il tutor è il soggetto che supporta l'apprendista nell'intero percorso di formazione identificato nel piano formativo individuale che lo stesso tutor contribuisce a definire. La formazione sarà realizzata mediante la presenza di un tutor in possesso delle competenze e delle funzioni previste dal D.M. 28 febbraio 2000 e dalle eventuali discipline regionali. Il tutor contribuisce alla definizione del piano formativo individuale e attesta, anche ai fini dell'art. 53, comma 3, del D.Lgs. 276/2003, il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa, che sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione.

Il tutor segue ed indirizza il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa, allegata al presente contratto. Tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione.

Percentuale di conferma - I datori qualora vogliano ricorrere ulteriormente all'istituto di cui trattasi dovranno assumere apprendisti nella misura di almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei di ciotto mesi precedenti. Nel computo non rientrano i lavoratori dimissionari, licenziati per giusta causa, i lavoratori che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova e se nel periodo indicato sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato - Il periodo di apprendistato effettuato presso altri datori sarà computato presso il nuovo, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno. Le parti concordano sulla possibilità di cumulare, nel rispetto del limite massimo di durata, i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione con quelli dell'apprendistato professionalizzante.

Per consentire l'effettivo esercizio del diritto di cumulo dei periodi di apprendistato, ciascun datore di lavoro è tenuto, in caso di risoluzione anticipata del rapporto, a registrare la formazione svolta nel libretto individuale del lavoratore. Il libretto individuale o, in alternativa, la dichiarazione del percorso formativo, deve essere presentato dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati e delle ore di formazione svolte presso altre imprese riferiti alla stessa qualifica professionale.

Obblighi del datore di lavoro - Il datore ha l'obbligo di:

- impartire o far impartire al l'apprendista l'insegnamento necessario perché possa conseguire la qualifica per la quale è stato assunto e garantire un'attenta vigilanza sul corretto svolgimento del rapporto;
- accordare all'apprendista, senza alcuna trattenuta sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento formativo nonché per il conseguimento di titoli di studio a valore legale;
- informare periodicamente, e comunque ad intervalli non superiori a sei mesi, l'apprendista dei risultati dell'addestramento;
- non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto; non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- attestare al termine del periodo di addestramento le competenze professionali acquisite dell'apprendista dandone comunicazione alla struttura territoriale pubblica competente e consegnandone copia al lavoratore.

Doveri dell'apprendista - L'apprendista ha l'obbligo di:

- seguire le istruzioni del datore di lavoro e del tutor della sua formazione professionale e seguire con impegno gli insegnamenti impartiti;
- frequentare con assiduità e diligenza i corsi obbligatori di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;
- osservare le norme disciplinari generali previste dai ccnl.

Trattamento normativo - L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

Malattia e infortunio - L'apprendista in malattia ha diritto ad un'indennità pari al 50% della retribuzione di fatto solo in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso. In caso di infortunio sul lavoro l'apprendista ha diritto alla retribuzione per intero della giornata dell'infortunio e al 50% della retribuzione di fatto per tutto il periodo riconosciuto dall'INAIL.

La durata massima del contratto di apprendistato è conforme alla tabella seguente:

<i>Inquadramento finale</i>	<i>Durata I periodo</i>	<i>Durata II periodo</i>	<i>Durata totale</i>
1° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
2° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
3° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
4° Livello	16 mesi	16 mesi	32 mesi
5° Livello	16 mesi	16 mesi	32 mesi
6° Livello	16 mesi	16 mesi	32 mesi
7° Livello	12 mesi	12 mesi	24 mesi
8° Livello	12 mesi	12 mesi	esi

Copertura previdenziale - Per tutti i contratti d'apprendistato resta valida la disciplina previdenziale e assistenziale prevista dal D.Lgs. 167/2011, successive modificazioni ed integrazioni.

Ai fini previdenziali gli apprendisti saranno assicurati:

- per invalidità, vecchiaia, superstiti;
- per gli assegni al nucleo familiare;
- per la malattia e la maternità;
- per infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- disoccupazione, così come previsto dall'art. 2, L. 92/2012.

Saranno esclusi, salvo diverse previsione legale in deroga, da:

- trattamenti d'integrazione salariale;
- fondo di garanzia TFR;

- percentuale di conferma.

In ottemperanza all'art. 3 del D.Lgs. 167/2011, al nuovo comma 3-bis, le parti prevedono che l'assunzione, e le relative agevolazioni fiscali nonché la possibilità di stipulare ulteriori contratti di apprendistato, sia subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.

Non sono computati tra i contratti scaduti oltre ai rapporti risolti nel corso o al termine del periodo di prova:

- i dimissionari;
- i licenziati per giusta causa;
- chi rifiuta di rimanere in servizio.

Periodo di prova - L'assunzione dell'apprendista diviene definitiva al positivo compimento del periodo di prova.

La durata del periodo di prova non potrà superare i limiti previsti dal presente ccnl validi per il livello finale di qualificazione dell'apprendista.

Entro il termine del periodo di prova le parti sono libere di recedere dal contratto o di continuare il rapporto di lavoro; in quest'ultimo caso il tempo di prova va calcolato nell'anzianità di servizio.

Il patto di prova, con l'indicazione precisa delle mansioni del lavoratore, deve essere scritto e firmato dal dipendente al momento della stipula del contratto.

Durante la prova l'apprendista ha diritto ai trattamenti previsti dalla legge e dal contratto, previsti per gli apprendisti di uguale qualifica, che abbiano superato il patto di prova.

È ammesso interrompere la prova in qualunque momento senza obbligo di preavviso di una specifica motivazione.

La malattia dell'apprendista sospende il periodo di prova per un massimo di 60 giorni, per le qualifiche finali di Quadro od Impiegato direttivo, mentre è di 30 giorni per le altre qualifiche.

La sospensione effettuata proroga in ugual modo la durata del patto di prova.

In caso di ricovero ospedaliero, per tutte le qualifiche, la sospensione e la proroga sono nel limite massimo di 60 giorni.

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

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

Proporzione numerica - Un datore di lavoro nel numero di apprendisti da assumere non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate.

In caso di studi che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10, il numero di apprendisti non può superare il 100%.

Se un datore di lavoro ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati in numero inferiore a 3, potrà assumere al massimo 3 apprendisti.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne ed interne all'azienda.

In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro, a richiesta dell'apprendista, attesta l'attività formativa svolta.

Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato - Il periodo di apprendistato effettuato presso altri datori sarà computato presso il nuovo, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno. Le parti concordano sulla possibilità di cumulare, nel rispetto del limite massimo di durata, i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione con quelli dell'apprendistato professionalizzante.

Per consentire l'effettivo esercizio del diritto di cumulo dei periodi di apprendistato, ciascun datore di lavoro è tenuto, in caso di risoluzione anticipata del rapporto, a registrare la formazione svolta nel libretto individuale del lavoratore. Il libretto individuale o, in alternativa, la dichiarazione del percorso formativo, deve essere presentato dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati e delle ore di formazione svolte presso altre imprese o cooperative riferiti alla stessa qualifica professionale.

Obblighi del datore di lavoro - Il datore ha l'obbligo di:

- impartire o far impartire all'apprendista l'insegnamento necessario perché possa conseguire la qualifica per la quale è stato assunto e garantire un'attenta vigilanza sul corretto svolgimento del rapporto;
- accordare all'apprendista, senza alcuna trattenuta sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento formativo nonché per il conseguimento di titoli di studio a valore legale;
- informare periodicamente, e comunque ad intervalli non superiori a sei mesi, l'apprendista dei risultati dell'addestramento;
- non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto; non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- attestare al termine del periodo di addestramento le competenze professionali acquisite dell'apprendista dandone comunicazione alla struttura territoriale pubblica competente e consegnandone copia al lavoratore.

Doveri dell'apprendista - L'apprendista ha l'obbligo di:

- seguire le istruzioni del datore di lavoro e del tutor della sua formazione professionale e seguire con impegno gli insegnamenti impartiti;
- frequentare con assiduità e diligenza i corsi obbligatori di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;
- osservare le norme disciplinari generali previste dai ccnl.

Malattia e infortunio - L'apprendista in malattia ha diritto ad un'indennità pari al 50% della retribuzione di fatto e per tutta la durata dello stesso. In caso di infortunio sul lavoro l'apprendista ha diritto alla retribuzione per intero della giornata dell'infortunio e al 50% della retribuzione di fatto per tutto il periodo riconosciuto dall'INAIL.

23. Lavoro parziale o part time - Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta una forma di occupazione flessibile, in cui si ha una riduzione e /o rimodulazione dell'orario di lavoro a tempo pieno previsto dal presente ccnl.

Il rapporto a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro ed ha la funzione di consentire la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno e nel contempo una risposta valida ad esigenze individuali dei lavoratori.

Tipologie - Il rapporto di lavoro part time può essere di tipo:

orizzontale: ad orario di lavoro giornaliero ridotto;

verticale: attività svolta a tempo pieno, ma per periodi predeterminati;

misto.

Il contratto a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta e, ai fini del patto di prova valgono i periodi previsti per gli eguali livelli a tempo pieno previsti dal presente ccnl. Nel contratto individuale deve essere indicata la collocazione oraria della prestazione riferita al giorno, alla settimana e al mese.

Possono altresì essere previste clausole flessibili o elastiche.

Nel contratto a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato, il datore ha facoltà di richiedere al dipendente lo svolgimento di prestazioni supplementari (lavoro reso oltre l'orario concordato nel contratto individuale) nei limiti dell'orario a tempo pieno.

Il lavoro supplementare può essere richiesto anche per i lavoratori dipendenti con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto, fermo restando il limite previsto dalla contrattazione collettiva per il tempo pieno.

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

Tuttavia l'eventuale rifiuto del lavoratore dipendente ad effettuare prestazioni di lavoro supplementare non è causa di licenziamento.

La maggiorazione retributiva è quella prevista dal presente contratto.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale e misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie.

La maggiorazione retributiva per le prestazioni straordinarie è quella prevista nel presente contratto.

È possibile per necessità lavorative, modificare la collocazione temporanea per ogni forma di contratto a tempo parziale (clausola flessibile).

Le suddette necessità vanno illustrate alla rappresentanza sindacale, ove esistente, con preavviso di almeno due giorni.

È possibile, anche, incrementare la prestazione lavorativa (clausola elastica) solo nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto e tale incremento può essere eventuale e limitato nel tempo e va richiesto solo per casi di necessità del datore riconosciuti dalla rappresentanza sindacale aziendale, ove esistente.

Sono nulle le cause elastiche stabilite unilateralmente dal datore di lavoro.

Con raccordo tra le parti il rapporto può trasformarsi da tempo pieno a tempo parziale o viceversa, in ottemperanza all'art. 5, I-III comma, del D.Lgs. 61/2000.

Con la contrattazione collettiva di II livello potranno essere definite le condizioni e le modalità in relazione alle quali la cooperativa può modificare la collocazione temporale della prestazione nonché le condizioni alle quali il datore può variare in aumento la durata della prestazione ed i relativi limiti massimi.

Part time temporaneo - La concreta applicazione e definizione delle modalità di svolgimento del part time temporaneo sono demandate alla contrattazione aziendale. Il part time temporaneo è motivato dall'esigenza al fine di rendere meno gravosa la risoluzione di problemi e/o emergenze personali o familiari, comunque temporanei, del dipendente. Al fine del riconoscimento del part time temporaneo è necessario:

- che sia intervenuta la riduzione dell'orario e del carico di lavoro del dipendente conseguente ad una specifica richiesta scritta A/R del medesimo tesa in tal senso;
- che alla richiesta segua il consenso scritto e notificato con raccomandata A/R da parte dell'impresa entro 60 giorni dal ricevimento della medesima istanza;
- che i periodi di durata del part time temporaneo concesso non siano inferiori ai due mesi e superiori ai 24 mesi anche a seguito di cumulo.

Resta inteso che al termine del periodo di lavoro parziale temporaneo il lavoratore riprenderà l'attività originaria con le iniziali modalità temporali.

In relazione alle specifiche realtà territoriali ed aziendali ed alle particolari condizioni dei lavoratori, al secondo livello di contrattazione potranno essere raggiunte intese diverse in merito a quanto previsto in materia di durata della prestazione.

24. Contratto a termine - Con il presente articolato le parti firmatarie recepiscono le novità introdotte in materia dalla L. n. 78/2014, di conversione, con modificazioni, del D.L. n. 34/2014.

Pertanto è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi comprensiva di eventuali proroghe, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'art. 20 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276. Il numero complessivo di contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro non può eccedere il limite del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

Il nuovo limite del 20% non riguarda i contratti di somministrazione di manodopera conclusi dalle aziende utilizzatrici, ma soltanto i contratti di lavoro a tempo determinato conclusi dai datori di lavoro, anche nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato.

Tuttavia il limite del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione in ogni caso vanno riconsiderati nei diversi limiti che possono essere previsti dal ccnl di riferimento.

Accordo integrativo/modificativo della soglia del 20% - Le odierne firmatarie, in considerazione delle peculiarità intrinseche del settore merceologico qui disciplinato e dell'esigenza di combattere il lavoro sommerso attraverso strumenti contrattuali flessibili alle mutevoli condizioni del mercato del lavoro ed anche in considerazione della perdurante crisi economica e l'incertezza del quadro occupazionale, stabiliscono di modificare, così come autorizzati dalla L. n. 78/2014 il limite del 20% di proporzione tra i contratti a termine e i contratti a tempo indeterminato in forza nell'azienda al 1° gennaio di ogni anno con la nuova percentuale del 50%.

