

C.C.N.L. 9 settembre 2014 - **Dipendenti delle imprese sociali e degli enti del terzo settore** (*sottoscritto da Federazione organizzazioni di Volontariato "Pier Giorgio Frassati" e FITESC-CONFSAL*)

Premessa

Le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori firmatarie, in qualità di OO.SS. comparativamente più rappresentative, ritengono di aver dato con il presente contratto di riferimento per il terzo settore una prima importante risposta alle esigenze, da più parti rappresentate, per un cambiamento della contrattualistica nazionale in un'ottica di rilancio reale dell'occupazione, fattore indispensabile per una espansione strutturale dell'economia e della produttività del Paese, e ribadiscono che il ccnl deve essere considerato un complesso unitario e inscindibile.

Le parti ritengono che per il rilancio dell'occupazione, in un'ottica di mercato sociale del lavoro stabilizzato tendente alla piena occupazione, avrà un ruolo centrale l'affiancamento all'impresa di tipo tradizionale da parte delle imprese sociali e degli enti operanti nel terzo settore.

Il contratto si muove nelle logiche dettate dalla Unione Europea finalizzate al miglioramento dei rapporti individuali e collettivi di lavoro, alla crescita dei livelli occupazionali, alla protezione e sicurezza sociale, per concorrere a formulare e rafforzare le regole di garanzia e di tutela dei processi lavorativi. Infatti, con il Protocollo aggiuntivo al trattato di Maastricht del 1991, relativo alla politica sociale, i Governi dell'Unione Europea hanno indicato le materie su cui inciderà la politica sociale comunitaria per il conseguimento degli obiettivi delle loro azioni comuni: la sicurezza e la salute del lavoratore, le migliori condizioni di lavoro, l'informazione e la consultazione dei lavoratori, le pari opportunità, la rappresentanza e la difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro ivi compresa la cogestione e la partecipazione, gli aiuti finanziari alla promozione dell'occupazione e alla creazione dei posti di lavoro, la contrattazione collettiva europea. A tal proposito, le parti si impegnano, nei limiti consentiti dalla normativa e secondo meccanismi democratici, a favorire un'adeguata rappresentanza dei lavoratori negli organismi direttivi. Per questi obiettivi, le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori svolgono una specifica funzione che esercitano nei confronti del legislatore comunitario, nonché una essenziale funzione negoziale nell'ambito del dialogo sociale.

Le parti, rifacendosi alle OO.SS. firmatarie presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri dell'accordo quadro di riforma degli assetti contrattuali sottoscritto in data 22 gennaio 2009, ritengono che il presente ccnl, disciplinato secondo i principi civilistici in materia contrattuale e vincolante esclusivamente per gli aderenti alle medesime OO.SS., rispetti i contenuti dell'accordo quadro in parola.

Infatti il ccnl è di durata triennale tanto per la parte economica che normativa e avrà la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore, ovunque impiegati sul territorio nazionale, e per la dinamica degli effetti economici si individuerà un indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo per il triennio - in sostituzione del tasso di inflazione programmata - l'indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA (indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia), depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati.

La verifica degli eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale effettivamente osservata avverrà con cadenza annuale in sede paritetica. La verifica circa la significatività degli eventuali scostamenti registratisi sarà effettuata in sede paritetica a livello interconfederale. Il recupero degli eventuali scostamenti sarà effettuato entro la vigenza di ciascun contratto nazionale attraverso specifiche intese, che individueranno il nuovo indice previsionale da applicare alle retribuzioni.

Le parti concordano, altresì, sulla necessità di affermare la paritaria funzione delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, sul piano del diritto al lavoro e all'esercizio dell'impresa sociale in un contesto di riconosciute libertà associative.

Sulla base di tali principi, le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori firmatarie affermano il loro ruolo di stimolo e di controllo sulle politiche sociali e del lavoro, nonché la loro essenziale funzione negoziale nell'ambito del confronto con gli organismi istituzionali, governativi e legislativi del nostro Paese e dell'Unione Europea.

Le parti riconoscono che le imprese sociali e gli enti del terzo settore hanno caratteristiche peculiari rispetto al restante mondo imprenditoriale. Le organizzazioni sindacali firmatarie si impegnano a porre in essere iniziative politiche affinché le disposizioni legislative consentano la più ampia valorizzazione dell'impresa sociale in Italia.

Con spirito improntato alla massima solidarietà tra lavoro e capitale, la stipula di questo contratto, tra le ulteriori e originali soluzioni introdotte, ha opportunamente esplicitato innovazioni anche sulla metodologia contrattuale, prevenendo in modo consapevole un duplice livello di contrattazione:

- il primo, di livello nazionale, mirato a realizzare un quadro normativo generale, e uno standard retributivo di medio livello che dovendo necessariamente avere come riferimento l'intero territorio nazionale, nel farsi carico delle situazioni di particolare sofferenza e disagio riscontrabili nel Mezzogiorno e nelle aree a più bassa produttività e redditività del lavoro, garantisca comunque un trattamento economico dignitoso e proporzionato alla qualità e quantità del lavoro svolto;

- il secondo, di livello territoriale o settoriale o aziendale, equiparato a quello nazionale, destinato ad introdurre o consolidare impianti retributivi più avanzati, che permettono di muovere la trattativa in ragione del contesto socio economico, della produttività e delle diverse situazioni azienda; una contrattazione locale, quindi, mirata ad adeguare e proporzionare le retribuzioni alle diverse situazioni in cui gli enti si trovano a operare dove è possibile misurare effettivamente la produttività, la competitività, la dinamica del rapporto di lavoro, le esigenze di flessibilità e interpretare al meglio le esigenze di sviluppo locale soprattutto in una realtà come quella italiana caratterizzata da fortissimi squilibri.

Le parti stipulanti, oltre a dare valenza al duplice livello di contrattazione, che produrrà positivi risultati, hanno ritenuto opportuno inserire nel contratto un impianto normativo rivolto a migliorare il rapporto di lavoro.

Sono previsti, infatti, istituti di garanzia contrattuale, una più efficace azione di tutela dei lavoratori e di salvaguardia dei loro diritti, ferma restando la facoltà delle aziende di esercitare liberamente il diritto di impresa e di associazione.

Nel rispetto della coerenza dichiarata, gli istituti contrattuali di contenuto economico saranno periodicamente e sistematicamente sottoposti a verifica da parte delle organizzazioni stipulanti, essendo strettamente correlati alla dinamica del costo del lavoro e formando comunque uno degli elementi capaci di creare meccanismi di bilanciamento sulla evoluzione dei costi della vita.

Le parti ribadiscono, per concludere, che particolare cura sarà dedicata alla valutazione delle politiche aziendali e degli obiettivi da conseguire.

Le parti, infine, si impegnano a esercitare, con il massimo scrupolo, una azione di controllo e a denunciare eventuali posizioni e/o gestioni irregolari, specie in ordine al "lavoro nero", e allo sfruttamento del lavoro minorile che degradano il rapporto di lavoro e discreditano il terzo settore.

Campo di applicazione

Il presente ccnl disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale rapporti di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, posti in essere dalle imprese sociali e dagli enti del terzo settore, a qualsiasi titolo condotte e in qualsiasi forma esercitate aventi per oggetto l'esercizio di attività specifiche degli enti medesimi.

Il presente ccnl è applicabile esclusivamente dagli enti aderenti alle organizzazioni datoriali e in regola con il pagamento dei contributi di assistenza contrattuale.

Le parti convengono che, tra i requisiti per accedere ai finanziamenti agevolati o alle agevolazioni fiscali e contributive o ai fondi per la formazione professionale, erogati da enti pubblici nazionali, regionali, provinciali e/o dalla UE, sia compreso l'impegno da parte degli enti all'applicazione del presente ccnl e delle normative previdenziali, assistenziali e antinfortunistiche.