I lavoratori a tempo parziale sono calcolati "pro-quota" rispetto all'orario contrattuale pieno, così come previsto dall'art. 6 del D.Lgs. n. 61/2000, mentre per quelli intermittenti a tempo indeterminato le prestazioni lavorative vanno rilevate con riferimento al semestre precedente, secondo quanto afferma l'art. 39 del D.Lgs. n. 276/2003. I contratti a tempo determinato che non rientrano nei limiti del contingentamento sono:

a) i contratti a termine stipulati nella fase di avvio di nuove attività per i periodi definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento sia ad aree geografiche che a comparti merceologici. Qui, non essendo rilevabile una disposizione di carattere comune, i datori di lavoro interessati debbono, necessariamente, riferirsi al ccnl applicato e verificare ciò che, eventualmente, lo stesso ha disciplinato;

b) i contratti a termine stipulati per ragioni di carattere sostitutivo (malattia, maternità, infortunio, ferie, anche a scorrimento) o di stagionalità (D.P.R. n. 1525/1963 o attività definite come tali dalla contrattazione collettiva, cosa che, in alcuni settori, ha portato a definizioni molto ampie);

c) i contratti a termine stipulati per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;

d) i contratti a termine stipulati con lavoratori di età superiore ai 55 anni (che, forse, il legislatore avrebbe potuto abbassare a 50, viste le disposizioni incentivanti anche in materia di contratti a termine previste dall'art. 4, commi 8 e 9 della L. n. 92/2012);

e) i lavoratori in mobilità ex art. 8, comma 2, della L. n. 223/1991, secondo quanto affermato dall'art. 10, comma 1, lett. c-ter) del predetto decreto legislativo. Ad essi non sono, minimamente, applicabili taluni elementi specifici come il periodo di intervallo tra un contratto e l'altro, il diritto di precedenza (tranne che ciò non risulti dalla contrattazione collettiva od individuale), il numero "contingentato" delle proroghe, la sommatoria dei 36 mesi;

f) i richiamati in servizio appartenenti al servizio volontario del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco, secondo la previsione dell'art. 10, comma 1, lett. c-bis). La piena legittimità della disposizione è stata riconosciuta, recentemente, da una sentenza della Corte Costituzionale;

g) i lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro (art. 10, comma 1, lett. c);

h) gli operai a tempo determinato nel settore agricolo, secondo la definizione fornita dall'art. 12, comma 2, del D.Lgs. n. 375/1993 (art. 10, comma 2). L'estrapolazione trova una specifica giustificazione nel fatto che la regola che disciplina tale tipologia né rappresentata da prestazioni di natura giornaliera;

i) i prestatori con contratti di durata non superiore a tre giorni per l'esecuzione di servizi speciali, nei settori del turismo e dei pubblici esercizi (art. 10, comma 3). Si tratta di una disposizione che, per la specialità dei rapporti e per il periodo breve (è personale che serve per banchetti, meetings e cerimonie), trova una propria giustificazione anche per le modalità sintetiche della comunicazione on-line di assunzione (se non si hanno tutti i dati disponibili);

l) i dirigenti il cui contratto a tempo determinato può avere una durata non superiore a cinque anni (art. 10, comma 4). Tale disposizione conferma quanto già fu detto con la L. n. 230/1962 e comunque, consente al dirigente di recedere dal contratto, previo preavviso ex art. 2118 c.c., dopo che sia trascorso un triennio;

m) i lavoratori a termine con conferimento di supplenze sia del personale docente che ATA (art. 10, comma 4-bis),

vista la particolare necessità “di assicurare la costante erogazione del servizio scolastico ed educativo anche in caso di assenza temporanea” dei titolari dell’incarico;

n) i lavoratori alle dipendenze di aziende che esercitano il commercio di import-export e all’ingrosso di prodotti ortofrutticoli (art. 10, comma 5). Tale esclusione non è supportata da alcuna disposizione specifica: da ciò ne consegue che tali rapporti sono da collocare in un’area di totale libertà contrattuale.

Inoltre, le condizioni per la stipula del contratto a termine sono disciplinate dal D.Lgs. 368/2001, dalla L. n. 92/2012 e dal D.L. 28 giugno 2013, n. 76 e successivi interventi di legge in materia. Inoltre l’attività ordinaria in relazione ai cicli produttivi e stagionali richiede il ricorso a risorse umane aggiuntive per determinate attività e periodi dell’anno e specificamente:

- per l’esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario, o per fase lavorativa, o per la sostituzione di lavoratori assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto;
- per l’esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell’anno con garanzia di occupazione minima superiore a 100 giornate annue, nell’arco di 12 mesi dalla data di assunzione;
- per un impiego di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell’ambito di un unico rapporto continuativo.

Il contratto a termine deve essere stipulato in forma scritta *ad substantiam* e deve contenere, quale elemento necessario, l’indicazione del termine entro il quale ha fine e le ragioni giustificatrici.

Alla scadenza del termine prefissato il rapporto di lavoro si conclude automaticamente senza necessità di preavviso.

Al lavoratore con contratto a tempo determinato spetta ogni trattamento previsto per il lavoratore a tempo indeterminato comparabile, ovvero inquadrato allo stesso livello.

Al lavoratore assunto con contratto a termine viene riconosciuta la malattia, la quale è corrisposta per un periodo non superiore a quello dell’attività lavorativa svolta nei dodici mesi immediatamente precedenti l’evento morboso, fermo restando il limite massimo di 180 giorni.

Nel caso in cui il lavoratore non possa far valere periodi lavorativi superiori a 30 giorni, il trattamento economico di malattia è concesso per un periodo massimo di 30 giorni nell’anno solare.

La durata massima del rapporto a tempo determinato tra uno stesso datore e lavoratore per lo svolgimento delle medesime mansioni è fissata in 36 mesi (comprensivi di proroghe e rinnovi comunque non superiore a cinque). In caso di superamento di detto periodo massimo il rapporto si considera a tempo indeterminato. Le parti precisano che i concetti “mansioni equivalenti” e “mansioni precedenti” debbano individuarsi seguendo il parametro oggettivo del pari valore professionale.

Assunzione - L’assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge.

L’assunzione a tempo determinato dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- la tipologia del contratto di assunzione;
- la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata prevista e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro che consentono l’apposizione del termine; la località in cui presterà la sua opera;
- la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica e la retribuzione;
- l’indicazione dell’applicazione del presente contratto collettivo di lavoro;
- la durata dell’eventuale periodo di prova; le altre eventuali condizioni concordate.

La lettera di assunzione deve inoltre indicare il cognome e nome e/o ragione sociale, l’indirizzo, il codice fiscale del datore di lavoro nonché tutti quei dati o notizie previste dalla legge.

Il lavoratore sottoscriverà per accettazione la lettera di assunzione.

Deve essere consegnato gratuitamente e contemporaneamente alla lettera di assunzione copia del presente ccnl.

Il lavoratore dipendente dovrà dichiarare al datore di lavoro la sua residenza e/o dimora e notificare tempestivamente i successivi mutamenti.

Durata massima-deroghe-precedenze - Il contratto a tempo determinato deve rispettare le condizioni previste dalla legge, in particolare per le proroghe, i rinnovi, i termini di riassunzione e le interferenze con il lavoro somministrato. In generale, il contratto a tempo determinato, per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, non può superare i 36 mesi d’effettivo lavoro, comprensivi di proroghe, rinnovi ed eventuale lavoro somministrato.

Resta ferma la facoltà delle strutture bilaterali territoriali di integrare o modificare le disposizioni di cui sopra, anche a seguito delle richieste localmente pervenute. Il lavoratore che, nell’esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato negli ultimi 36 mesi 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 6 mesi. Tale diritto potrà essere esercitato solo con riferimento alle mansioni già espletate nei rapporti a termine ed a condizione che il lavoratore abbia manifestato la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro 15 giorni dalla data di cessazione del rapporto a termine.

Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento d’attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro 15 giorni dalla data di cessazione del rapporto stesso.

In ogni caso al fine di rendere fluida e funzionale l'applicazione del ccnl nonché di agevolare l'attività organizzativa/produttiva anche derivanti da periodi di picco, le parti concordano di non prevedere limiti quantitativi tra rapporti a termine e rapporti a tempo indeterminato nella stessa impresa a prescindere dal fatto se si tratti di attività stagionali o se in fase di avviamento.

25. Imprese a carattere stagionale - Le parti precisano che per attività a carattere stagionale debbano intendersi quei rapporti di lavoro riconducibili ad attività produttive concentrate in determinati periodi dell'anno laddove la domanda risulta maggiore per motivi "ciclici" dovuti, ad es., a variazioni climatiche caldo-freddo e viceversa o per ricorrenze periodiche comunque temporalmente circoscritte quali, ad es., festività, campagne pubblicitarie, ecc.

A fronte del disposto ex art. 5, comma 4-ter del D.Lgs. n. 368/2001 e smi ex L. n. 247/2007, le parti concordano sulla non riconducibilità della disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato così come stabilita dall'art. 5, comma 4-bis, del D.Lgs. n. 368/2001 che pertanto non trova, limitatamente alla presente fattispecie, applicazione.

Si considerano a carattere stagionale quelle imprese che, nell'anno solare, abbiano un periodo di inattività non inferiore a 70 giorni continuativi o 120 non continuativi. Tutti i dipendenti possono essere assunti a contratto a tempo determinato. Le eventuali prestazioni lavorative straordinarie eccedenti il normale orario di lavoro settimanale potranno dare luogo, per i lavoratori a tempo determinato delle aziende a carattere stagionale, anziché al trattamento economico maggiorato, al godimento di riposi compensativi di pari durata alla scadenza del contratto a termine, che in tal caso deve intendersi automaticamente prorogato. I congedi di conguaglio nonché i permessi non goduti concorrono, insieme ai riposi compensativi del lavoro straordinario, alla proroga del contratto a termine. Conseguentemente il calcolo dei ratei di ferie e tredicesima mensilità terrà conto dell'intera diversa durata del rapporto e la eventuale frazione di mese darà luogo alla liquidazione di tanti ventiseiesimi di un dodicesimo della gratifica per tredicesima mensilità e ferie suddette per quante sono le giornate risultanti. È comunque escluso da tale criterio e computo il trattamento di fine rapporto. Il lavoratore dipendente che non intenda avvalersi di quanto previsto dal presente articolo è tenuto a dare comunicazione scritta all'atto dell'assunzione.

26. Contratti di lavoro espansivi - Al fine d'incrementare gli organici, l'azienda e le associazioni sindacali firmatarie possono stipulare un contratto collettivo aziendale che preveda, programmandone le modalità d'attuazione, una riduzione stabile dell'orario di lavoro con riduzione della retribuzione e la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale. Deve trattarsi di contratti collettivi aziendali e la riduzione di orario deve avere carattere stabile e comportare una minor retribuzione dei lavoratori interessati alla riduzione di orario; infine la riduzione di orario dei lavoratori già in forza deve comportare contestualmente un incremento degli organici aziendali.

Per poter usufruire dei benefici previsti dalla L. 863/84 (riduzione contributiva) i contratti collettivi in questione devono essere depositati presso il servizio Ispezioni provinciali del lavoro.

27. Contratti di lavoro difensivi - Nelle cooperative che dichiarino lo stato di crisi e, conseguentemente la necessità di riduzione del personale, è possibile, mediante accordo sindacale, procedere alla stipula di un contratto di solidarietà ove, a fronte della riduzione generalizzata o per reparti omogenei dell'orario di lavoro, sia possibile eliminare o ridurre di oltre il 50% il ricorso agli esuberanti.

La presente previsione è applicabile anche in mancanza dell'integrazione alla retribuzione in carico all'INPS.

28. Lavoro ripartito - La contrattazione aziendale, in caso d'utilità, può disciplinare il c.d. contratto di lavoro ripartito, mediante il quale due lavoratori dipendenti svolgono il medesimo lavoro alternandosi in un certo orario, lasciando loro la determinazione del rispettivo tempo di lavoro ma con garanzia d'esecuzione, assumendo essi in solido l'adempimento di un'unica ed identica obbligazione lavorativa.

Ogni lavoratore dipendente resta così personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa:

- i lavoratori a tempo ripartito hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nel qual caso il rischio dell'impossibilità della prestazione, per fatti attinenti ad uno dei coobbligati, è posto in capo all'altro obbligato;

- eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso d'impossibilità di uno o di entrambi i lavoratori dipendenti coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro;

- le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori dipendenti coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale, salvo diversa intesa tra le parti. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta dell'azienda, l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un contratto di lavoro subordinato a tempo pieno od a tempo parziale;

- il lavoratore dipendente che stipula un contratto di lavoro ripartito, a parità di mansioni, riceve lo stesso trattamento del lavoratore subordinato, in funzione delle ore di lavoro effettivamente prestate, con la stessa proporzione prevista per il lavoro a tempo parziale. In caso di licenziamento, per motivi disciplinari, di uno dei lavoratori coobbligati, il lavoratore superstite potrà, entro 7 giorni dall'evento, rendersi disponibile ad eseguire l'intera prestazione o proporre, al datore di lavoro, un candidato alla sostituzione del lavoratore licenziato.

In caso di mancato superamento del periodo di prova da parte del sostituto, l'accordo stipulato si estingue.

Il datore di lavoro è tenuto ad informare con cadenza annuale la RSA e, entro il 1° marzo d'ogni anno, l'Ente Bilaterale provinciale, regionale o, in mancanza, nazionale, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro ripartito.

29. telelavoro - Si definisce telelavoro l'attività lavorativa svolta a distanza dal dipendente senza che, per l'espletamento della medesima, sia necessaria la sua presenza fisica all'interno dei locali del datore. Il lavoratore garantisce la prestazione attraverso l'ausilio di una rete di comunicazione fra il luogo in cui egli opera e la sede dell'impresa.

Non rientra nella disciplina del telelavoro lo svolgimento di mansioni che richiedono, per il loro normale svolgimento, la presenza del lavoratore fuori dai locali aziendali, quali ad esempio: autisti, operatori di vendita, lavoratori comandati presso altre ditte o presso cantieri e/o appalti, ecc.

Il telelavoro può essere richiesto sia dal lavoratore sia dal datore di lavoro per tutte quelle mansioni che non richiedano il contatto con il pubblico 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 dai locali stessi.

La concessione del telelavoro così come l'accettazione delle modalità non possono in alcun modo essere pretese né tantomeno possono costituire motivo legittimo per l'interruzione del rapporto di lavoro il rifiuto da parte del lavoratore a prestarle. Ciò in quanto il telelavoro ha carattere volontario sia per la parte datoriale che per il lavoratore dipendente. Le eventuali dotazioni strumentali necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa dovranno essere fornite dal datore che ne conserverà la proprietà.

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

L'orario di lavoro del dipendente a distanza dovrà essere lo stesso previsto dal contratto. Il telelavoro ha carattere volontario sia per l'azienda sia per il lavoratore dipendente. Se il telelavoro non è previsto nel contratto d'assunzione, il lavoratore dipendente è libero di accettare o respingere l'offerta di svolgere telelavoro, prospettata nel corso del rapporto di lavoro.

Il compito d'individuare le modalità per esercitare il diritto alla reversibilità sarà stabilito dalla contrattazione da effettuarsi dalle parti stipulanti il presente ccnl.

Il telelavoro si applica esclusivamente ai lavoratori subordinati.

Il telelavoro, può svolgersi a tempo pieno ed anche con contratto a tempo parziale o a tempo determinato.

Il centro di telelavoro o la singola postazione nell'abitazione del telelavoratore non configurano un'unità produttiva autonoma dell'azienda.

Viceversa l'orario di inizio e la pausa di metà giornata potranno essere oggetto di specifico accordo tra datore e lavoratore. L'accordo tra il datore 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. Nel caso di accordo a tempo indeterminato ciascuna delle due parti potrà, con preavviso di 60 giorni, richiedere la disdetta dell'accordo ed il ritorno allo svolgimento presso l'azienda dell'attività lavorativa.

L'azienda, previo accordo sindacale, può instaurare strumenti di telecontrollo nel rispetto sia del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, della privacy e delle leggi vigenti in materia, fermo restando che nessun teledispositivo di controllo quantitativo o qualitativo potrà essere utilizzato all'insaputa dei telelavoratori.

Il lavoratore dovrà rilasciare al datore, prima dell'inizio della prestazione con modalità di telelavoro, una dichiarazione in cui lo stesso comunica di essere a conoscenza delle prescrizioni di sicurezza ed igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti che dovrà utilizzare.

In caso di infortunio il lavoratore, ai sensi della normativa contrattuale sugli infortuni, dovrà dare, salvo comprovati impedimenti, immediata comunicazione al datore fornendo una dettagliata relazione sulle modalità che hanno portato all'incidente stesso. Nel caso in cui il lavoratore avesse domicilio in un comune diverso da quello del datore, il giorno di festività connesso con la solennità del Santo Patrono resterà sempre quello del comune ove opera il datore.

Il telelavoratore fa quindi parte dell'organizzazione della struttura datoriale, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è all'esterno della stessa.

Il telelavoratore dipendente ha gli stessi diritti dei lavoratori dipendenti comparabili che svolgono l'attività nei locali del datore e sono assoggettati al potere direttivo, organizzativo e di controllo del medesimo.

L'azienda adotterà tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i software atti a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore dipendente per fini professionali; essa provvederà ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e le regole applicabili, relative alla protezione dei dati.

La responsabilità del rispetto di tali norme e regole sarà in capo al telelavoratore.

Il telelavoratore ha, in proporzione al lavoro svolto, gli stessi diritti normativi, retributivi e sindacali dei lavoratori dipendenti che operano in azienda con le medesime mansioni e/o qualifica, nonché ha diritto alle medesime opportunità d'accesso alla formazione ed allo sviluppo della carriera previsti per i lavoratori dipendenti con mansioni identiche od analoghe.

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

Il centro di telelavoro o la singola postazione a casa non configurano una unità produttiva autonoma del datore.

Il datore, nello svolgimento dell'attività lavorativa del dipendente, dovrà garantire la sicurezza sul luogo di lavoro del lavoratore dipendente in ottemperanza alle vigenti norme in materia.

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

Il datore è tenuto a fornire al telelavoratore i supporti tecnici ed è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore oltre che alle direttive particolari recepite dalla legislazione nazionale in quanto applicabili e a quelle previste nel presente contratto.

30. Lavoro intermittente o a chiamata - Il contratto di lavoro intermittente (o a chiamata), così come introdotto dal D.Lgs. n. 276/2003, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore per lo svolgimento di una prestazione di lavoro “su chiamata”. Il contratto di lavoro a chiamata può essere concluso qualora si presenti la necessità di utilizzare un lavoratore per attività predeterminate che, di solito, prevedono prestazioni a carattere discontinuo o di mera attesa requisiti che non operano laddove il contratto sia stipulato con lavoratori di età inferiore a 25 anni o superiore a 45 anche se già pensionati.

Il contratto può essere concluso anche con lavoratori già occupati, anche a tempo pieno, purché siano rispettati i limiti imposti dal D.Lgs. 66/03 in merito al riposo settimanale obbligatorio.

Uno stesso lavoratore può concludere più contratti, purché gli impegni assunti contrattualmente non siano tra loro compatibili.

Il datore di lavoro deve effettuare alla Direzione territoriale del lavoro (Dtl) attraverso mezzi telematici, oltre alla comunicazione obbligatoria pre-assuntiva, anche una comunicazione amministrativa prima di ogni chiamata dello stesso lavoratore, anche se all'interno di un ciclo mensile che sia stato già comunicato.

La durata della prestazione non potrà essere superiore a 400 giornate nell'arco di un triennio.

Nel caso in cui venga superata tale soglia, il contratto intermittente verrà assimilato ad un'assunzione stabile a tempo indeterminato, con tutti i diritti che ne conseguono.

Divieti - Non si può ricorrere al lavoro a chiamata nei seguenti casi:

- qualora il datore di lavoro non abbia effettuato la valutazione dei rischi;
- al fine di sostituire lavoratori in sciopero;
- nel caso in cui il datore abbia proceduto a licenziamenti collettivi nei sei mesi precedenti l'assunzione;
- quando sia in corso una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario di lavoro con diritto al trattamento di integrazione salariale (es. cassa integrazione guadagni).

Contenuto - Il contratto di lavoro a chiamata deve riportare le seguenti indicazioni:

- le esigenze che giustificano il ricorso al lavoro a chiamata;
- la durata a tempo determinato o indeterminato del contratto;
- l'indicazione dei tempi e delle modalità con cui il datore può richiedere la prestazione;
- i tempi e le modalità di corresponsione della retribuzione;
- le eventuali misure di sicurezza specifiche per l'attività dedotta in contratto.

Trattamento economico, normativo e previdenziale - Al lavoratore “intermittente” deve essere garantito, a parità di mansioni svolte, il medesimo trattamento normativo, economico e previdenziale riconosciuto ai colleghi di pari livello. Il trattamento deve ovviamente essere ridotto in proporzione al minore impiego del lavoratore. Sono proporzionalmente ridotti anche i trattamenti per malattia, infortunio, maternità e congedi parentali. Spettano invece per intero al lavoratore intermittente sia l'assegno per il nucleo familiare che l'indennità di disoccupazione per i periodi non lavorati.

Indennità di disponibilità - Qualora il lavoratore si impegni a garantire la prestazione in caso di chiamata, il datore è tenuto a corrispondergli mensilmente una indennità di disponibilità. In questi casi, il contratto deve altresì precisare sia il termine di preavviso per la chiamata sia l'importo e le modalità di pagamento dell'indennità di disponibilità.

L'importo minimo dell'indennità non può essere inferiore al 20% della retribuzione mensile.

Su tale importo si calcolano anche i contributi previdenziali.

Il lavoratore che, per malattia o altra causa, si trovi nell'impossibilità di rispondere alla chiamata deve informare tempestivamente il datore di lavoro.

Se è stata assicurata la disponibilità alla chiamata, il lavoratore non può rifiutare di fornire la prestazione senza fondato motivo, pena la perdita dell'indennità e il risarcimento del danno eventualmente arrecato al datore.

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e la lettera di assunzione deve indicare i seguenti elementi:

- la durata e le ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
- il luogo e la 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 prevista;
- le forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché le 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 datore di lavoro è tenuto ad informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

31. Contratto di somministrazione di lavoro - Il lavoro somministrato, ex lavoro interinale, è un contratto in base al quale l'impresa (utilizzatrice) può richiedere manodopera ad agenzie autorizzate (somministratori) iscritte in un apposito Albo tenuto presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali. La somministrazione di lavoro coinvolge tre soggetti (agenzie, lavoratori, impresa), legati da due diverse forme contrattuali:

- il contratto di somministrazione stipulato tra utilizzatore e somministratore che ha natura commerciale e può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato;
- contratto di lavoro stipulato tra somministratore e lavoratore che può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato.

Il contratto di somministrazione di manodopera esige la forma scritta, in assenza della quale il contratto è nullo. Il pagamento della retribuzione al lavoratore e il versamento dei contributi previdenziali e assicurativi sono a carico del somministratore, con il rimborso successivo da parte dell'utilizzatore. Nel contratto di somministrazione a tempo determinato va indicata la causale di utilizzo ai sensi dell'art. 20, comma 4 del D.Lgs. 276/2003. Tuttavia la L. n. 99/2013, di conversione del D.L. n. 76/2013, stabilisce che per la prima missione tra utilizzatore e lavoratore di durata non superiore a 12 mesi, la causale può non essere indicata, tenendo presente che nell'ambito di tale durata la missione di lavoro è prorogabile. In aggiunta alla predetta fattispecie, l'a-causalità del contratto di somministrazione può essere prevista in ogni altra ipotesi individuata dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Sul tema della causale di utilizzo, è opportuno sottolineare che già l'art. 20, comma 5-bis e seguenti, del D.Lgs. 276/2003, come modificato dal recente D.Lgs. 24/2012 (di recepimento della direttiva UE 2008/104 sul lavoro tramite agenzia interinale) prevede una serie di ipotesi di a-causalità. In particolare:

- per l'utilizzo di lavoratori in mobilità (per una durata massima di 12 mesi, con il beneficio degli sgravi contributivi connessi);
- per l'utilizzo di soggetti disoccupati percettori dell'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti normali o ridotti, da almeno 6 mesi;
- per l'utilizzo di soggetti comunque percettori di ammortizzatori sociali anche in deroga, da almeno 6 mesi;
- per l'utilizzo di lavoratori definiti "svantaggiati" o "molto svantaggiati" ai sensi dei numeri 18 e 19 dell'art. 2 del regolamento CE n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008;
- nelle ulteriori ipotesi individuate dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro.

In base al disposto della L. 99/2013 e del precedente D.Lgs. 24/2012, e i lavoratori in somministrazione hanno diritto a condizioni di base di lavoro e d'occupazione complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore. La L. 92/2012 ha sancito che ai fini del raggiungimento del limite (pari a 36 mesi), oltre il quale il contratto a tempo determinato (ai sensi del D.Lgs. 368/2001) si deve ritenere a tempo indeterminato vanno computati anche eventuali periodi di lavoro svolti in virtù di un contratto di somministrazione a tempo determinato. L'azienda non può ricorrere al lavoro a chiamata ed alla somministrazione di lavoro nei seguenti casi:

- qualora il datore di lavoro non abbia effettuato la valutazione dei rischi (D.Lgs. n. 81/2008);
- al fine di sostituire lavoratori in sciopero;
- quando abbia proceduto a licenziamento per giustificato motivo oggettivo, nelle identiche mansioni, nei 3 mesi precedenti l'assunzione di collaboratore intermittente;
- quando siano in corso, per identiche mansioni, riduzioni dell'orario di lavoro con ricorso all'integrazione salariale in deroga, ordinaria o straordinaria.

Titolo V - Disciplina del personale

32. Livelli tabellari - L'inquadramento delle varie mansioni nei singoli livelli, dovrà essere effettuato sulla base delle declaratorie, dei profili e delle esemplificazioni previste dal ccnl.

I LIVELLO - Appartengono a questo livello i soci lavoratori ed i lavoratori dipendenti che svolgono con carattere continuativo e con autonomia decisionale funzioni direttive di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, con responsabilità generale, e che pertanto abbiano poteri decisionali e responsabilità gestionale anche nei confronti di terzi e nella conduzione e coordinamento di risorse umane e materiali, in settori o servizi di particolare complessità operativa e che ne rispondano dei risultati; a titolo esemplificativo e non esaustivo:

Indennità di funzione - A decorrere dalla data di attribuzione della presente qualifica potrà essere mensilmente corrisposta, ai lavoratori interessati, un'indennità di funzione fino a €100,00 (ottanta/00 euro) lorde per 13 mensilità.

A titolo esemplificativo: direttore di aria infermieristica, direttore di area tecnica, dirigente di area riabilitativa, direttore amministrativo.

II LIVELLO - Appartengono a questo livello i soci lavoratori ed i lavoratori dipendenti in possesso d'elevate conoscenze

tecniche, amministrative e commerciali, che, in condizioni di autonomia organizzativa e funzionale, svolgono mansioni ad alto contenuto professionale svolgono con continuità compiti di sovrintendenza, coordinamento e controllo dei relativi sottoposti rispondendo nell'ambito delle funzioni delegate, dell'efficienza e dei risultati conseguiti.

A titolo esemplificativo: vicedirettore, caposala, capo-ostetrica, coordinatore del personale infermieristico, coordinatore di area riabilitativa e tecnico sanitaria, di educatori, di assistenti sociali.

III LIVELLO - Appartengono al livello i soci lavoratori ed i lavoratori dipendenti che, in condizioni di completa autonomia organizzativa e funzionale sulla scorta delle deleghe e direttive generali ricevute, svolgono mansioni che comportano con funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di impianti, reparti e uffici per le quali è richiesta una particolare competenza professionale. Gestiscono altresì i contatti esterni (clienti, fornitori, banche, enti) dando soluzioni ai problemi organizzativi tecnici, amministrativi e gestionali del settore coordinato.