A titolo di esemplificazione, non esaustiva e da interpretarsi in via analogica, per enti a cui si applica il presente ccnl si intendono:

- le associazioni di promozione sociale di cui alla L. 383/00;
- le organizzazioni di volontariato di cui alla L. 266/91;
- le associazioni e società sportive dilettantistiche, aderenti agli enti di promozione sportiva e alle Federazioni Sportive Nazionali, per i rapporti di lavoro non ricompresi nelle prestazioni sportive di cui all'art. 90 del D.Lgs. 289/02;
- le fondazioni;
- le Ong di cui alla L. 49/87;
- le associazioni ambientaliste di cui alla L. 349/86;
- gli enti con finalità assistenziali riconosciuti dal Ministero degli interni;
- le imprese sociali di cui alla L. 118/05;
- le associazioni di consumatori di cui alla L. 281/98;
- le Onlus di cui al D.Lgs. 460/97;
- le Società di Mutuo Soccorso di cui alla L. 3818/1886;
- le Università popolari e della terza età;
- tutte le associazioni, comitati, patronati, istituti ed enti senza fini di lucro.

A titolo esemplificativo i settori in cui operano gli enti e le imprese sociali sono i seguenti:

- assistenza domiciliare;
- centri diurni e di accoglienza per soggetti portatori di handicap fisici e psichici;
- centri di aggregazione giovanili;
- asili nido;
- ludoteche;
- baby parking;
- comunità alloggio per portatori di handicap fisici e psichici;
- centri diurni per anziani;
- comunità terapeutiche per tossicodipendenti;
- attività di recupero di persone svantaggiate anche attraverso strutture comunitarie residenziali o semiresidenziali;
- comunità alloggio per minori;
- servizi di animazione e promozione turistica;
- tutela ambientale e del territorio;

- promozione dei prodotti e servizi italiani all'estero;
- ricerca sociale e scientifica;
- istruzione e formazione dei giovani, dei disoccupati e della terza età;
- attività sportive dilettantistiche;
- attività culturali;
- attività caritative;
- tutela dei consumatori e diritti civili;
- impianti e centri sportivi;
- attività di cooperazione internazionale con i paesi in via di sviluppo;
- ogni altra attività che venga esercitata da parte di enti associativi e fondazioni senza scopo di lucro.

Le disposizioni del presente contratto sono correlate e inscindibili tra loro e pertanto non è ammessa la parziale applicazione.

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* e suscettibili di futuri assorbimenti, fino ad un massimo del 50% dell'importo iniziale, esclusivamente nel caso di aumenti derivanti da avanzamenti di carriera.

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

Decorrenza e durata

La validità del presente contratto decorre dal 1° settembre 2014 e scadrà il 31 agosto 2017, sia per quanto riguarda la parte normativa che per quella economica.

Il contratto nella sua globalità si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.

In caso di disdetta resterà in vigore sino a che non verrà sostituito dal successivo.

Titolo I - Disciplina dei livelli di contrattazione

1. Livelli di contrattazione nazionale e territoriale - Le parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro come appresso:

a) contrattazione di I livello: contratto nazionale di settore;

b) contrattazione di II livello; contratto integrativo territoriale di settore o aziendale equiparato a tutti gli effetti a quella nazionale.

La contrattazione collettiva di I livello vuole riconoscere agli enti il diritto di poter impostare la propria attività sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro: esso si basa su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del presente ccnl.

Per il rinnovo del presente ccnl è necessario che una delle parti dia, almeno tre mesi prima della relativa scadenza, la disdetta presentando le proposte per un nuovo ccnl per consentire l'apertura delle trattative.

Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente ccnl, e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla presentazione delle richieste di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data della scadenza, ovvero dalla data di presentazione della richiesta se successiva, verrà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominata: "indennità di vacanza contrattuale".

L'importo di tale indennità sarà pari al 30% (trenta per cento) del tasso di inflazione programmato, applicato al minimo tabellare.

Dopo sei mesi di vacanza contrattuale detta indennità sarà pari al 50% (cinquanta per cento) dell'IPCA.

Dalla data di decorrenza di rinnovo del ccnl, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposta. In sede di rinnovo del presente ccnl verranno contrattate le modalità per la compensazione delle eventuali differenze retributive per tutto il periodo di vacanza contrattuale.

Alla contrattazione collettiva nazionale è demandato di provvedere, oltre alle materie specifiche, anche alla regolamentazione e determinazione delle quote sindacali.

La contrattazione collettiva territoriale sarà svolta in sede regionale, provinciale o aziendale. Essa riguarda materie e istituti stabiliti dal presente ccnl, diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale.

Alla contrattazione collettiva territoriale è demandato di provvedere sulle seguenti materie specificatamente individuate:

a) possibilità di una diversa articolazione o modulazione dell'orario normale di lavoro, che può essere svolto in modo differenziato nel corso dell'anno, in ogni caso regolamentato dalla direzione dell'ente;

b) premio assiduità/presenza il cui ammontare è regolamentato dalla direzione dell'ente. Gli importi degli eventuali elementi economici integrativi sono variabili e non predeterminabili né utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale;

c) premio di produzione eventualmente regolamentato dalla direzione dell'ente;

d) determinazione dell'elemento economico "incentivo" valutato in base a risultati conseguiti tramite le risultanze di indicatori concordati;

e) costituzione e funzionamento dell'organismo regionale o provinciale paritetico per la prevenzione infortuni, per l'attuazione delle norme per l'igiene e l'ambiente di lavoro, nonché tutto quanto previsto dal D.Lgs. 81/08 in materia di sicurezza sul posto di lavoro e successive modificazioni;

f) realizzazione di un incontro, a livello regionale o provinciale, fra le parti stipulanti il presente ccnl, per l'approvazione dei contratti di inserimento o reinserimento per realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento alle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, nel rispetto di quanto previsto all'art. 55 c. 2 del D.Lgs. 10 settembre 2003 n. 276;

g) attuazione della disciplina della formazione professionale;

h) disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione regionale o provinciale dal presente ccnl, mediante specifiche clausole di rinvio.

L'accordo di II livello ha durata triennale e scade comunque contestualmente al contratto collettivo nazionale.

Nell'arco di vigenza del presente ccnl potrà aversi una sola fase negoziale a livello regionale o provinciale, da svolgere conformemente alla seguente procedura:

- la richiesta di stipula della contrattazione territoriale deve essere presentata dopo almeno un mese dal deposito presso il Ministero del lavoro e della Previdenza Sociale del presente ccnl e depositate presso la Direzione Provinciale del Lavoro entro un mese dalla stipula dello stesso;

- le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste e il termine di 60 (sessanta) giorni decorrente dall'apertura delle trattative.

2. Diritti sindacali e di associazione - Le parti riconoscono che ciascun dipendente o potrà usufruire nel corso dell'anno di permessi sindacali nei limiti di 10 (dieci) ore, a titolo di diritto d'assemblea, che saranno richiesti al datore di lavoro dalle organizzazioni sindacali stipulanti il presente ccnl.

I lavoratori dipendenti per le ore di permesso di cui sopra riceveranno un rimborso pari alla retribuzione delle ore di permesso usufruito. Rimborso che viene escluso dalla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali e assistenziali ai sensi dell'art. 3 del D.L. n. 318, del 14 giugno 1996, convertito con modificazione in L. 29 luglio 1996, n. 402.

Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro; le assemblee si terranno all'inizio o alla fine dello stesso.

L'assemblea si svolge di norma fuori dei locali dell'ente, ma in presenza di locali idonei, può svolgersi anche all'interno, previo accordo tra datore di lavoro e dipendenti secondo quanto disposto dalla L. 20 maggio 1970, n. 300.

In applicazione della L. 20 maggio 1970, n. 300, le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, possono, negli enti con più di 15 (quindici) e fino a 100 (cento) lavoratori dipendenti, designare 1 (uno) rappresentante sindacale; negli enti da 101 (centouno) a 300 (trecento) lavoratori dipendenti possono designare 3 (tre) rappresentanti sindacali e, oltre tale soglia, ogni 300 (trecento) dipendenti, possono designare 3 (tre) rappresentanti sindacali. Ai dirigenti delle rappresentanze sindacali, saranno concessi permessi retribuiti per le loro funzioni, nel numero di otto ore mensili.

I dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle organizzazioni sindacali stipulanti usufruiranno di una serie di permessi retribuiti, nel limite complessivo di 8 (otto) ore per ciascun dipendente. I permessi sindacali dovranno essere richiesti per iscritto, con almeno 2 (due) giorni in anticipo dalle OO.SS. stipulanti il presente ccnl.

Per i dipendenti chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segreterie o dirigenti nazionali dei lavoratori, oppure a ricoprire cariche pubbliche elettive, si fa riferimento all'art. 31 della L. 300/1970.

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.

I lavoratori hanno facoltà di delegare la propria O.S. alla riscossione presso il proprio datore di lavoro di una quota mensile dello stipendio, paga o retribuzione per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dagli organi statutari.

Le parti convengono che, considerati i costi che il presente ccnl comporta per l'assistenza alla stipulazione e per la successiva consulenza, gli enti aderenti e non, che applicano il presente contratto, verseranno alla Organizzazione datoriale di riferimento un contributo pari a €10,00 annuali per ogni dipendente.

Quota di servizio contrattuale - gli enti, mediante affissione in bacheca nei mesi di dicembre e gennaio, comunicheranno che in occasione del rinnovo del ccnl le OO.SS. firmatarie chiedono ai lavoratori non iscritti una quota associativa straordinaria di sostegno per le spese sostenute per il rinnovo contrattuale di €10,00 (dieci/00) da trattenere sulla retribuzione corrisposta nel mese di febbraio successivo alla data di sottoscrizione del presente ccnl.

Gli enti consegneranno ai lavoratori dipendenti l'apposito modulo che consente al lavoratore di rifiutare tale richiesta e che dovrà essere consegnata, in caso di adesione, agli enti entro il mese di febbraio successivo alla data di sottoscrizione del presente ccnl.

Gli enti daranno tempestiva comunicazione delle trattenute effettuate alle OO.SS. di riferimento.

Le parti, non potendo ignorare che attualmente la funzione attribuita alla contrattazione collettiva non è più di esclusiva natura retributiva né si limita a una mera disciplina del rapporto di lavoro, ma si configura come un complesso e

ordinato apparato negoziale, che comporta la condivisione di obiettivi, strategie e comportamenti, tutti mirati al miglioramento degli assetti economici e sociali del paese e alla salvaguardia dei livelli occupazionali, concordano, in coerenza con lo spirito di cui alla premessa, di assegnare al presente ccnl anche il ruolo di strumento di documentazione e di lavoro, finalizzato a estendere a ogni livello la rappresentanza delle parti firmatarie e ad attivare e stimolare lo spirito di servizio a favore dei lavoratori e dei datori di lavoro.

3. Distribuzione contratti - Il presente ccnl, conforme all'originale, è stato edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti.

È vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione.

In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle organizzazioni firmatarie.

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le parti contraenti si impegnano a inviare copia del presente ccnl al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del lavoro) al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e agli enti previdenziali e assistenziali interessati.

Gli enti sono tenuti a distribuire gratuitamente a ogni singolo lavoratore dipendente in servizio e neo assunto copia del presente ccnl.

4. Efficacia del contratto - Le norme del presente ccnl sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente ed esclusivamente nei confronti dei datori di lavoro che fanno richiesta di adesione all'ente bilaterale di cui al presente ccnl.

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 compiutamente dalle parti stipulanti.

5. Occupazione femminile - Le parti si incontreranno periodicamente al fine di realizzare azioni positive favore dell'occupazione femminile.

Sarà istituito un gruppo di lavoro per le pari opportunità composto, in misura paritetica, da membri in rappresentanza delle parti firmatarie del presente ccnl, la cui sede operativa sarà presso l'ente bilaterale "EBITESC".

6. Tutela dei lavoratori che svolgono attività di volontariato - Le parti, nel riconoscere l'alto valore solidaristico e civile del volontariato, concordano che ai lavoratori che svolgono attività di volontariato siano applicate, compatibilmente con l'organizzazione aziendale, le forme di flessibilità dell'orario di lavoro o delle turnazioni previste dalla normativa vigente e dal presente ccnl.

Le attività di volontariato svolte, oltre il normale orario di lavoro, dai lavoratori presso gli enti del terzo settore di cui sono dipendenti, non può costituire elemento di valutazione ai fini della ripartizione di eventuali incentivi economici legati alla produttività.

7. Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione - È costituita una Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione, con sede presso l'EBITESC, composta, in misura paritetica, da membri nominati dalle parti firmatarie del presente ccnl.

La Commissione ha i seguenti compiti:

a) esame e risoluzione delle controversie inerenti all'interpretazione e applicazione del presente ccnl e della contrattazione integrativa di II livello;

b) tentativo della bonaria composizione, ai sensi e per gli effetti dell'articolo che segue, delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie;

c) determinazione dell'ammontare dell'incentivo in caso di controversia fra le parti nella contrattazione di II livello;

d) verifica e valutazione dell'effettiva applicazione di tutti gli istituti previsti dal presente ccnl e dalla sue modificazioni e integrazioni, anche in ordine all'attuazione della parte retributiva e contributiva; il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo lavoratore dipendente: il datore di lavoro è tenuto a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione;

e) esame e interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle parti stipulanti;

f) esame e soluzione di ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;

g) definizione della classificazione del personale, come previsto dal presente ccnl;

h) definizione di tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa indicata nel presente ccnl.

8. Composizione delle controversie - Per tutte le controversie individuali o collettive relative all'applicazione del presente ccnl, è prescritto il tentativo di conciliazione in sede sindacale, secondo le norme e le modalità stabilite dal presente articolo.

Anche per le controversie relative a licenziamenti individuali di cui alle L. 15 luglio 1966, n. 604, e 11 maggio 1990 n. 108, non derivanti da provvedimenti disciplinari, devono essere ugualmente fatti tentativi di composizione per il tramite della Commissione di cui al presente ccnl.

I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in quattro copie, dovranno essere sottoscritti dai membri della Commissione e anche dai lavoratori dipendenti e dai datori di lavoro interessati. Due copie del verbale saranno inviate alla Direzione provinciale del lavoro (L. 2 agosto 1973, n. 533).

Il lavoratore dipendente interessato alla definizione della controversia, è tenuto a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione alla quale sia iscritto.

La Commissione di cui al presente ccnl, ricevuta la richiesta di conciliazione, è tenuta a comunicare nei modi e nei termini di legge, alla parte contrapposta, oltre al motivo della controversia il luogo, il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione: l'incontro tra le parti deve avvenire entro e non oltre 15 (quindici) giorni dalla data di avvenuto invio della comunicazione alla parte contrapposta.

9. Ente nazionale bilaterale (EBITESC) - Le parti stipulanti il presente ccnl aderiscono all'ente nazionale bilaterale EBITESC.

L'ente bilaterale provvederà, oltre alle competenze specifiche, anche a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge quali l'art. 1, commi 1175 e 1176, L. 27 dicembre 2006, n. 296.

Finanziamento - Per assicurare l'operatività dell'ente bilaterale e degli eventuali enti territoriali, la quota contrattuale di servizio è fissata nella misura globale dello 0,20% della paga contrattuale lorda di cui lo 0,15% a carico della parte datoriale e lo 0,05% a carico del dipendente.

L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un EDR di importo pari allo 0,15% di paga base conglobata.

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

Titolo II - Costituzione del rapporto di lavoro

10. Assunzione - Documentazione - L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- 1) la tipologia del contratto di assunzione;
- 2) la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato;
- 3) la località in cui presterà la sua opera;
- 4) la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica e la retribuzione;
- 5) l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro;
- 6) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- 7) l'indicazione del numero di iscrizione al libro matricola;
- 8) le altre eventuali condizioni concordate.

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

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

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- 1) documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita;
- 2) documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- 3) accettazione della lettera di assunzione;
- 4) altri documenti e certificati che la parte datoriale richiederà per le proprie esigenze se dovuti.

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

11. Periodo di prova - La durata del periodo di prova non potrà superare:

<i>Livelli</i>	<i>Periodo</i>
Livello I-II	90 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello III-IV-V	60 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello VI-VII-VIII	30 giorni di effettiva prestazione lavorativa

Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate effettivamente prestate, fermo restando il termine massimo di sei mesi previsto dall'art. 10 della L. 15 luglio 1996, n. 604.