A titolo esemplificativo: ostetrica, dietista, podologo, igienista dentale, tecnico sanitario di laboratorio biomedico, tecnico sanitario di radiologia medica, tecnico neuro fisiopatologia, tecnico ortopedico, tecnico di fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare, odontotecnico, ottico, tecnico audiometrista, tecnico audioprotesista, fisioterapista, logopedista, ortottista, terapista della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva, tecnico dell'educazione e riabilitazione psichiatrica e psicosociale, terapista occupazionale, cappellano, biologo, chimico, fisico, psicologo, sociologo, pedagogista, farmacista, collaboratore amministrativo.

IV LIVELLO - Appartengono a questo livello i soci lavoratori ed i lavoratori dipendenti che operano, anche in regime di autonomia, con specifiche conoscenze di natura amministrativo-logistico e tecnico-pratiche svolgendo lavori per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità.

A titolo esemplificativo: assistente sanitario, infermiere psichiatrico, impiegato amministrativo di concetto, infermiere psichiatrico, programmatore di Centro elettronico, insegnante corsi di formazione professionale, puericultrice, infermiere generico, massaggiatore, masso fisioterapista, operatore tecnico coordinatore, capo servizi operai, cuoco diplomato.

V LIVELLO - Appartengono a questo livello i soci lavoratori ed i lavoratori dipendenti che svolgono mansioni esecutive che richiedono una preparazione professionale e una pratica del lavoro. Sono in possesso di competenze specifiche nel proprio settore e possono coordinare e formare nel proprio ambito di competenza.

A titolo esemplificativo: operatore socio sanitario, animatore, tecnico di attività motoria in acqua, impiantista, educatore, insegnante, istruttore di nuoto, capocuoco, autista di ambulanza.

VI LIVELLO - Appartengono a questo livello i soci lavoratori ed i lavoratori dipendenti in possesso di capacità tecnico pratiche necessarie allo svolgimento di lavori di normale complessità spesso con personale responsabilità ed in condizione di elevata autonomia operativa.

A titolo esemplificativo: impiegato d'ordine, operaio specializzato, operatore di centri elettronici, operaio manutentore, operatore tecnico addetto all'assistenza, cuoco, assistente socio sanitario con funzioni educative, assistente socio sanitario con funzioni di sostegno, operaio specializzato, operaio tecnico, perforatore.

VII LIVELLO - Appartengono a questo livello i soci lavoratori ed i lavoratori dipendenti in possesso delle competenze richieste dalla natura del lavoro acquisite anche mediante prolungata esperienza nel settore in cui operano e per le quali sono richieste normali conoscenze teoriche specifiche ed adeguate capacità tecnico-pratiche.

A titolo esemplificativo: ausiliario socio sanitario specializzato, addetto all'assistenza per anziani, assistente all'infanzia, autista, assistente e accompagnatore per disabili.

VIII LIVELLO - A questo livello appartengono i soci lavoratori ed i lavoratori dipendenti che svolgono mansioni d'ordine, di manovalanza e/o di semplice attesa e custodia e operano sotto la direzione ed il controllo seguendo schemi predisposti o specifiche disposizioni ricevute. Appartengono a questo livello altresì i lavoratori neo assunti alla prima esperienza lavorativa che, dopo un'anzianità di 12 mesi saranno inquadrati al VII livello.

A titolo esemplificativo: addetti alle pulizie, operaio, addetto alla piscina, commesso, ausiliario, bagnino, centralinista, facchino, portiere, fattorino, addetto alla cucina, addetto alla lavanderia, ausiliario di assistenza per anziani, ausiliario socio-sanitario.

Titolo VI - **Disciplina dell'orario di lavoro**

33. Orario di lavoro - Come previsto dall'art. 2, D.Lgs. n. 66/2003, per orario di lavoro si intende qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia presso il luogo di lavoro od altra pertinenza disposta dall'azienda, a disposizione del datore di lavoro o 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 dal datore di lavoro e a tenersi a disposizione di quest'ultimo per poter fornire immediatamente la loro opera in caso di necessità.

La durata normale del lavoro contrattuale effettivo per la generalità dei lavoratori è fissata in 40 ore settimanali e, di norma, 8 ore giornaliere. Esse sono normalmente distribuite su 5 o 6 giornate lavorative.

Non si computano nell'orario di lavoro, come previsto dall'art. 5, R.D. 1955/1923, richiamato dall'art. 8, comma 3, D.Lgs. n. 66/2003: i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda; le soste di durata non inferiore a 10 minuti e complessivamente non superiore a 2 ore, comprese tra l'inizio e la fine di ogni periodo della giornata di lavoro, durante le quali non sia richiesta alcuna prestazione al dipendente, nel senso chiarito al comma precedente (i periodi sinora elencati non si computano neanche ai fini del riposo giornaliero, che deve essere continuativo); il tempo impiegato per recarsi al posto di lavoro.

L'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario. Per la compiuta disciplina dell'orario di lavoro si fa espresso rinvio al D.Lgs. n. 6 dell'8 aprile 2003 ed alla L. 183/2010, il c.d. collegato lavoro. Eccezionalmente si prevede una durata settimanale massima dell'orario di lavoro pari a 45 ore per gli addetti a mansioni discontinue.

Riposo giornaliero e riposo settimanale - Il lavoratore ha diritto, ogni sette giorni, a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero ossia undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. Il periodo di riposo consecutivo è calcolato in media su un periodo non superiore a 14 giorni. Le ore di lavoro prestate nel giorno di riposo settimanale danno diritto ai lavoratori di godere il riposo compensativo nel giorno successivo.

Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro - Come detto, la durata media del lavoro effettivo per la generalità delle cooperative è fissato in 40 (quaranta) ore settimanali distribuito su cinque o sei giornate lavorative. Ad esso è commisurata la retribuzione.

La durata media settimanale del lavoro ordinario, ai sensi dell'art. 13 della L. 24 giugno 1997, n. 196, può essere computata anche come durata media in un periodo non superiore ai dodici mesi salvi gli accordi aziendali in materia.

Non sono altresì da considerarsi lavoro effettivo le soste durante il lavoro superiore a 15 (quindici) minuti, nonché quelle comprese tra l'inizio e la fine dell'orario giornaliero; il tempo per recarsi sul posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno della Cooperativa; comunque tutto quanto previsto dall'art. 5 del R.D. n. 1955 del 10 settembre 1923.

Al fine di sostenere le variazioni dell'intensità lavorativa nel corso dell'anno, il datore potrà prevedere un regime di flessibilità che preveda il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali e per un massimo di 12 settimane. In tal caso verranno riconosciuti ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione con la stessa articolazione prevista per i periodi di superamento. Considerando la limitata possibilità di conservazione dei prodotti e le imprevedibili fluttuazioni del mercato, l'impresa potrà sottoscrivere, alla presenza di rappresentanti delle OO.SS. firmatarie, apposito accordo di II livello nel quale prevedere e disciplinare lo svolgimento alternativo della prestazione nella sua estensione temporale purché, il nuovo assetto, venga osservato per un periodo minimo di almeno tre mesi e massimo di sei:

- l'orario ordinario di lavoro di 40 ore settimanali può essere articolato su 5 o sei giorni anche prevedendo dei rientri pomeridiani;
- previsione della flessibilità in entrata, garantendo, in ogni caso, la copertura ininterrotta del servizio in determinate fasce orarie;
- turnazioni straordinarie stagionali;

Differente disciplina della pausa pranzo - Per i lavoratori che beneficiano di un intervallo per la consumazione dei pasti eccedente i 30 minuti potrà essere prevista la possibilità (ad es. in presenza di picchi produttivi o in caso di orario continuato) di rinunciare al lasso di tempo eccedente per riprendere la prestazione con conseguente conguaglio economico dei minuti lavorati.

La contrattazione aziendale potrà disciplinare la possibilità, per il lavoratore, di scegliere il momento iniziale e terminale della prestazione entro una certa fascia, assicurando comunque una certa estensione temporanea (*flex-time*). Diverse condizioni sono demandate alla contrattazione integrativa aziendale, anche se la distribuzione dell'orario di lavoro viene determinata dal presente ccnl.

Il datore di lavoro deve esporre in modo facilmente visibile ed in luogo accessibile a tutto il personale interessato l'orario di lavoro con indicazione dell'ora di inizio e di termine del lavoro del personale occupato, nonché la durata degli intervalli di riposo durante il periodo di lavoro.

Durante l'orario di lavoro, il socio lavoratore o il lavoratore dipendente non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dalla cooperativa senza esserne autorizzato il trattarsi nell'ambiente di lavoro da parte del lavoratore per sue determinate esigenze, come il tempo dei riposi intermedi, la sistemazione della propria biancheria, la cura e l'igiene della propria persona, non è considerato "tempo" a disposizione del datore di lavoro.

Le parti, in relazione all'orario di lavoro di cui al presente articolo, affermano la volontà di perseguire nel corso della validità contrattuale, una progressiva riduzione dell'orario di lavoro stesso, nell'ambito di una politica generale di riduzione dell'orario di lavoro per favorire l'occupazione con il maturarsi delle condizioni di rilancio del settore.

Le parti per quanto concerne la flessibilità di cui al presente articolo, attuano una fattispecie di orario multiperiodale ai sensi del D.M. 30 agosto 1999.

Flessibilità tempestiva - Per necessità a causa dell'intensità dell'attività le cooperative possono superare in determinati periodi dell'anno il normale orario settimanale.

La cooperativa comunicherà al sindacato aziendale con un preavviso non superiore a cinque giorni, illustrandone le ragioni, il ricorso alla flessibilità.

Per il superamento del normale orario di lavoro previsto contrattualmente la cooperativa corrisponderà, nei periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione.

La compensazione tra ore in supero e ore in riduzione dovrà avvenire entro dodici mesi dall'inizio della flessibilità.

I dipendenti percepiranno la normale retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli con riduzione di orario, banca ore.

Possono essere accantonate nella banca ore le ore derivanti da prestazioni di lavoro straordinario e le ore di recupero della flessibilità non fruite per comprovati impedimenti personali.

Reperibilità - Per taluni servizi può essere stabilito l'obbligo della reperibilità del dipendente.

La reperibilità può essere:

esterna: demandata alla contrattazione aziendale che provvederà a determinare i servizi, i periodi, la durata ed il compenso;

interna: il dipendente è reperibile nelle ore notturne all'interno della cooperativa, e nel limite massimo di 10 volte al mese determinate dalla struttura e dalla organizzazione della cooperativa e ad essi è riconosciuto l'importo fisso di € 25,00 lordi per ciascuna notte di servizio che si aggiunge alla normale retribuzione con la maggiorazione per lavoro straordinario notturno.

Richiamo in servizio - Se il dipendente in riposo venga richiamato in servizio a fronte di esigenze organizzative per svolgere la prestazione lavorativa con preavviso non superiore a 24 ore spetta un compenso orario lordo forfettario pari a €6,00 nel caso di prestazione effettuata.

Sospensione - In caso di breve sospensione del lavoro (inferiore a trenta minuti) per fatto indipendente dalla volontà del lavoratore, quest'ultimo ha diritto alla normale retribuzione, per tutto il periodo di sospensione.

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubblica emergenza per calamità naturali, eventi atmosferici straordinari, casi di forza maggiore o di scioperi.

In caso di sospensione pari o superiore a 30 minuti, dovuta a causa di forza maggiore, il datore ha diritto di porre in libertà i dipendenti interrompendo così la retribuzione.

Lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia - Per quelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia (custodi, guardiani, portinai, fattorini, uscieri, addetti alla reception, inservienti, centralinisti, ecc.), la durata dell'orario di lavoro normale settimanale può essere fissata nel contratto d'assunzione in 45 ore ordinarie, fermo restando che la retribuzione mensile sarà proporzionata all'orario settimanale ordinario pattuito. Tali lavoratori discontinui, a norma dell'art. 16 d) e p) del D.Lgs. 66/2003, sono esclusi dall'ambito d'applicazione della disciplina legale dell'orario normale di lavoro ma sono soggetti alla disciplina sulla durata massima settimanale.

L'orario settimanale di lavoro può essere svolto su 5 o 6 giorni: dette modalità dovranno essere inserite nella lettera di assunzione, fermo restando che, quando la variazione è richiesta dalla natura del servizio, potrà essere effettuata in qualsiasi momento riconoscendo un congruo preavviso al lavoratore con relativa comunicazione in forma scritta.

Per il lavoratore dipendente con mansioni discontinue o di semplice attesa e custodia, una volta superato l'orario di lavoro normale di 45 ore settimanali, decorre la qualificazione straordinaria del lavoro con le maggiorazioni previste dal presente ccnl.

34. Lavoro a turni - È un metodo di organizzazione del lavoro a squadre in base al quale i dipendenti sono, in successione, occupati negli stessi posti di lavoro, secondo una frequenza predeterminata, compreso quello rotativo di tipo continuo o discontinuo per il quale comporta la necessità per i lavoratori dipendenti di compiere un lavoro ad ore differenti su periodo determinato di giorni o settimane. E diritto del dipendente di conoscere con congruo anticipo i propri turni di lavoro. Per compensare improvvise assenze dei lavoratori l'impresa può precostituire una riserva di soci lavoratori e di lavoratori dipendenti che diano la disponibilità a prestazioni in orari non rigidamente predeterminati.

Fine turno - Il dipendente a fine turno, qualora per motivi non programmabili, non dovesse ricevere il cambio, dovrà rimanere al suo posto di lavoro finché l'impresa non avrà provveduto alla sua sostituzione entro e non oltre due ore dalla fine del turno precedentemente effettuato. Le ore lavorate in supero saranno retribuite con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario che va ad aggiungersi alle altre maggiorazioni eventualmente riconosciute. Per poter attuare tale articolazione è richiesto il confronto con le OO.SS. in sede di contrattazione di II livello.

35. Personale non soggetto alla limitazione di orario - Ai sensi dell'art. 17, comma 5 del D.Lgs. n. 66/2003, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni dello stesso decreto relative all'orario di lavoro non si applicano ai lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi e, in partico-

lare, quando si tratta di personale direttivo delle cooperative, di personale viaggiante o di altre persone aventi, di fatto, autonomo potere di gestione del loro orario, anche quando esso è determinato da esigenze obiettive.

A tale effetto si conferma che è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa della cooperativa con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi, contrattualmente individuato nel personale che riveste la qualifica di Impiegato di I o di II livello, della classificazione di cui al presente contratto.

La paga base nazionale mensile del personale direttivo già comprende la retribuzione di eventuale lavoro supplementare o straordinario effettuato nei giorni lavorativi.

In sede di contrattazione aziendale potranno essere previsti emolumenti per prestazioni straordinarie o in alternativa al pagamento, potranno stabilirsi dei recuperi compensativi.

Titolo VII - Disciplina del lavoro straordinario

36. Lavoro straordinario - Le prestazioni lavorative svolte oltre l'orario normale giornaliero sono considerate lavoro straordinario. Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative supplementari e straordinarie a carattere individuale, nel limite totale di 250 ore annue. Il dipendente non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci. In ogni caso, il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto in due ore giornaliere e otto settimanali e dovute a cause inderogabili e/o ad esigenze di servizio di carattere urgente ed imprevedibile.

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 né può trasformare la relativa retribuzione per straordinario in retribuzione ordinaria.

La corresponsione del quantum a titolo di lavoro straordinario dovrà essere effettuata entro il mese successivo a quello in cui è maturato.

Le parti, ai sensi del D.Lgs. n. 532/1999 e D.Lgs. 66/2003, recepiscono, relativamente alle figure applicabili, la definizione di lavoro notturno come quel lavoro prestato in un periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino. È fatto espresso divieto adibire al lavoro notturno le donne in gravidanza, dal momento in cui è stato accertato lo stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino o, comunque, dal momento in cui il datore di lavoro ha avuto conoscenza della fattispecie generatrice del divieto.

La lavoratrice madre di un bimbo di età inferiore a tre anni, la lavoratrice e/o il lavoratore unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni, la lavoratrice e/o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della L. n. 104/1992, qualora venissero adibiti a lavoro notturno hanno facoltà di opporsi comunicando il dissenso al datore di lavoro in forma scritta entro 24 ore antecedenti il previsto inizio della prestazione.

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

Maggiorazioni - Le maggiorazioni da calcolarsi sulla paga base nazionale applica l'orario di lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia sono:

- 15% per le prestazioni di lavoro dalla 41° alla 48° ora settimanale o supplementare;
- 20% per le prestazioni di lavoro eccedenti eccezionalmente la 48° ora settimanale;
- 25% per le ore prestate eccezionalmente tra le 22.00 e le 06.00;
- 15% per le ore prestate in via ordinaria o per turnazione tra le 22.00 e le 06.00;
- 30% per le ore prestate eccezionalmente nei giorni festivi;
- 35% per le ore prestate eccezionalmente nei giorni festivi in orario notturno.

Maggiorazioni lavoratori a turni - Per le prestazioni lavorative a turni sono previste le seguenti maggiorazioni:

- 10% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro notturno;
- 15% (quaranta per cento) per le prestazioni di lavoro festivo.

Liquidazione - Le ore di lavoro prestate in via straordinaria devono essere liquidate nel mese successivo rispetto a quello in cui sono state svolte, salvo richiesta del dipendente che intenda goderle come riposo compensativo o accantonarle in banca ore. Per quanto non previsto dal presente ccnl, valgono le vigenti norme di legge.

Titolo VIII - Disciplina dei permessi, festività, riposi, pause, congedi e recuperi

37. Permessi ordinari retribuiti - Al lavoratore dipendente potranno essere concessi permessi retribuiti da chiedere normalmente durante la prima ora di lavoro. Tali permessi retribuiti, complessivamente per 40 ore all'anno, sono concessi in sostituzione delle cinque festività soppresse secondo il combinato disposto della L. n. 54/1977 e del D.P.R. n. 792/1985. Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto e/o in parte usufruite, il lavoratore dipendente ha diritto alla corresponsione della relativa retribuzione. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro o di assunzione nel corso dell'anno, il dipendente avrà diritto alle sole giornate di permesso straordinario corrispondenti ai giorni

già festivi cadenti rispettivamente nel periodo antecedente alla risoluzione del rapporto di lavoro o nel periodo successivo alla costituzione del medesimo. Le giornate di permesso ordinario retribuito devono essere usufruite preferibilmente nel corso dell'anno.

Nel caso in cui, per qualsiasi motivo vengano riconosciute e godute o retribuite le ore relative a una o più festività sopresse queste verranno decurtate dal monte di 40 ore.

38. *Permessi straordinari retribuiti* - Le parti convengono che, il lavoratore dipendente ha diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sotto elencati previa comunicazione. Il lavoratore dovrà presentare, entro il termine massimo di dieci giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione attestante l'evento. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

<i>Eventi</i>	<i>Giorni</i>
a) matrimonio di un figlio	2 giorni
b) nascita o adozione di un figlio	3 giorni
c) decesso padre, madre, fratello, sorella, coniuge, figlio	3 giorni
d) decesso suocero, nonno, zio, cugino	2 giorni
e) al lavoratore dipendente donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria alla effettuazione del ciclo di analisi, rivolte ad accertare l'idoneità alla donazione	

Il periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno.

I permessi summenzionati nel presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone disabili ex art. 33 della L. 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

In caso di comprovata disgrazia familiare, con legami di stretto vincolo di parentela (parentela di 1° grado ed eccezionalmente di 2° grado), o nei casi di grave calamità naturale, il datore di lavoro e il lavoratore dipendente concorderanno un congedo straordinario retribuito, nel limite massimo di 5 giorni di calendario, che sarà strettamente rapportato alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura della disgrazia o dall'evento calamitoso.

In altri casi di forza maggiore il lavoratore dipendente potrà usufruire di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti o dalle ferie annuali.

39. *Permessi non retribuiti* - Il dipendente potrà richiedere di usufruire, in aggiunta ai permessi di cui sopra, anche di permessi non retribuiti per un massimo di 48 ore all'anno.

40. *Recuperi* - Qualora l'operaio a tempo indeterminato sia impossibilitato a prestare la propria attività per interruzioni causate da forza maggiore di durata inferiore ai 30 minuti in un giorno, queste non saranno considerate ai fini della retribuzione e del recupero.

Laddove invece il normale svolgimento temporale della prestazione risulti maggiormente compromesso da eventi causati da forza maggiore, è riconosciuto al datore di lavoro il potere di recuperare quanto non eseguito entro i successivi trenta giorni senza corrispondere alcuna retribuzione aggiuntiva tuttavia nel rispetto del limite di un'ora al giorno.

Posto che l'operaio a tempo determinato ha diritto al pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata tuttavia, laddove dovessero incorrere interruzioni dovute a forza maggiore, le ore di lavoro non prestate saranno retribuite solo nel caso in cui il datore richieda che il dipendente rimanga a sua disposizione.

41. *Festività* - Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti, i giorni appresso specificati:

a) festività nazionali:

- 25 aprile
- 1° maggio
- 2 giugno;

b) festività infrasettimanali:

- il primo giorno dell'anno
- il 6 gennaio (Epifania)
- il giorno del lunedì di Pasqua
- il 15 agosto (festa dell'Assunzione)
- il 1° novembre (Ognissanti)
- l'8 dicembre (Immacolata Concezione)
- il 25 dicembre (Natale)
- il 26 dicembre (Santo Stefano)
- la solennità del Santo Patrono del luogo ove si svolge il lavoro.

A tutto il personale assente nella giornata di festività per infortunio, assenza obbligatoria, maternità dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione di fatto.

Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto nei casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.

42. Congedo per matrimonio - Al dipendente non in prova sarà concesso in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi di calendario.

Durante tale periodo, decorrerà la normale retribuzione mensile.

Per i lavoratori dipendenti il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dal datore di lavoro in via anticipata ed è comprensivo dell'assegno dell'INPS.

La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore dipendente, salvo casi eccezionali, con anticipo di almeno 15 giorni di calendario.

Entro i 30 giorni successivi al termine di congedo matrimoniale, dovrà essere prodotto il certificato di matrimonio.

43. Permessi studio - Le parti riconoscono come inviolabile il diritto dei lavoratori alla formazione professionale vista come un requisito d'utilità per entrambi gli interessi rappresentati. Infatti l'acquisizione di maggiori competenze e conoscenze non solo reca maggior pregio al profilo del prestatore ma accresce la qualità della prestazione svolta alle dipendenze del datore che, pertanto, concederà permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e di diplomi universitari o di laurea o di qualifiche e competenze professionali, di master universitari promossi da università pubbliche o private legalmente riconosciute.

Monte permessi - Il monte permessi retribuiti è pari a 150 ore in un triennio.

lavoratori studenti - I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto hanno diritto ad usufruire su richiesta di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per i tre giorni precedenti a ciascun esame. Al fine del riconoscimento del permesso retribuito il lavoratore dovrà produrre idonea certificazione a comprova.

I permessi non saranno retribuiti in caso di ripetizione dell'esame nello stesso anno accademico per più di due volte.

Frequenza corsi di formazione professionale - I corsi di formazione professionale devono essere attinenti all'oggetto dell'attività datoriale in quanto destinati al miglioramento della preparazione professionale specifica del lavoratore.

Il lavoratore dovrà indicare il corso di studio che intende frequentare, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, che dovrà prevedere un numero di ore doppio rispetto a quelle richieste come permesso retribuito. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il 5% della forza occupata. I lavoratori dovranno fornire al datore un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.

44. Pause ed intervalli per la consumazione dei pasti - Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda le sei ore, il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa al fine di recuperare le energie psico-fisiche e per l'eventuale consumazione del pasto. Al lavoratore viene concessa una pausa, anche sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a dieci minuti la cui collocazione deve tener conto delle esigenze lavorative. In caso di sospensione del lavoro per fatto indipendente dalla volontà del lavoratore dipendente questi ultimi hanno diritto alla normale retribuzione, per tutti i periodi della sospensione. Per i periodi di sosta dovute a cause imprevedute, indipendenti dalla volontà del lavoratore dipendente è ammesso il recupero, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e sia richiesto entro il mese successivo.

45. Contratto di lavoro di lavoratori extracomunitari e per portatori di handicap - Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di soci e lavoratori extracomunitari valgono le norme di legge e del presente ccnl. Nel caso di assunzione a tempo indeterminato a determinato di soci e lavoratori portatori di handicap valgono le norme di legge e del presente ccnl.

46. Orario di lavoro per i lavoratori di minore età - Per la disciplina della tutela del minore nello svolgimento dell'attività lavorativa subordinata si rimanda alle leggi vigeneti in materia.

47. Congedi e permessi per lavoratori portatori handicap - In caso di genitori di minori colpiti da grave handicap in assenza di ricovero con età inferiore ai tre anni continuano ad essere valide le agevolazioni previste dall'art. 33, L. 104/1992 e art. 2, L. 423/1993, secondo le quali la lavoratrice madre o, in alternativa il lavoratore padre possono usufruire:

a) di due ore di permesso giornaliero retribuito fino a tre anni di età del bambino, se l'orario di lavoro è superiore a sei ore giornaliere, di un'ora di permesso giornaliero, se l'orario di lavoro è inferiore a sei ore giornaliere, indennizzate a carico dell'INPS;

b) prolungamento del periodo di astensione facoltativa fino a tre anni di età del bambino, con diritto all'indennità economica del 30% della retribuzione a carico dell'INPS;

c) dopo il compimento del terzo anno di età subentrano i permessi retribuiti giornalieri per un massimo di tre al mese richiedibili anche da entrambe i genitori nel corso dello stesso mese e sono indennizzati dall'INPS.

L'art. 24 L. 183/2010, secondo le modifiche apportate all'art. 33, III comma, L. 104/92, stabilisce che i beneficiari

dei permessi retribuiti quantificati in giorni tre spettano a coloro che prestano assistenza a persone affette da grave handicap in assenza di ricovero che presentano la seguente relazione di parentela con il portatore di handicap:

- il genitore,
- il coniuge,
- i parenti o affini entro il secondo grado,
- i parenti ed affini di terzo grado, qualora sia avvenuto il decesso dei genitori o del coniuge della persona con handicap, il superamento dei 65 anni dei genitori o del coniuge del portatore di handicap o vi sia la presenza di patologie particolarmente gravi o invalidanti che colpiscono il genitore o il coniuge.

I beneficiari delle agevolazioni suindicati hanno diritto a scegliere, ove possibile, la sede più vicina al domicilio del portatore di handicap e non può essere trasferito senza il consenso del lavoratore.

La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità documentata può usufruire alternativamente dei congedi a giorni o ad ore di cui al punto c), il tipo di congedo può variare da un mese all'altro previa modifica della domanda precedentemente avanzata.

48. Congedi retribuiti per eventi e cause familiari - Il lavoratore subordinato, in conformità a quanto stabilito dalla L. 53/2000, in caso di grave infermità documentata, del coniuge, del convivente, di cui la convivenza risulti da certificazione anagrafica e di un parente entro il II grado potrà usufruire:

- di tre giorni lavorativi all'anno;
- in alternativa a quanto sopra, potrà concordare con il datore di lavoro, modalità di orario diverse, anche per periodi superiori a tre giorni.

La richiesta dovrà essere inoltrata al datore di lavoro per iscritto, la quale dovrà riportare l'evento da cui si palesa il diritto al congedo, i giorni in cui si intende usufruire, fermo restando che il godimento dovrà avvenire entro sette giorni dalla data dell'evento o dell'accertamento dell'insorgenza della grave infermità.