Nel corso del periodo di prova e al termine dello stesso, il rapporto di lavoro potrà essere risolto da ambo le parti, senza obbligo di preavviso, ma con diritto al trattamento di fine rapporto.

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, di fruire anche di un periodo di computo pari alla metà del periodo di prova. In detto computo vanno riassunti tutti gli eventuali periodi di malattia. Decorso detto periodo di computo il dipendente può essere licenziato per giusta causa.

Non è assoggettabile al periodo di prova il lavoratore dipendente assunto nuovamente per le medesime mansioni qualora egli abbia prestato la propria attività con contratto di lavoro subordinato per un periodo complessivo di almeno 10 mesi nell'arco di 2 anni antecedenti la data di nuova assunzione. Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata e il periodo stesso sarà cumulato all'anzianità di servizio.

12. Telelavoro - Il telelavoro è una forma di organizzazione a distanza resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore dipendente opera e la sede del datore di lavoro.

Il telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non un particolare status legale.

Il telelavoro 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 quindi 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.

Il telelavoro può essere di tre tipi:

- domiciliare; svolto nell'abitazione del telelavorista;

- mobile: attraverso l'utilizzo di apparecchiature portatili;

- remotizzato o a distanza: svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri i quali non coincidono né con l'abitazione del telelavorista né con gli uffici del datore.

Il telelavoro domiciliare e remotizzato si applica esclusivamente ai telelavoristi subordinati e non è applicabile né ai telelavoristi occasionali né a quelli autonomi.

Il telelavoro subordinato può svolgersi anche con contratto part time o a tempo determinato sia che il telelavoro venga svolto nell'abitazione del lavoratore dipendente sia a quello remotizzato.

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

Il telelavoro ha carattere volontario sia per la parte datoriale che per il lavoratore dipendente.

Se il telelavoro non è previsto nel contratto di assunzione, il lavoratore dipendente è libero di accettare o respingere l'offerta, prospettata nel corso del rapporto di lavoro, di svolgere telelavoro.

Il compito di individuare le modalità per esercitare il diritto alla reversibilità sarà stabilito dalla contrattazione dell'ente.

Al lavoratore dipendente sono riconosciuti gli stessi di diritti legali e contrattuali previsti per il lavoratore dipendente comparabile che svolge attività nei locali del datore.

Il lavoratore dipendente comparabile è quello inquadrato allo stesso livello in forza dei criteri stabiliti dalla contrattazione collettiva.

I telelavoratori dovranno essere messi nella condizioni di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per i lavoratori dipendenti comparabili.

I telelavoratori hanno diritto a una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui ripongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.

I lavoratori dipendenti che passano al telelavoro nel corso del rapporto conservano per intero il proprio status precedentemente acquisito.

Il datore di lavoro 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 e provvederà, altresì, ad informare il telelavoratore dipendente in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati.

La responsabilità di tali norme e regole è in capo al telelavoratore dipendente.

È demandata alla contrattazione aziendale ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione.

Il datore, nello svolgimento dell'attività lavorativa del telelavorista, 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.

In ogni caso il datore si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e dal danneggiamento degli strumenti di lavoro, nonché i dati utilizzati dal telelavoratore.

Il datore è tenuto a fornire al telelavoratore i supporti tecnici ed è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore, in conformità alla direttiva 89/391/CEE, oltre che alle direttive particolari recepite dalla legislazione nazionale in quanto applicabili e a quelle previste nel presente contratto.

La contrattazione aziendale regolerà gli eventuali accessi al domicilio del telelavorista o ai telecentri.

Alla contrattazione aziendale è demandato:

- l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore come i contatti con i colleghi e l'accesso alle informazioni dell'associazione;

- il carico di lavoro;

- eventuale fascia di reperibilità;

- la determinazione in concreto degli strumenti che permettono la effettiva autonoma gestione dell'organizzazione al telelavoratore dipendente.

Il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.

Con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili al telelavoratore le seguenti norme previste dal D.Lgs. 8 aprile 2003 n. 66:

- art. 3 (orario normale di lavoro settimanale);
- art. 4 (durata massima dell'orario settimanale);
- art. 5 (lavoro straordinario);
- art. 7 (riposo giornaliero);
- art. 8 (pause);
- articoli 12 e 13 (organizzazione e durata del lavoro notturno).

Il telelavoratore ha gli stessi diritti collettivi dei lavoratori dipendenti che operano negli uffici del datore di lavoro.

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

13. Lavoro a tempo determinato - Le assunzioni con contratto di lavoro a termine sono regolamentate con le modalità e i termini dettati dalla L. 30/03, del D.Lgs. n. 276/03 e successive modificazioni.

Le parti, altresì, stabiliscono che:

1) in caso di malattia e infortunio non sul lavoro, la conservazione del posto è limitata ad un periodo massimo pari ad 1/3 della durata del contratto, con un minimo di 30 giorni, e non eccedente comunque la scadenza del termine apposto al contratto;

2) in caso di dimissioni, i termini di preavviso previsti per i lavoratori a tempo indeterminato sono ridotti alla metà, a eccezione degli operai per i quali rimangono confermati quelli ordinari;

3) l'integrazione economica a carico dell'ente cessa con l'esaurimento del periodo di conservazione del posto;

4) non è coerente con i principi generali la preventiva programmazione della mancata fruizione delle ferie attraverso il pagamento della relativa indennità. È possibile la monetizzazione delle ferie valutando i singoli casi: occorre sempre rispettare il diritto del lavoratore alle ferie per il recupero delle energie psico-fisiche anche quando non sia completato un anno di lavoro.

Non si potrà avere contemporaneamente alle dipendenze lavoratori assunti a tempo determinato in numero superiore a quello degli assunti a tempo indeterminato.

Per quanto non previsto nel presente contratto si rinvia alle norme vigenti in materia.

14. Apprendistato - Le parti, vista la razionalizzazione e revisione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo, e considerato quanto disposto dalle normative vigenti, ritengono che l'istituto dell'apprendistato costituisca un valido strumento sia per il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo che per l'incremento dell'occupazione giovanile.

Il periodo di apprendistato è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale, anche con riferimento agli aumenti periodici di anzianità.

Il D.Lgs. 276/03, attuativo della L. 30/03, prevede tre tipologie contrattuali. Perché sia operativa questa disciplina alle tre tipologie di apprendistato è necessaria la regolamentazione dei profili formativi da parte delle Regioni e Province autonome con definizione delle modalità di riconoscimento dei crediti formativi.

Nelle Regioni o Province autonome che non hanno ancora provveduto all'emanazione della relativa legge regionale in materia il contratto rimanda, per l'instaurazione del contratto di apprendistato, alle norme previgenti al D.Lgs. 276/03, e cioè alla L. 25/55 e L. 196/97.

14-A. Contratto di apprendistato per l'espletamento di diritto-dovere di istruzione e formazione finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale: durata non superiore a tre anni (giovani dai 15 ai 18 anni di età)

Retribuzione

Per il VI livello (durata massima (24 mesi)	primi 12 mesi	50%
	13°-24° mese	80%
Per il V livello (durata massima 36 mesi)	primi 12 mesi	50%
	13°-24° mese	70%
	25°-36° mese	90%

Quanto ai contenuti dell'attività formativa si stabilisce che la durata è pari a 120 ore.

La formazione teorica deve essere svolta secondo le modalità previste dalla contrattazione aziendale internamente o esternamente agli enti.

14-B. Contatto di apprendistato professionalizzante: qualifica attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale: durata da due a sei anni (giovani dai 18 ai 29 anni)

Al fine di recepire le nuove disposizioni introdotte dal D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167 e dare piena e immediata operatività al nuovo Testo Unico si conviene quanto segue:

1) La durata del contratto di apprendistato è fissato in:

a) 36 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nei livelli I, II, III, IV, V, e VI;

b) 24 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello VII e VIII.

La presente disposizione annulla e sostituisce le previsioni di cui all'art. 14, punto "I" del ccnl.