Qualora il lavoratore usufruisca dei congedi di cui al punto 2), l'accordo dovrà essere formulato per iscritto e sottoscritto sia dal lavoratore sia dal datore di lavoro e dovrà indicare i giorni di congedo, le modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

49. Congedi per tossicodipendenza ed etilismo - Il lavoratore dipendente, assunto con contratto a tempo indeterminato, al quale sia stato accertato, con provvedimento delle competenti autorità sanitarie, lo stato di tossicodipendenza o etilismo e che intenda accedere ai servizi terapeutici di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, ha diritto alla conservazione del posto per il tempo necessario all'espletamento del programma riabilitativo e comunque per un periodo non superiore ai 12 mesi, in caso di tossicodipendenza, e non superiore ai 6 mesi in caso di etilismo. Tale periodo di assenza è considerato di aspettativa non retribuita e pertanto non dà diritto o titolo a nessun tipo di competenza, né economica, né normativa, né previdenziale.

I lavoratori dipendenti, genitori di tossico dipendenti, riconosciuti dal servizio sanitario competente per territorio, che chiedono il passaggio a tempo parziale, hanno il diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori dipendenti.

Inoltre i medesimi lavoratori possono essere posti, previa domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile salvo certificazione dell'Autorità sanitaria competente ne certifichi la necessità.

50. Sospensione, soste, riduzione d'orario e recuperi - In caso di sospensione del lavoro per fatto indipendente dal lavoratore dipendente questi ultimi hanno diritto alla normale retribuzione, per tutti i periodi della sospensione.

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubblica emergenza per calamità naturali, eventi atmosferici straordinari, casi di forza maggiore o di scioperi. In caso di diminuzione del lavoro, constatata dalle organizzazioni sindacali aziendali, ove esistenti, il datore di lavoro può accordarsi con i propri soci e lavoratori dipendenti per una sospensione dal lavoro a rotazione per periodi non superiori a 10 (dieci) giorni; in tale periodo non decorrerà alcuna retribuzione.

Per i periodi di sosta dovute a cause impreviste, indipendenti dalla volontà del socio e del lavoratore dipendente della cooperativa è ammesso il recupero, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e sia richiesto entro il mese successivo.

Titolo IX - Disciplina delle ferie

51. Ferie - Il dipendente ha diritto a un periodo di ferie annuali, non rinunciabili e non monetizzabili in costanza di rapporto, nella misura di ventisei giorni lavorativi.

A tal fine le parti precisano che la settimana lavorativa, a prescindere dalla distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, è considerata di sei giorni lavorativi (pertanto dal lunedì al sabato) agli effetti del computo delle ferie.

In caso di distribuzione dell'orario di lavoro su cinque giorni, la fruizione di ogni singolo giorno di ferie comporterà una decurtazione pari a 1,20 giorni.

Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali ca-

denti nel periodo stesso, e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.

Il periodo di fruizione continuativa, di almeno due settimane, da parte del lavoratore, riguarda il periodo estivo nella fascia 1° giugno - 3 settembre.

Le ferie di cui sopra sono normalmente godute nel corso dell'anno di maturazione e comunque, per il residuo, non oltre i 18 mesi dal termine del medesimo anno.

Il periodo di ferie non potrà avere inizio nella giornata di domenica o di giorno festivo. Per particolari necessità, su richiesta del dipendente interessato, una parte delle ferie può essere goduta anche durante i periodi di attività formativa compatibilmente con le esigenze di servizio.

Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la retribuzione di fatto.

In caso di assunzione, licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore dipendente tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale hanno diritto, per quanti sono i mesi di effettivo lavoro prestato nell'anno con la corresponsione della relativa indennità per le ferie non godute.

Per ragioni di servizio il datore potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie. In questo caso spettano al dipendente il diritto a completare il periodo residuale in un momento successivo, il rimborso delle spese necessarie per il rientro. L'eventuale diniego del lavoratore non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

52. *Trasferta* - Il datore di lavoro ha facoltà di inviare temporaneamente il lavoratore da una unità produttiva ad un'altra nell'ambito della medesima azienda senza previsione di pernottamento.

Lo spostamento temporaneo del lavoratore entro 150 km, andata e ritorno, dalla sede ove svolge abitualmente la sua attività lavorativa, ed entro l'orario consueto di lavoro prevederà il congruo rimborso delle spese di viaggio e vitto. Al lavoratore inviato in trasferta oltre i 150 km, andata e ritorno, spetta il rimborso delle spese di viaggio di vitto ed altre eventuali spese contratte a favore del datore di lavoro nonché una diaria giornaliera forfettariamente determinata in €16,00.

53. *Trasferimento* - Il datore di lavoro ha facoltà di applicare la mobilità del personale dipendente per ragioni tecniche, organizzative e produttive.

In caso di trasferimento definitivo del personale da una sede ad un'altra il datore di lavoro riconoscerà i seguenti benefici:

- spese viaggio per la via più breve;
- spese trasloco;
- tre giorni di permesso straordinario onde consentirgli un'adeguata sistemazione.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato con un congruo preavviso il quale non potrà essere inferiore a 5 giorni lavorativi.

54. *Il distacco o comando* - Il distacco si verifica quando il datore di lavoro comandi o distacchi il proprio dipendente presso un'altra azienda.

La disciplina del distacco è dettata dall'art. 30, D.Lgs. n. 276/2003, il quale precisa che si parla di distacco quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un altro datore di lavoro per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa, rimanendo responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore.

Titolo X - Disciplina della maternità e della paternità

55. *Maternità* - Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

- a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- c) per i tre mesi dopo il parto;

d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 151/2001, e fermo restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di posticipare l'inizio del periodo di assenza fino al mese precedente la data presunta del parto se il medico specialista della Asl o convenzionato nonché il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute sui luoghi di lavoro, attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. In tal caso il periodo di assenza non goduto prima del parto sarà aggiunto a quello da godere dopo il parto stesso, ferma restando la durata complessiva dell'assenza obbligatoria. In caso di parto prematuro i giorni di astensione non goduti prima del parto saranno aggiunti al periodo di assenza obbligatoria dopo il parto.

In applicazione ed alle condizioni previste dal D.Lgs. 151/2001 agli articoli 6, comma 1 e 7, comma 6 l'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi o faticosi non possa essere spostata ad altre mansioni. Il provvedimento è adottato anche dalla DPL su richiesta della lavoratrice. La tutela si applica, altresì alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento dei sette mesi di età.

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

Conseguentemente il diritto è riconosciuto anche al padre lavoratore in caso di:

- morte o di grave infermità della madre;
- abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre.

Per quanto riguarda il trattamento normativo, durante il congedo di paternità si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità.

I periodi di congedo di maternità dal lavoro devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

Trattamento economico - Durante il periodo di congedo di maternità la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari all'80% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, L. 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della L. 29 febbraio 1980, n. 33. Nessun altro emolumento è dovuto dal datore di lavoro tranne il 20% di tredicesima e per le festività cadenti in suddetto periodo.

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.

Congedo parentale - Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro, ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs. 151/2001, per ogni bambino, nei suoi primi otto anni di vita.

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità.

Nel caso in cui vengano richieste frazioni di durata inferiore a 15 giorni continuativi nell'ambito dello stesso mese di calendario, la domanda dovrà essere presentata con cadenza mensile unitamente ad un prospetto delle giornate di congedo. I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto di cui al comma 2 dell'art. 32 e all'art. 33 del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi e, in alternativa, a sette nel caso di cui al comma 2 dell'art. 32 del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi;
- d) nei casi di adozioni e affidamenti di cui agli articoli 36 e 37 del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151.

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.

Ai sensi dell'art. 34 del T.U. (D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151), per i periodi di congedo parentale è dovuta, a carico dell'INPS, alle lavoratrici e ai lavoratori fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. Per i periodi di congedo parentale ulteriori è dovuta un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari.

Permessi per assistenza al bambino e allattamento - A tutte le lavoratrici madri, comprese le apprendiste, spettano due riposi giornalieri retribuiti per l'allattamento, durante il primo anno di vita del bambino anche se occupate con contratto a termine o part time.

I riposi in questione, usufruibili anche in unica soluzione hanno la durata di un'ora ciascuno (ridotti a mezz'ora se la lavoratrice usa l'asilo nido o la camera di allattamento allestiti dal datore di lavoro) e sono da considerarsi, ai fini della durata della prestazione giornaliera, come ore di lavoro a tutti gli effetti. Spetta un solo riposo giornaliero se l'orario è inferiore alle sei ore di effettivo lavoro.

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, al padre lavoratore, nei seguenti casi:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

I periodi di riposo di cui al presente articolo sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro; essi comportano il diritto della lavoratrice o del lavoratore ad uscire dall'azienda. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8, L. 9 dicembre 1977, n. 903.

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni. I periodi di congedo per malattia del bambino sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 151/2001 e al trattamento di fine rapporto.

Relativamente ai permessi retribuiti per i familiari di bambini portatori di handicap si rinvia alle norme previste dalla L. 5 febbraio 1992 n. 104 e smi.

Permessi per visite prenatali - Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche che debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per la fruizione di tali permessi deve essere presentata al datore apposita istanza e successivamente la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

Certificazione medica - La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del Servizio sanitario nazionale ed il datore di lavoro è tenuto a darglielo ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di Stato Civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco.

Sistema di computo - I periodi di assenza obbligatoria devono essere computati agli effetti indicati dall'art. 6 della L. 30 dicembre 1971, n. 1204 mentre il periodo di assenza facoltativa è computabile solo ai fini di cui all'ultimo comma dell'art. 7 della L. 30 dicembre 1971, n. 1204.

Divieto di licenziamento - Ai sensi del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, la lavoratrice madre ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge "licenziamento per giusta causa", cessazione dell'attività, ultimazione del lavoro per il quale la lavoratrice madre era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza dei termini per il quale era stato stipulato.

Il licenziamento comunque intimato alla lavoratrice in tale periodo è nullo e improduttivo di effetti ed opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza.

In detto periodo, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro salvo il caso in cui sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto a cui la lavoratrice era addetta.

La lavoratrice non può nemmeno essere messa in mobilità a seguito di licenziamento collettivo ai sensi della L. n. 223/91, salva l'ipotesi di collocamento in mobilità a seguito della cessazione dell'attività dell'azienda.

La lavoratrice licenziata nel periodo in cui vige il divieto è tenuta a presentare al datore di lavoro, entro 90 giorni dal licenziamento, idonea certificazione nella quale si evinca l'esistenza, al tempo del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano. Tale certificato può essere presentato anche in allegato al ricorso con il quale impugna il licenziamento.

Il licenziamento intimato durante il periodo di tutela legale è, dunque, nullo e comporta, anche in mancanza di richiesta di ripristino del rapporto, il pagamento a titolo risarcitorio delle retribuzioni successive alla data di effettiva cessazione del rapporto, dovendosi ritenere come mai interrotto. Nel caso di mancata comunicazione tempestiva del suo stato da parte della lavoratrice al datore, il licenziamento è da ritenersi ugualmente nullo ma il diritto alla retribuzione decorre dal momento della comunicazione con allegato il certificato medico.

Per consentire l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età il datore può:

- entro il 5% della forza occupata, accogliere la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo parziale reversibile;

- autorizzare la fruizione di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro come: il telelavoro, il lavoro a domicilio, l'orario di lavoro flessibile in entrata o in uscita, la banca ore, l'orario concentrato, prevedere programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo.

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso. Le dimissioni dovranno altresì essere convalidate presso l'ispettorato del lavoro. Detta previsione si estende anche al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.

Personale in sostituzione - L'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, in sostituzione delle lavoratrici e lavoratori in congedo può avvenire anche con anticipo fino a due mesi rispetto al periodo di inizio del congedo.

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

Attribuzioni lavoratrice dipendente - La lavoratrice dipendente ha facoltà di sospendere, in via cautelativa, la prestazio-

ne lavorativa se il datore di lavoro non ha la possibilità di adibire ad altre mansioni compatibili con la gravidanza con provvedimento della Direzione Provinciale del Lavoro.

In caso di morte o di grave infermità della madre oppure in caso di abbandono del figlio da parte della madre o se il bambino è affidato esclusivamente al padre, al lavoratore subordinato spetta l'astensione post partum per tre o quattro mesi o per la minore durata residua.

Lavoratrice in prova - Alla lavoratrice che, al momento della gravidanza, stia espletando il periodo di prova viene riconosciuto il diritto all'astensione obbligatoria ed il relativo trattamento. La prova viene interrotta e dovrà proseguire al termine dell'astensione obbligatoria.

Lavoratrice con contratto a termine - Alla scadenza del contratto a termine non decade il diritto all'indennità economica per tutti i periodi di assenza obbligatoria, ivi compresa l'astensione anticipata. Il datore di lavoro dovrà comunicare all'INPS i dati salariali per la prosecuzione dell'erogazione mediante pagamento diretto da parte del medesimo Istituto previdenziale. Ove la lavoratrice si trovi in astensione facoltativa il diritto all'indennità cessa unitamente al termine del rapporto.

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

Stagionali - Nei confronti dei lavoratori dipendenti assunti con contratto a termine o stagionale, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto ai sensi del sesto comma dell'art. 1 della L. 29 febbraio 1980 n. 33.

Titolo XI - **Disciplina dell'aspettativa**

56. Aspettativa - Al lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia motivata richiesta, deve essere concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, continuativo o frazionato in due periodi, pari ad un mese ogni anno di anzianità maturata fino ad massimo di 6 mesi.

Il lavoratore dipendente che entro 7 giorni della scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario, salvo casi di giustificato impedimento.

Il datore di lavoro qualora accerti che durante il periodo di aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al lavoratore dipendente di riprendere il lavoro nel termine di 7 giorni.

Aspettativa per tubercolosi - I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in Istituti sanitari o Case di cura hanno diritto alla conservazione del posto fino a 24 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.

Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia.

Titolo XII - **Disciplina della malattia e dell'infortunio**

57. Malattia - Qualora il lavoratore sia impossibilitato a recarsi sul posto di lavoro per malattia, ha l'obbligo di comunicare entro un'ora dall'inizio della sua abituale attività lavorativa la propria assenza al datore di lavoro, telefonicamente e/o tramite fax o altro mezzo idoneo, salvo i casi di giustificato impedimento.

Il lavoratore ha l'onere entro 2 giorni dall'inizio dell'assenza di inviare certificazione medica attestante l'avvenuto stato di malattia e la presunta durata della medesima. Laddove il lavoratore ometta o ritardi la trasmissione dell'idonea certificazione della malattia, il datore, trascorse 24 ore dall'inizio dell'assenza o dalla mancata ripresa dell'attività, potrà considerare la non presentazione del dipendente sul posto di lavoro come assenza ingiustificata ed applicare le relative sanzioni.

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio presso il quale è tenuto a rimanere 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.

Quanto, detto sopra, ovviamente non trova applicazione /il caso di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni, gli accertamenti specialistici e le visite ambulatoriali di controllo e i casi di forza maggiore.

Il lavoratore ha, altresì, l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante o, 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 datore potrà procedere alla risoluzione del rapporto.

La malattia insorta durante il periodo di ferie ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

- malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso periodo di ferie;
- malattia la cui prognosi sia superiore a sette giorni di calendario.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, le parti possono risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e, il datore non procede al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa, regolarmente documentata, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica, debitamente comprovata, che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di durata non superiore a complessivi 24 mesi continuativi durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto.

Il datore di lavoro non può corrispondere l'indennità per un numero di giornate superiore a quelle effettuate dal lavoratore a tempo determinato alle proprie dipendenze, ancorché questi abbia precedenti lavorativi presso altri datori nei 12 mesi precedenti. Allo scadere del termine contrattuale viene comunque meno il diritto a qualsiasi indennità sia a conguaglio (datore) che a pagamento diretto (INPS).

Trattamento economico in malattia - Il lavoratore in malattia sarà destinatario del seguente regime economico percepito da parte del datore:

- il 100% della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto per i primi tre giorni di assenza (periodo di carenza) per i primi due eventi morbosi per periodi di dodici mesi; dal terzo evento sarà dovuto il 50% della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto per i primi tre giorni di assenza (periodo di carenza) non saranno considerati eventi morbosi i ricoveri ospedalieri e day hospital;

- un'integrazione dell'indennità a carico INPS fino a raggiungere il 75% della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto dal 4° al 20° giorno di assenza, salvo il caso di ricovero ospedaliero dove l'integrazione garantirà sempre il 100% della retribuzione di fatto del lavoratore per tutta la durata del ricovero; un'integrazione dell'indennità a carico INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto dal 21° al 180° giorno di assenza.

Le indennità/integrazioni che precedono non sono dovute da parte del datore di lavoro se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di sua competenza. Inoltre 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.

Per le festività cadenti nel periodo di malattia, il lavoratore ha diritto ad un'indennità integrativa rispetto a quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione.

Day hospital - Le giornate in cui si effettua la prestazione in regime di day hospital sono equiparate al giorno di ricovero ospedaliero. Non è richiesta documentazione attestante il protrarsi della permanenza per l'intera giornata lavorativa. Le ulteriori giornate di ricovero in day hospital dovranno essere documentate con ulteriore certificato medico.

Cure termali - Le prestazioni termali non danno titolo a retribuzione considerata la natura preventiva. Per quanto concerne le cure riabilitative potranno essere retribuite soltanto in caso di affezioni o stati patologici per la cui risoluzione il medico specialistico della Asl ritenga determinanti ed indifferibili le cure stesse attestando che le medesime non possano essere differite fino alle ferie.

Giornate non indennizzabili - Non potranno essere coperte da indennità di malattia i giorni nei quali il dipendente è risultato assente alle visite di controllo nonché le giornate non coperte da certificazione medica.

58. Infortunio - Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro. Il datore di lavoro che non sarà messo a conoscenza dal lavoratore dell'infortunio accaduto, come detto sopra, sarà esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dalla ritardata denuncia presso gli uffici dell'INAIL.

Trattamento economico per infortunio - Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto per la giornata in cui avviene l'infortunio.

A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore non apprendista, assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti percentuali della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto:

- 60% per i primi tre giorni successivi all'evento;

- 100% per i giorni dal 5° fino a guarigione avvenuta.

In caso di prosecuzione del rapporto, il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio.

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

Per le festività cadenti nel periodo di infortunio, il lavoratore ha diritto ad un'indennità integrativa rispetto a quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione.

Infortunio in itinere - L'infortunio in itinere e, più precisamente l'infortunio che può/occorrere ai lavoratori durante il "normale percorso":

- di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro;
- che collega due luoghi di lavoro se il lavoratore ha più rapporti di lavoro;
- di andata e ritorno dal luogo di lavoro a quello di consumazione abituale dei pasti, in mancanza di un servizio mensa aziendale.

La copertura assicurativa non opera:

- in caso di interruzione o deviazione del tutto indipendente dal lavoro o comunque non necessitata;
- qualora l'infortunio sia direttamente causato dall'abuso di alcolici, psicofarmaci o dall'uso non terapeutico di stupefacenti ed allucinogeni;
- qualora il conducente del veicolo sia sprovvisto della patente di guida;
- qualora il lavoratore abbia utilizzato per suo comodo un mezzo proprio per arrivare sul posto di lavoro il quale, invece, era raggiungibile facilmente con i mezzi pubblici. È assicurato l'infortunio occorso, nelle condizioni indicate, anche con il proprio mezzo di trasporto privato purché necessitato.

59. Periodo di comporta - Per comporta si intende quel periodo di tempo durante il quale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro, nonostante l'esecuzione della prestazione venga sospesa per fatto riconducibile esclusivamente alla sua persona. Il licenziamento eventualmente intimato durante detto periodo è inefficace a meno che non ricorra una giusta causa di licenziamento, sussistendo in tal caso una situazione che non consente la prosecuzione del rapporto, neanche in via temporanea.

Il superamento del periodo di comporta consente al datore di intimare il licenziamento per sopravvenuta impossibilità del prestatore di adempiere all'obbligazione di lavoro.

Il periodo di comporta può essere sospeso dalla richiesta del dipendente di godere delle ferie. In caso di malattia, infortunio o malattia professionale il lavoratore dipendente non in prova, ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenze, anche non continuative, ed anche per eventi morbosi diversi, fino ad un massimo di 180 giorni per anno solare.

Per anno solare si intende dal 1° gennaio al 31 dicembre.

Superato il periodo di conservazione del posto, ove il datore risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento.

Per quanto non previsto dal presente ccnl in materia di malattia ed infortunio, valgono le norme di legge e regolamenti vigenti sia nazionali che regionali.

Titolo XIII - Disciplina della risoluzione del rapporto

60. Risoluzione del rapporto di lavoro - Fatte salve le leggi vigenti in materia di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando motivato preavviso scritto con raccomandata od altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento per le cause sotto elencate:

- comportamento oltraggioso o insubordinazione; concorrenza con il datore in cui presta la propria opera;
- esecuzioni di lavori senza permesso, nei locali del datore sia per proprio conto che per terzi;
- falsificazione di documentazione del datore;
- danneggiamento volontario di beni del datore;
- appropriazione di beni del datore di lavoro o di terzi sul luogo di lavoro;
- assenze non giustificate di oltre quattro giornate consecutive o di 6 giornate non consecutive;
- il rientro dopo l'assenza per malattia o per infortunio oltre il secondo giorno dalla data di guarigione;
- cessazione dell'attività.

I termini di preavviso di rescissione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato dovranno rispettare i seguenti tempi:

Preavviso - Se la rescissione del rapporto di lavoro è richiesta dal datore, i tempi di preavviso sono:

Classificazione	Fino a 5 anni di anzianità	Fino a 10 anni di anzianità	Oltre 10 anni di anzianità
Livello I	60 giorni di calendario	65 giorni di calendario	70 giorni di calendario
Livello II	55 giorni di calendario	55 giorni di calendario	60 giorni di calendario

Livello III	45 giorni di calendario	50 giorni di calendario	55 giorni di calendario
Livello IV	35 giorni di calendario	40 giorni di calendario	45 giorni di calendario
Livello V-VI	25 giorni di calendario	30 giorni di calendario	35 giorni di calendario
Livello VII-VIII	15 giorni di calendario	20 giorni di calendario	25 giorni di calendario

Se la rescissione del rapporto di lavoro è richiesta dal lavoratore, i tempi di preavviso sono uguali a quelli suesposti.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale. Al lavoratore dipendente preavvisato potranno essere concessi brevi permessi straordinari retribuiti per la ricerca di nuova occupazione.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente ccnl, o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato o insufficiente preavviso.

Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del TFR.

Titolo XIV - Codice disciplinare

61. Doveri del lavoratore dipendente - Il lavoratore dipendente deve esplicitare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza ed in particolare:

- osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o chi per esso ed adempiere a tutte le formalità che il datore di lavoro ha posto in essere per il controllo delle presenze; svolgere tutti i compiti che gli verranno assegnati dal datore di lavoro o chi per esso, nel rispetto delle norme del presente ccnl applicato e delle disposizioni attuative con la massima diligenza ed assiduità;

- conservare la più assoluta segretezza sugli interessi/del datore evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie/riguardanti le strategie di mercato dal medesimo usate;

- in merito alla posizione assegnata ed ai compiti inerenti, il lavoratore dipendente deve evitare di trarre in qualsiasi modo, profitti propri a danno del datore di lavoro in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni ed incarichi, nonché svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro. Si richiama a proposito il R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825 convertito in L. n. 562/1925;

- usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela ed il pubblico che per qualsiasi motivo intrattiene rapporti con il datore; evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali del datore e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia autorizzazione, ovvero, che sia previsto dal presente ccnl o da disposizione legislative; rispettare tutte le disposizioni in uso e dettate dai titolari e/o superiori se non contrastanti con il presente ccnl e con le leggi vigenti.

62. Provvedimenti disciplinari - Il potere disciplinare del datore di lavoro, così come riconosciuto dall'art. 2106 c.c. e dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori è diretto ad eliminare le conseguenze, sul regolare svolgimento dell'attività lavorativa, cagionate dal comportamento del lavoratore che non ha ottemperato agli obblighi contrattuali.

I lavoratori dipendenti devono svolgere la loro attività con competenza, perizia e lealtà. Qualora si dovessero rendere inadempienti e/o negligenti nei confronti dei doveri inerenti all'attività da svolgere in riferimento al rapporto di lavoro instaurato, saranno sanzionati, in base alla gravità dell'infrazione commessa:

- richiamo verbale per le mancanze lievi con l'invito a correggere e non reiterare il proprio comportamento;

- richiamo scritto per mancanze di tenore leggermente più alto rispetto al punto precedente per mancato rispetto del divieto di fumare laddove ne sia prescritto il divieto, per contegno scorretto o poco professionale verso i propri superiori, i colleghi, i dipendenti e la clientela;

- ammonizione nei casi di recidiva, entro un anno dall'applicazione del rimprovero scritto, delle infrazioni di cui al precedente punto 1 e 2;

- sanzione economica di sospensione della retribuzione per un massimo di 4 ore riferita alla sola voce stipendio base, in caso di: ritardato inizio dell'esecuzione della prestazione senza valida giustificazione, negligente esecuzione del lavoro affidato al dipendente, abbandono ingiustificato del posto di lavoro, assenza dal lavoro fino a tre giorni, anche non consecutivi, nell'anno solare, senza comprovata giustificazione;

- sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10 da determinarsi caso per caso e comunque laddove il dipendente: arrechi volontariamente danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza, per simulazione di malattia o di altri impedimenti ad assolvere gli obblighi di lavoro, per aver rivolto ingiurie o accuse infondate verso altri dipendenti, per inosservanza delle leggi, regolamenti o disposizioni inerenti la prevenzione infortuni e la sicurezza sul lavoro, per rifiuto di eseguire ordini concernenti il proprio lavoro, per aver commesso, in servizio, atti ai quali sia derivato un vantaggio per sé a danno del datore, commetta recidiva, entro un anno dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della multa fino a 4 ore; salvo il caso dell'assenza ingiustificata, trasferimento disciplinare: a riguardo le parti non in contrasto con il divieto, ex art. 7, L. 300/1970, di prevedere provvedimenti disciplinari che comportino un mutamento definitivo del rapporto di lavoro (a riguardo *Cass.*, sez. lav., n. 6383 del 27 giugno 1998). Detta sanzione non solo contrasta la dequalificazione professionale a fini punitivi del lavoratore ma consente di non disperdere la professionalità acquisita dal medesimo dipendente. Il trasferimento disciplinare

non prevede alcun compenso diverso dalla retribuzione già percepita e si applica nei confronti del dipendente a cui, recidivo, sia stata già comminata la sospensione dal servizio e dall'intera retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni ed in tutti i casi di accertata incompatibilità ambientale;

- licenziamento disciplinare con preavviso in caso di giustificato motivo soggettivo o, in carenza di preavviso, corrispondendo al lavoratore un'indennità pari a 6 mensilità. Sono considerati casi di giustificato motivo soggettivo: l'abbandono ingiustificato del posto di lavoro, le minacce a colleghi, le reiterate violazioni del codice disciplinare di particolare gravità, assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare, recidiva nei singoli ritardi ingiustificati oltre la quinta volta, responsabilità per la violazione dei doveri sorti in seguito all'infrazione commessa, recidiva, entro un anno dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della sospensione fino a 10 giorni;

- licenziamento disciplinare senza preavviso in presenza di giusta causa ostativa alla prosecuzione fiduciaria del rapporto di lavoro e senza obbligo di corrispondere alcuna indennità al lavoratore: per insubordinazione verso i superiori, per diverbio litigioso seguito da vie di fatto, ecc.