2) L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:

Livelli	Durata mesi	1° periodo mesi	2° periodo mesi	3° periodo mesi
I	36	12	12	12
II	36	12	12	12
III	36	12	12	12
IV	36	12	12	12
V	36	12	12	12
VI	24			24
VII	24			24

- per il primo periodo di apprendistato professionalizzante: due livelli sotto quello di destinazione finale;

- per il secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;

- per il terzo ed ultimo periodo: inquadramento al livello di destinazione finale.

3) Nei confronti di ciascun apprendista l'ente datoriale è tenuto a erogare un monte ore di formazione interna o esterna pari a 60 ore medie annue retribuite (per i livelli I, II e III) e di 48 ore medie annue retribuite (per i livelli IV, V, VI e VII) computate a tutti gli effetti nell'orario di lavoro (ivi comprese la formazione teorica iniziale prevista dall'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011) per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche.

Tale formazione sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, ove esistente, prevista dalle Regioni per l'acquisizione di competenze di base e trasversali (art. 4, comma 3 D.Lgs. 167/11).

4) La formazione potrà essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'ente datoriale interessato, presso altro ente collegato ovvero, su base territoriale, mediante strutture dei riferimenti datoriali degli enti medesimi o dell'ente bilaterale EBITESC. La formazione può essere svolta in aula, on the job o tramite lo strumento della formazione a distanza (FAD) e/o e-learning.

5) La formazione sarà registrata nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo la registrazione della formazione potrà avvenire anche attraverso supporti informatici e fogli firma che attestino l'avvenuta formazione.

6) Nel ribadire che il ccnl è applicabile esclusivamente dagli enti aderenti alle organizzazioni datoriali e in regola con il pagamento dei contributi di assistenza contrattuale, il datore di lavoro richiederà all'EBITESC nazionale - o alle relative articolazioni territoriali, ove costituite - il parere di conformità sul piano formativo individuale relativo ai contratti di apprendistato.

L'EBITESC, entro 30 giorni dal presente accordo, fisserà le modalità di attuazione relative al rilascio del parere di cui al presente articolo, fermo restando il principio per cui, decorsi 15 giorni dalla richiesta di parere senza diniego, esso sarà comunque acquisito.

7) Per quanto non previsto dal presente accordo si farà riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

Resta inteso che, qualora intervenissero sostanziali modifiche legislative sull'istituto dell'apprendistato, le parti si incontreranno tempestivamente per recepire e concordare le opportune armonizzazioni relative ai contenuti del presente accordo

14-C. Contratto di apprendistato per il conseguimento di un diploma o per percorsi formativi di alta formazione

- di titolo di studio a livello secondario;

- di un titolo di studio universitario;

- di un titolo di studio di alta specializzazione.

La tipologia del contratto di apprendistato per il conseguimento di un diploma o per percorsi formativi di alta formazione, per i soli profili che attengono alla formazione, la regolamentazione e la durata dell'apprendistato è demandata alle Regioni e Province autonome, in accordo con le associazioni Territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori.

La formazione all'interno delle aziende inerte al rapporto contrattuale.

Essa pertanto sarà regolamentata con i contratti aziendali.

Regole comuni a tutte le tipologie di apprendistato (ove non altrimenti stabilito) - È fatto obbligo di avviare a visita medica di idoneità prima dell'inizio del rapporto di lavoro.

Non è più obbligatoria la comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro alla DPL.

Orario di lavoro - Agli apprendisti che abbiano raggiunto la maggiore età si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 66/03 pertanto essi possono svolgere anche lavoro straordinario e notturno.

Non è possibile utilizzare il contratto di apprendistato per le assunzioni a carattere stagionale.

Per la mancata attuazione del percorso per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione (art. 48 D.Lgs. 276/03) per i minori si sono ristretti gli spazi di accesso all'apprendistato. In attesa della riforma della scuola, per i minori sono ancora valide le norme di cui alle L. 25/55 e 196/97.

Proporzione numerica - Le parti convengono che l'ente può occupare come apprendisti non più del cinquanta per cento del personale specializzato o qualificato in essere presso di essa.

In deroga per gli enti che non hanno personale specializzato o qualificato o ne hanno meno di tre, essa può assumere comunque fino a tre apprendisti.

Assunzione - Per l'assunzione degli apprendisti è necessario il contatto scritto con specificazione:

- della prestazione oggetto del contratto;
- del periodo di prova;
- del livello di inquadramento iniziale intermedio e finale;
- la qualifica che potrà essere acquisita;
- la durata del periodo di apprendistato;
- il piano formativo individuale.

L'assunzione dell'apprendista diviene definitiva compiuto il periodo di prova.

Si conviene che 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.

Comunque, indipendentemente dal livello di riferimento, la durata massima del periodo di prova non può essere inferiore a 30 (trenta) giorni di effettiva prestazione lavorativa.

Per l'assunzione di un apprendista a tempo parziale non si richiede la convalida della Direzione Provinciale del Lavoro.

Parere di conformità - Le leggi regionali e delle province autonome possono prevedere l'obbligo di richiesta all'ente bilaterale (EBITESC) di parere di conformità a condizione che questo non abbia natura di autorizzazione e non sia in contrasto con i principi costituzionali di libertà sindacale.

Monte ore - Il monte ore minimo di formazione formale interna o esterna per l'apprendistato professionalizzante costituisce in 120 ore annue il limite minimo che in nessun caso può essere ridotto.

Nell'ipotesi in cui l'apprendista sia già in possesso di alcune competenze, il datore di lavoro potrà tenere conto di ciò per rimodulare il percorso di formazione formale.

Proroga della scadenza originaria - Dal computo del periodo di apprendistato vanno esclusi tutti i periodi di interruzione e rapporto sia che siano imputabili al lavoratore (come i giorni di assenza per malattia, infortunio e astensione obbligatoria per maternità) sia quelli che dipendano da comprovate esigenze produttive dell'ente.

Risoluzione del rapporto - Il rapporto di apprendistato si estingue:

- al compimento del periodo massimo stabilito dal contratto;
- per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo;
- per avvenuto conseguimento della qualifica; nel corso del rapporto l'apprendista ha diritto alla valutazione delle competenze acquisite e dei crediti formativi maturati.

Trasformazione in ordinario rapporto di lavoro subordinato - Quando il rapporto di apprendistato si trasforma in un normale rapporto di lavoro subordinato, il periodo di apprendistato è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio.

L'ente non potrà assumere apprendisti qualora non abbia mantenuto in servizio almeno il 50% il cui contratto di apprendistato sia scaduto nei diciotto mesi precedenti.

Malattia e infortunio - All'apprendista sono estese le disposizioni in materia di indennità giornaliera di malattia secondo la disciplina prevista dalle leggi vigenti.

In caso di infortunio sul lavoro all'apprendista si applicano le norme previste dalle leggi vigenti.

15. Lavoro temporaneo - In applicazione a quanto stabilito dall'art. 1, co. II, punto a) della L. 24 giugno 1997, n. 196, il contratto di lavoro temporaneo può essere sottoscritto nei seguenti casi:

1) necessità non pianificabili connesse alla gestione straordinaria nonché alla manutenzione e/o al ripristino delle funzionalità e sicurezza degli impianti;

2) assistenza specifica nel campo della sicurezza sul lavoro, finalizzata a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici;

3) sostituzione di lavoratori assenti o temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate;

4) esecuzione di commesse che, per la specificità del prodotto o delle lavorazioni, richiedano l'impiego di professionalità e specializzazione diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale;

5) esigenze di lavoro temporaneo per partecipazione a fiere, mostre e mercati, per pubblicizzazione dei prodotti e direct-marketing;

6) aumento temporaneo delle attività, derivanti da richieste di mercato, dall'acquisizione di commesse, dal lancio di nuovi prodotti o anche indotte dall'attività di altri settori;

7) esigenze lavorative temporanee, per le quali l'attuale legislazione consente il ricorso al contratto a termine;

8) esecuzione di opere o appalti definiti e predeterminati nel tempo;

9) adempimento di pratiche di natura tecnico-contabile-amministrativa- commerciale, aventi carattere non ricorrente o che comunque non sia possibile attuare con l'organico in servizio;

Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo può inoltre essere concluso qualora non siano reperibili lavoratori, iscritti nelle liste di collocamento della Sezione circoscrizionale territorialmente competente, disponibili all'assunzione a tempo determinato, con le caratteristiche professionali richieste dall'ente.

Proroga della scadenza originaria - Dal computo del periodo di lavoro temporaneo vanno esclusi tutti i periodi di interruzione del rapporto sia che siano imputabili al lavoratore (come i giorni di assenza per malattia, infortunio e astensione obbligatoria per maternità) sia quelli che dipendano da comprovate esigenze produttive dell'ente.

16. Contratto di lavoro intermittente - Il contratto di lavoro intermittente che può essere stipulato anche a tempo determinato è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell'ente che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei casi e alle condizioni che seguono.

L'ente può far ricorso al contratto di lavoro intermittente per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non sia possibile stipulare contratti a tempo parziale, per l'impossibilità o comunque la difficoltà di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa.

Il contratto di lavoro intermittente può essere altresì concluso anche per prestazioni rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o siano iscritti alle liste di mobilità e di collocamento.

Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della L. 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;

- da parte degli enti che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 81 /08 e successive modificazioni.

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e contenere i seguenti elementi:

- a) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive che consentono la stipulazione del contratto;
- b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita al lavoratore e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) indicazione delle forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
- d) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista, così come successivamente indicato;
- e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

L'ente è tenuto a informare con cadenza annuale le OO.SS. dei lavoratori e dei datori di lavoro sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

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

Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 25% della retribuzione prevista dal presente contratto.

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

- minimo tabellare;
- ratei di tredicesima.

Per la determinazione delle quote orarie si assume come divisore orario 173. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o dal presente contratto collettivo.

In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata il lavoratore è tenuto a informare l'ente preventivamente specificando la durata dell'impedimento con le modalità previste dal presente ccnl e documentandone la motivazione.

Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità. Ove il lavoratore non vi provveda perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni salvo diversa previsione del contratto individuale di lavoro.

Le disposizioni che precedono si applicano, soltanto nel caso in cui il prestatore di lavoro si obblighi contrattualmente a rispondere alla chiamata dell'ente. In tal caso il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare il diritto dell'ente a risolvere il contratto con restituzione della quota di indennità di disponibilità eventualmente già corrisposta e riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché in applicazione dell'art. 36 della L. n. 276/03 un risarcimento del danno pari all'importo corrispondente alle quote orarie di indennità di disponibilità relative al periodo di prestazione rifiutata.

Lavoro intermittente per periodi predeterminati - Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ovvero negli altri periodi indicati dai

contratti territoriali, l'indennità di disponibilità è corrisposta al lavoratore solo in caso di effettiva chiamata da parte dell'ente.

Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente il lavoratore intermittente non deve ricevere per i periodi lavorati un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello a parità di mansioni svolte.

Il trattamento economico normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.

Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata dell'ente non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo salvo la suddetta indennità di disponibilità.

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

17. Contratto di inserimento o reinserimento - Le parti convengono, per quanto di loro competenza, di attuare gli strumenti più idonei, di natura sia contrattuale che legislativa, al fine di utilizzare al meglio l'istituto del contratto di inserimento o reinserimento diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro.

Forma scritta - Il contratto di inserimento può avere a oggetto qualsiasi attività lavorativa e deve essere stipulato in forma scritta.

Nel contratto deve essere necessariamente contenuto il riferimento al progetto individuale di inserimento che deve essere coerente con il tipo di attività lavorativa oggetto del contratto.

Durata e proroga - Nel computo del periodo del contratto di inserimento vanno esclusi i periodi di interruzione del rapporto sia che siano imputabili al lavoratore, come l'astensione obbligatoria per maternità, sia quelli che dipendano da comprovate esigenze produttive dell'ente.

Risoluzione del rapporto - Il rapporto di contratto di inserimento si estingue:

- a) al compimento del periodo stabilito dal contratto individuate;
- b) per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.

Retribuzione - L'inquadramento del lavoratore con contratto di inserimento non può essere inferiore al VII livello.

Ai sensi dell'art. 54 e seguenti del D.Lgs. 276/03 possono essere stipulati contratti di inserimento per:

- soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni compiuti;
- disoccupati di lunga durata con età compresa tra i 29 e i 32 anni;
- coloro che dopo aver perso il posto di lavoro o aver cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di 12 mesi;
- lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di posto di lavoro;
- lavoratori che desiderano riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni;
- donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, determinato con appositi decreti ministeriali; sia inferiore almeno al 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi il 10% di quello maschile;
- persone riconosciute affette da un grave handicap fisico o psichico.

Nel caso di assunzione a tempo indeterminato di lavoratori dipendenti privi di specifica esperienza lavorativa, si applica per un periodo di 24 (ventiquattro) mesi il trattamento retributivo di seguito riportato:

- a) primo anno: 85% (ottantacinque per cento) della paga base nazionale corrispondente al livello di inquadramento;
- b) secondo anno: 90% (novanta per cento) della paga base nazionale corrispondente al livello di inquadramento.

L'instaurazione del rapporto di lavoro con contratto d'inserimento dovrà risultare da atto scritto.

18. Attività a carattere stagionale - Le attività lavorative a carattere stagionale sono quelle svolte presso i centri estivi e le colonie montane, marine e curative che abbiano nell'anno solare 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 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 o il lavoratore dipendente che non intenda avvalersi di quanto previsto dal presente articolo è tenuto a darne comunicazione scritta all'atto dell'assunzione.

19. Lavoro parziale o part time - Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa a orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente ccnl.

Il rapporto a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare incontro tra domanda e offerta di lavoro e 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 alle esigenze individuali dei lavoratori. Questo contratto può essere esteso anche ai dipendenti assunti a tempo determinato o con contratto di inserimento.

Non è più necessaria la comunicazione dell'assunzione a tempo parziale alla Direzione Provinciale del Lavoro.

Comunque il datore è tenuto annualmente a comunicare alla rappresentanza sindacale dell'ente, ove esistente, l'andamento delle assunzioni a tempo parziale e l'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

Il rapporto di lavoro part time può essere di tipo:

- orizzontale: a orario di lavoro giornaliero ridotto;
- verticale: a tempo pieno nell'arco della giornata, ma solo per determinati periodi della settimana, del mese o dell'anno;
- misto: per alcuni periodi orizzontale e per altri, verticale.

Il contratto a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta e ai fini della 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 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 quando non sia raggiunto l'orario per il tempo pieno settimanale.

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 richiede il consenso del lavoratore dipendente a tempo parziale.

Il rifiuto del lavoratore dipendente a effettuare prestazioni di lavoro supplementare non è causa di licenziamento.

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

Con l'accordo tra le parti il rapporto può trasformarsi da tempo pieno a tempo parziale o viceversa.

Nel primo caso va stipulato in forma scritta e convalidato dalla Direzione Provinciale del Lavoro.

In caso di assunzioni a tempo pieno per mansioni uguali e nello stesso ambito territoriale è ammesso il diritto di precedenza a favore dei dipendenti con contratto a tempo parziale.

La retribuzione, nonché i vari istituti contrattuali vengono calcolati proporzionalmente alle ore effettivamente lavorate, salvo diversa pattuizione tra le parti.

Ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. 61/00, come modificato dall'art. 46 del D.Lgs. 276/03, il datore di lavoro è tenuto a:

- far convalidare dalla Direzione Provinciale del Lavoro la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale;
- informare le rappresentanze sindacali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia e il ricorso al lavoro supplementare.

20. Prestatori di lavoro ripartito - La contrattazione aziendale o territoriale potrà inoltre disciplinare la possibilità della condivisione, a due o più lavoratori, dello svolgimento del lavoro in un certo orario lasciando a loro la determinazione del rispettivo tempo di lavoro (job sharing), tenendo presente che:

a) assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa. Pertanto ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa;

b) hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nel qual caso il rischio della impossibilità della presunzione per fatti attinenti a uno dei coobbligati è posta all'altro obbligato;

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

d) le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale salvo diversa intesa tra le parti. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta dell'ente, l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente. In tal caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un contratto di lavoro subordinato di cui all'art. 2094 c.c.;

e) il lavoratore che stipula un contratto di lavoro ripartito non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al prestatore di lavoro subordinato, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza di criteri di classificazione stabiliti dal presente contratto collettivo.