63. Procedura disciplinare - La contestazione dell'addebito deve essere connotata dai requisiti di specificità, immediatezza e immutabilità dei fatti contestati e deve essere portata a conoscenza del lavoratore con le modalità stabilite dalla legge e con le informazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto nel quale il datore di lavoro ha ravvisato le infrazioni disciplinari.

Prima di poter comminare qualsiasi provvedimento disciplinare più grave del richiamo verbale, l'addebito deve essere preventivamente e formalmente contestato al dipendente che, ha altresì, il diritto di essere sentito a sua difesa. La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa.

Il lavoratore dipendente avrà la possibilità di presentare le contro deduzioni a sua difesa entro 5 giorni. La sanzione disciplinare irrogata senza l'audizione orale, eventualmente richiesta dal lavoratore, è illegittima. L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere presa entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore dipendente per presentare le sue giustificazioni.

Tale decisione dovrà essere comunicata al lavoratore dipendente con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno. Decorso infruttuosamente il termine *de quo* il provvedimento disciplinare si intenderà decaduto.

64. Risarcimento danni - I danni eventualmente cagionati dal prestatore debbono essere contestati formalmente al lavoratore dipendente non appena il datore di lavoro ne sia a conoscenza. L'importo del risarcimento, in relazione alla entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% della retribuzione di fatto per ogni periodo di retribuzione. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi ed indennità dovuti al lavoratore dipendente a qualsiasi titolo, gli attrezzi e gli utensili sono normalmente forniti dal datore. Laddove il lavoratore dovesse perdere e/o danneggiare colpevolmente o dolosamente suddetti attrezzi o i macchinari da lavoro, l'ammontare del costo per la riparazione o il nuovo acquisto verrà decurtato dalla retribuzione del medesimo prestatore.

Titolo XV - Retribuzione

65. Trattamento economico - La rivalutazione dei valori espressi in tabella scaturiscono dall'indice di inflazione realisticamente prevedibile in sostituzione del vecchio criterio dell'inflazione programmata. Pertanto si è preso a riferimento l'indice revisionale con espansione triennale costruito sulla base di un parametro europeo (IPCA) per tutelare i lavoratori ed evitando, così, che venga prepagata l'inflazione.

La normale retribuzione del lavoratore dipendente è costituita dalle seguenti voci:

- paga base nazionale conglobata di cui al presente ccnl;
- eventuali scatti di anzianità di servizio maturati;
- eventuali indennità di funzioni direttive;
- eventuali quantum riconosciuti *ad personam*;
- eventuali altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva territoriale.

La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 170.

La quota giornaliera della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26.

Livello	Retribuzione e costo orario €		
	2014	2015	2016
I	1.995,00	2.006,30	2.058,78
II	1.882,65	1.919,04	1.950,35
III	1.409,05	1.436,38	1.464,12
IV	1.285,80	1.305,90	1.337,10
V	1.196,38	1.225,99	1.249,63
VI	1.102,47	1.135,54	1.169,59

VII	1.065,80	1.101,20	1.138,01
VIII	1.004,46	1.028,59	1.057,65

66. Importi assorbibili - In caso di aumenti di tabelle, i premi di produzione concessi dalle aziende, nonché gli aumenti derivanti da scatti di anzianità, non possono essere assorbiti.

Gli unici importi soggetti all'assorbimento sono quelli conferiti a titolo *ad personam* in caso di avanzamenti di carriera.

67. Aumenti periodici di anzianità - L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione.

Gli aumenti periodici biennali sono pari al 2% della paga di fatto e decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento del biennio.

Al lavoratore dipendente saranno essere corrisposti un totale di 5 (cinque) scatti biennali di anzianità.

68. Mensilità aggiuntive - Gratifica natalizia (13a) - In occasione delle feste natalizie il datore di lavoro dovrà corrispondere al lavoratore dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto. A riguardo le parti precisano che per retribuzione di fatto si intende quel quantum formato dagli importi tabellari maggiorati da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo ad esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o una tantum, e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

69. Corresponsione della retribuzione - La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore dipendente con cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore dipendente la busta paga o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione dell'associazione, il nome ed il cognome del lavoratore dipendente, il ccnl applicato, l'ammontare di TFR accantonato o destinato a fondi, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, il maturato e goduto di ferie e permessi nonché le singole voci e relativi importi costituenti la retribuzione stessa e la elencazione delle trattenute.

Titolo XVI - Disciplina delle indennità

70. Indennità - Il presente ccnl prevede le seguenti indennità che vengono corrisposte al lavoratore dipendente al verificarsi di determinati eventi:

Indennità in caso di morte - In caso di morte del lavoratore dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposti al coniuge, ai figli, e, se vivevano a carico del lavoratore dipendente, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado. La ripartizione dell'indennità, se non vi è accordo fra gli aventi diritto, deve farsi secondo le leggi vigenti. In mancanza delle persone indicate al primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima. È nullo ogni patto anteriore alla morte del lavoratore dipendente circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

Indennità per lavori pesanti o nocivi - Ai lavoratori dipendenti che svolgano mansioni richiedenti un notevole sforzo fisico e che espongano ad agenti considerati nocivi o potenzialmente pericolosi per la salute, il datore, oltre a provvedere a tutti gli adempimenti atti a garantirne la sicurezza e la salute, corrisponderà un'indennità pari al 20% della retribuzione di fatto.

Indennità per mezzi di trasporto - Il datore di lavoro è tenuto a fornire al lavoratore un efficiente mezzo di trasporto, ove richiesto per il normale disimpegno delle mansioni affidategli.

Qualora il mezzo di trasporto non sia fornito dal datore di lavoro ma dal lavoratore stesso questi ha diritto, a titolo di rimborso spese, ad una indennità pari ad 1/5 del costo di un litro di benzina senza piombo per chilometro percorso. Detta indennità compete anche agli impiegati qualora prestino la propria opera nei cantieri ed usino mezzi di trasporto propri per raggiungere il posto di lavoro dal centro di raccolta.

Titolo XVII - Trattamento di fine rapporto e previdenza integrativa

71. TFR e previdenza integrativa - In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto.

Calcolo dell'importo - Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Anticipazione - Il prestatore di lavoro può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, decorrente da almeno 8 anni, una

anticipazione non superiore al 70% sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

Motivazioni - La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

- a) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
- c) oltre eventuale motivate esigenze.

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto.

Il D.Lgs. 5 dicembre 2005, n. 252 - La legge finanziaria 2007 ha anticipato di un anno l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 252/2005 recante la disciplina delle forme pensionistiche complementari pertanto si rimanda, per la compiuta disciplina di destinazione dei ratei di TFR, a detto decreto, con le modifiche ad esso apportate dalla predetta legge finanziaria.

Fondo di previdenza complementare - È intenzione delle parti individuare di comune accordo un "Fondo di Previdenza Complementare" a cui aderire e nel quale far confluire il TFR maturando dei lavoratori dipendenti che vorranno aderire. Il contributo a carico dell'associazione non potrà superare l'1% degli elementi retributivi ai fini del calcolo del TFR con la decorrenza prevista dalla legge.

Per quanto non espressamente previsto al presente articolo si rimanda alla L. 29 maggio 1982, n. 297.

Titolo XVIII - Allineamento contrattuale

72. lavoratori provenienti da altro ccnl - In caso di prima applicazione del presente ccnl, a Dipendenti precedentemente assunti con altri ccnl, si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi:

Inquadramento contrattuale: il lavoratore sarà nuovamente inquadrato in base all'effettiva mansione svolta in azienda, con riferimento alle previsioni della classificazione del personale prevista dal presente ccnl; quanto precede potrà anche determinare non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento.

Inquadramento retributivo: rispettando il principio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di ccnl non dovrà determinare, per i lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente riconosciuto. Pertanto, la retribuzione lorda annuale complessivamente spettante al lavoratore all'atto del passaggio di ccnl dovrà rimanere invariata, salvo eventuali previsioni migliorative.

La nuova retribuzione annua da riconoscere, dall'applicazione del presente ccnl, sarà determinata dalla paga base nazionale mensile per 13 mensilità, dall'indennità di mancata contrattazione di secondo livello annuale e mensile per 12 mensilità, o, in alternativa, dalla contrattazione di secondo livello e/o da un importo a titolo di "Superminimo assorbibile *ad personam*", che sarà determinato fino a concorrenza con l'importo annuo precedentemente erogato.

Alcuni esempi di allineamento contrattuale verranno pubblicati nei siti istituzionali.

Inquadramento normativo: eventuali differenze a sfavore del lavoratore su Ferie, Permessi e ROL, potranno continuare ad essere riconosciute *ad personam*. In alternativa, con accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore, le stesse potranno essere monetizzate.

Titolo XIX - Tutele del lavoro

73. Tutela della privacy - Per quanto concerne la disciplina inerente la tutela della privacy si rimanda al D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

74. Discriminazioni - Ai sensi del disposto del D.Lgs. 215/2003 (attuazione della Delibera 2000/43/CE) e 216/2003 (attuazione della Delibera 2000/78/CE), le parti si incontreranno periodicamente al fine di realizzare un monitoraggio delle eventuali criticità che dovessero insorgere in merito a discriminazioni di qualsiasi ordine e titolo che vadano a minacciare il regolare e dignitoso svolgimento del rapporto di lavoro al fine di individuare le azioni positive finalizzate a dirimerle.

75. Mobbing - Il fenomeno comunemente identificato come mobbing consiste in una situazione lavorativa di conflittualità sistematica e persistente in cui una o più persone sono vittime di atteggiamenti ad alto contenuto persecutorio da parte di uno o più soggetti in posizione gerarchica superiore, inferiore o paritaria con la finalità di porre la vittima in un estremo stato di soggezione e disagio.

Le parti intendono considerare il mobbing, per quanto attiene Ingestione disciplinare dello stesso, come una fattispecie ricompresa nelle previsioni del licenziamento senza diritto al preavviso.

Si possono avere vari tipi di mobbing:

verticale: posto in essere dal datore di lavoro o dal superiore (bossing);

orizzontale: messo in atto da un collega;

ascendente: compiuto dall'inferiore ai danni del superiore.

76. Sicurezza sui luoghi di lavoro - Il datore si farà carico di tutte le iniziative finalizzate a garantire la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro in ottemperanza del dettato del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

Le parti concordano di garantire il pieno rispetto delle disposizioni nazionali in materia di sicurezza, assicurando l'informazione e la partecipazione dei lavoratori, nonché promuovendo, ove necessario, specifiche attività formative. Inoltre le imprese presteranno particolare attenzione e sorveglianza sanitaria nei confronti di quei lavoratori esposti a fattori di rischio fisici, chimici e/o biologici. Ove per esigenze legate a tale vigilanza si prevedano forzate assenze dal lavoro a detti lavoratori è riconosciuta la regolare corresponsione del salario. Il datore di lavoro, dopo la valutazione dei rischi e la riduzione di questi attraverso idonee procedure di lavoro, è tenuto a dotare i lavoratori dei mezzi di difesa, individuali o collettivi, necessari contro l'azione di agenti che, per la loro specifica natura e/o in determinate condizioni, possono risultare nocivi alla salute del lavoratore. I mezzi protettivi di uso personale sono assegnati in dotazione possibilmente personale per tutta la durata del lavoro e devono essere tenuti in stato di efficienza.

77. Occupazione femminile - Le parti si incontreranno periodicamente a livello regionale provinciale o aziendale, al fine di realizzare azioni positive favore dell'occupazione femminile. A tal fine saranno costituiti comitati per le pari opportunità, per la progettazione e realizzazione delle suddette iniziative, anche utilizzando le risorse dei vari enti pubblici.

Sarà istituito un gruppo di lavoro per le pari opportunità composto da un membro in rappresentanza di ciascuna delle OO.SS. firmatarie.

78. lavoratori stranieri - La legge garantisce ai lavoratori stranieri regolarmente soggiornanti in Italia, e alle loro famiglie, parità di trattamento e la piena uguaglianza di diritti rispetto ai lavoratori italiani. La speciale disciplina cui è soggetto il rapporto di lavoro nel settore - soprattutto con riferimento al regime di sicurezza sociale - dunque, può riguardare anche i lavoratori extracomunitari regolarmente presenti nel nostro Paese. Le parti prendono atto dell'importanza e del ruolo che stanno acquisendo i lavoratori di cittadinanza non italiana e concordano di promuovere iniziative finalizzate all'integrazione, alle pari opportunità, alla formazione professionale. A tal fine vengono riconosciuti i medesimi permessi stabiliti per il diritto allo studio, con i limiti e le modalità di cui al presente ccnl, anche per i lavoratori stranieri che intendano partecipare a corsi di scolarizzazione dedicati, organizzati da istituti e/o enti pubblici. Qualora il lavoratore straniero abbia necessità di godere di un periodo di ferie più lungo rispetto a quello stabilito nel presente ccnl, al fine di utilizzarlo per un rimpatrio non definitivo, su sua richiesta e accordo del datore di lavoro, è possibile l'accumulo delle ferie nell'arco massimo di un biennio, nei limiti previsti dalla legge.

79. Volontariato - Per il dipendente impegnato in attività di servizio civile o in operazioni di soccorso alpino e speleologico si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalle norme che disciplinano la materia ed in particolare dal D.P.R. n. 61 del marzo 1994, dalla L. n. 162/92 e dal D.M. n. 379/94 applicativo della stessa.

Ai soci e ai lavoratori impegnati in attività di servizio di protezione civile o pronto soccorso, vengono riconosciuti i permessi retribuiti, fino ad un massimo di 16 (sedici) ore nell'anno solare.

Ai soci e 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 dalle L. n. 49/97 e n. 266/91, le cooperative, compatibilmente con le esigenze di servizio potranno concedere periodi di aspettativa non retribuita e senza decorrenza di anzianità a tutti gli effetti, di durata anche superiore ad un anno fino ad un massimo di due, salvo casi particolari.