21. Genitori di portatori di handicap o di tossicodipendenti - I lavoratori dipendenti, genitori di portatori di handi-

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

I dipendenti affetti da patologie gravi riconosciute dalla Asl, hanno il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e la possibilità di passare nuovamente a tempo pieno.

22. Contratto di lavoro per gli extracomunitari e disabili - Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori extracomunitari e/o disabili valgono le medesime norme di legge e del presente ccnl.

Titolo III - Classificazione del personale

23. Classificazione del personale - La classificazione e l'inquadramento del personale è determinato a livello nazionale con la metodologia ispirata all'armonizzazione della flessibilità organizzativa, per consentire l'adozione di modelli organizzativi rispondenti alle esigenze del mercato del lavoro e il riconoscimento delle professionalità dei lavoratori.

I LIVELLO (*Dirigenti*) - lavoratori dipendenti che, muniti di diploma di laurea o di scuola media superiore, esplicano funzioni direttive ad alto contenuto professionale, sovrintendendo all'intera attività dell'ente con ampi poteri decisionali e autonomia di iniziativa (direttore tecnico, commerciale e/o amministrativo, responsabile di area, direttore generale);

II LIVELLO (*Quadri*) - lavoratori dipendenti che, muniti di diploma di laurea, o di scuola media superiore, esplicano, in base alle istruzioni impartite, funzioni direttive, di coordinamento, ispezione e controllo per i quali è richiesta una particolare esperienza professionale (responsabile di servizio, coordinatore di struttura, medico, psicologo, sociologo, pedagogista);

III LIVELLO - lavoratori dipendenti che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali, che compongono particolari conoscenze tecniche e adeguate esperienze, e i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica e adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica (capo ufficio, terapeuta della riabilitazione, infermiere professionale, educatore professionale coordinatore, capo cuoco, capo operaio, dietista, fisioterapista, terapeuta occupazionale, psicomotricista, logopedista, ricercatore);

IV LIVELLO - lavoratori dipendenti che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità amministrative e tecnico-pratiche (impiegato amministrativo, educatore professionale, assistente sociale, addetto ai servizi orientamento formazione e informazione, interprete e/o traduttore, mediatore culturale);

V LIVELLO - lavoratori dipendenti che svolgono mansioni esecutive che richiedono preparazione e pratica di lavoro (operaio specializzato, autista soccorritore, impiegato di concetto, impiegato di segreteria, assistente domiciliare dei servizi tutelari, operatore socio-assistenziale, operatore tecnico dell'assistenza, istruttore sportivo, guida, operatore socio-sanitario, insegnante di attività manuali ed espressive, massaggiatore, animatore, assistente all'infanzia, educatore non professionale);

VI LIVELLO - lavoratori dipendenti in possesso di capacità tecnico-pratiche necessarie allo svolgimento di lavori di normale complessità (impiegato d'ordine, operaio qualificato, cuoco, autista, addetto all'assistenza di base);

VII LIVELLO - lavoratori dipendenti che svolgono semplici attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali (facchino, personale di pulizia, personale di custodia e sorveglianza, operaio generico, fattorino, centralinista, addetto alla cucina);

VIII LIVELLO - neoassunti, alla prima esperienza lavorativa, che, dopo un'anzianità di permanenza pari a 12 mesi, saranno inseriti al VII livello.

Titolo IV - Orario di lavoro

24. Orario di lavoro - La durata del lavoro contrattuale mensile è di 173 ore, quello settimanale è normalmente di 40 ore per un massimo di 8 ore giornaliere, distribuito in non meno di cinque giorni.

25. 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 vigenti in materia.

26. Distribuzione orario di lavoro giornaliero - L'orario di lavoro giornaliero di ciascun dipendente non potrà essere suddiviso in più di tre frazioni, la cui determinazione e durata è demandata alla contrattazione aziendale, come pure i

turni di riposo settimanale e dei congedi a conguaglio nonché i turni di servizio tenendo conto delle esigenze dei lavoratori dipendenti.

27. Banca ore - Flessibilità tempestiva -

Banca ore - Le prestazioni aggiuntive al normale orario di lavoro e le ore della flessibilità non fruite per comprovati impedimenti personali, non vengono retribuite ma riversate nella banca ore e danno diritto al recupero obbligatorio.

Il periodo entro il quale il recupero delle suddette ore può essere effettuato:

- dal 6° al 10° mese successivo all'accantonamento con accordo tra ente e lavoratore;

- dall'11° al 24° mese successivo all'accantonamento il recupero può essere stabilito dal lavoratore previo preavviso al datore di lavoro. Trascorso il suddetto termine, sarà il datore di lavoro, nei sei mesi successivi, a fissare il recupero previo accordo con il lavoratore.

In mancanza di accordo il datore di lavoro provvederà unilateralmente nei sei mesi successivi al termine suddetto.

Il lavoratore può chiedere la monetizzazione delle ore accumulate solo alla cessazione del rapporto di lavoro.

La pratica attuazione della banca ore è demandata alla contrattazione territoriale e/o aziendale.

Flessibilità tempestiva - Per necessità a causa dell'intensità dell'attività l'ente può far superare, in determinati periodi dell'anno, il normale orario settimanale.

L'ente inoltrerà comunicazione alle OO.SS., 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 l'ente 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 lavoratori dipendenti percepiranno la normale retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli con riduzione di orario.

28. Lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia - L'orario settimanale per i lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia è di 48 ore.

Sono considerate tali le seguenti figure professionali:

- interpreti addetti al ricevimento;
- custodi;
- guardiani diurni e notturni;
- portieri;
- uscieri e inservienti,
- addetti al carico e scarico;
- addetti ai centralini telefonici;
- addetti agli impianti di riscaldamento e condizionamento.

29. Lavoro straordinario, notturno, festivo - 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 (duecentocinquanta) ore annue. Il lavoratore dipendente non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato. Le maggiorazioni da calcolarsi sulla paga base nazionale, per i lavoratori ai quali non si applica l'orario di lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia sono:

1) 15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro dalla 41° (quarantunesima) alla 48° (quarantottesima) ora settimanale;

2) 25% (venticinque per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48° (quarantottesima) ora settimanale;

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.

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

È considerato lavoro notturno quello prestato tra le 22.00 e le 6.00.

È considerato lavoro festivo quello svolto nelle giornate di domenica e in quelle di cui all'articolo successivo.

Il lavoro notturno e/o festivo è compensato con una maggiorazione pari al 15% (quindici per cento).

30. Riposo settimanale, festività, permessi retribuiti, permessi straordinari retribuiti, permessi non retribuiti - Il lavoratore dipendente ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalla legge, alla quale il presente contratto fa esplicito riferimento.

Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti con le maggiorazioni previste dal presente ccnl, i giorni appresso specificati:

- 1° gennaio
- l'Epifania
- il giorno del lunedì di Pasqua

- 25 aprile
- 1° maggio
- 2 giugno
- 15 agosto - Festa dell'Assunzione
- 1° novembre - Ognissanti
- 8 dicembre - Immacolata Concezione
- 25 dicembre - Santo Natale
- 26 dicembre - Santo Stefano
- la solennità del Santo Patrono locale.

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

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.

Per quanto riguarda la festività del 4 novembre spostata alla prima domenica di novembre, il lavoratore dipendente beneficerà del trattamento previsto per le festività cadenti di domenica.

Ai lavoratori dipendenti potranno essere concessi permessi retribuiti da chiedere normalmente durante la prima ora di lavoro.

Tali permessi retribuiti complessivamente per le 24 (ventiquattro) ore saranno concessi in sostituzione delle festività abolite (L. 5 marzo 1977, n. 937). Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto o in parte usufruite, il lavoratore dipendente ha diritto comunque alla corresponsione della relativa retribuzione.

In casi speciali e giustificati il lavoratore dipendente potrà usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di un'ora al giorno.

Ai sensi dell'art. 11 della L. 21 marzo 1990, n. 3, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica, coloro che ricoprono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, nonché in occasione di referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo disposto dalla legge suddetta.

I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma precedente sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

Le parti convengono che il lavoratore dipendente ha diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sotto elencati:

Eventi

- | | |
|---|----------|
| a) matrimonio di un figlio | 1 giorno |
| b) nascita o adozione di un figlio | 2 giorni |
| c) decesso del padre, della madre, di un fratello, di una sorella, del coniuge, di figli | 3 giorni |
| d) decesso di un suocero, di un nonno | 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. | |

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 (cinque) 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.

Al lavoratore dipendente, che ne faccia richiesta, possono essere concessi permessi non retribuiti per un massimo di 48 (quarantotto) ore all'anno.

Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro

31. Mansioni promiscue, mutamento mansioni, jolly - Il lavoratore dipendente che sia adibito, con carattere di continuità per almeno tre mesi, a mansioni superiori e diverse da quelle dell'assunzione, percepirà la retribuzione corrispondente al nuovo livello retributivo acquisito. Vengono considerati jolly quei lavoratori dipendenti a cui non venga assegnata una specifica mansione per adibirli sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell'intero ciclo di attività.

L'inquadramento dei jolly sarà al livello immediatamente superiore a quello della generalità delle singole mansioni svolte.

32. Personale non soggetto a limitazione d'orario - Le parti prendono atto che nel richiamarsi alle vigenti norme di legge sull'orario di lavoro, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1 del R.D.L. n. 692/23, il quale esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro i lavoratori dipendenti con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni.

A tale effetto si conferma che è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa o di un ufficio con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (articoli 2 e 3 del R.D. n. 1955/23).

I lavoratori dipendenti di cui sopra (da intendersi coloro inquadrati al I e II livello) hanno diritto ad una indennità speciale nella misura del 15% (quindici per cento) della paga base nazionale.

33. Interruzione, sospensione, soste, riduzione d'orario, recuperi - I periodi di sosta dovuti a cause di forza maggiore o a interruzioni concordate tra lavoratore e datore di lavoro possono essere recuperati, purché i conseguenti prolungamenti d'orario non eccedano il limite massimo di un'ora al giorno e siano disciplinati da un accordo tra le parti.

In caso di sospensione del lavoro per fatto indipendente dalla volontà del lavoratore dipendente quest'ultimo ha diritto alla normale retribuzione, per tutti i periodi della sospensione.

Per i periodi di sosta dovute a cause impreviste, 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.

34. Intervallo per la consumazione dei pasti - La durata del tempo per la consumazione dei pasti va da un minimo di mezz'ora a un massimo di due ore, e viene concordato tra i lavoratori dipendenti e il datore di lavoro e con la rappresentanza sindacale, se presente.

35. Congedo per matrimonio - Al lavoratore dipendente non in prova sarà concesso in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 (quindici) 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 15 (quindici) giorni di calendario.

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

36. Malattia. Infortuni - L'assenza per malattia deve essere immediatamente comunicata nel normale orario di lavoro, salvo i casi di giustificato impedimento.

Il lavoratore dipendente deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro. Quando il lavoratore dipendente abbia trascurato di ottemperare all'obbligo suddetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'accaduto, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL e all'autorità giudiziaria, quest'ultimo resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal mancato ritardo stesso.

In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni di impedimento, le assenze scaturite da malattia o infortunio sono considerate ingiustificate, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo o mancata comunicazione, nonché quelle contrattuali.

In caso di assenza per malattia o infortunio viene assicurato il seguente trattamento:

A) periodo di comporta

1) in caso di malattia il lavoratore dipendente non in prova, ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa o frazionata per un periodo di dodici mesi anche in presenza di più episodi morbosi nell'arco dell'ultimo triennio. Per il lavoratore dipendente con contratto part time verticale o misto il periodo di conservazione del posto, fermo restando il riferimento a un arco temporale di tre anni, in caso di più assenze verrà riproporzionato al livello aziendale alla metà delle giornate lavorate concordate tra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro in esse prestato.

2) in caso di infortunio sul lavoro e/o malattia professionale, il lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca totalmente e di fatto al lavoratore dipendente medesimo di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro resta salvo quanto previsto dalla L. 6 agosto 1975 n. 419 per la conservazione del posto per i lavoratori affetti da TBC. L'assenza per infortunio sul lavoro è regolamentata dalle apposite norme cogenti. Si considerano infortuni sul lavoro quelli indennizzabili dall'INAIL.

3) in caso di malattia professionale il lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità.

La malattia ovvero l'infortunio non sul lavoro sospendono il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti e agli effetti della normativa sulla conservazione del posto e sul trattamento economico di cui al presente articolo.

B) sospensione della fruizione

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

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

Resta anche convenuto che, superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata di mesi dodici durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto.

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.

C) ulteriori previsioni del trattamento

Il trattamento economico di malattia è altresì previsto nei peculiari casi di:

- lavoratori assunti con contratto a termine.

Ai lavoratori assunti con contratto a termine non possono essere corrisposte indennità economiche di malattia per periodi superiori a quelli di attività lavorativa nei 12 mesi immediatamente precedenti l'evento morboso, fermi restando i limiti massimi previsti per la generalità dei lavoratori. Ove il lavoratore non possa far valere, nel periodo in questione, più di 30 giorni di attività lavorativa, l'indennità viene corrisposta direttamente dalla sede INPS per un massimo di 30 giorni. 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).

Day hospital - Le giornate in cui si effettua la prestazione in regime di day hospital sono equiparate a giorno di ricovero ospedaliero. Non è richiesta documentazione attestante il protrarsi della permanenza per l'intera giornata lavorativa. Si applicano pertanto, sia relativamente alla certificazione che ai termini di invio, i criteri relativi alle giornate di ricovero. Le ulteriori giornate di ricovero in day hospital dovranno essere documentate con ulteriore certificato medico.

Donazioni d'organo - A coloro che si sottopongono a prelievo d'organo l'indennità di malattia è riconosciuta per tutte le giornate di degenza e convalescenza purché debitamente documentate.

Donazione del midollo osseo - Il lavoratore dipendente ha diritto alla normale retribuzione per le giornate di degenza ospedaliera occorrenti al prelievo del sangue midollare, nonché per le successive giornate di convalescenza; lo stesso trattamento è garantito per i permessi orari relativi al tempo occorrente agli accertamenti e ai prelievi preliminari, anche qualora non venga successivamente effettuata la donazione.

Donazione del sangue e di emocomponenti - Il lavoratore dipendente ha diritto ad astenersi dal lavoro per tutta la giornata in cui effettua la donazione di sangue o di emocomponenti, conservando la normale retribuzione per l'intera giornata lavorativa, purché il prelievo venga effettuato presso centri autorizzati e il quantitativo di materiale ematico non sia inferiore ai 200 grammi.

Lavoratori in trattamento emodialitico - I singoli giorni di assenza vanno cumulati per anno solare al fine di determinare il periodo massimo indennizzabile. La prestazione non spetta se nella giornata vi è stata una attività lavorativa ancorché ridotta. Il lavoratore è tenuto a produrre idonea documentazione del luogo di cura che potrà essere inviata anche periodicamente.

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 e indifferibili le cure stesse attestando che le medesime non possano essere differite fino alle ferie.

D) denuncia della malattia

Il lavoratore è tenuto, entro 2 giorni dal rilascio, a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata A/R, il certificato attestante l'inizio dell'intervenuto stato di malattia e la durata presunta della medesima. Nel caso di impossibilità al recapito diretto o per posta è ammessa, ai soli fini del rispetto dei termini di invio, la trasmissione via fax o posta elettronica, fermo restando che per la concessione dell'indennità occorre acquisire il certificato medico in originale.

E) trattamento economico

Ferme restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento di malattia infortunio o malattia professionale, l'ente corrisponderà al lavoratore dipendente, quanto appresso:

Caso di malattia

1) i primi 3 (tre) giorni (carenza) vengono retribuiti, nella percentuale del 60% (sessanta per cento) in caso di ricovero in ospedale o se la malattia sia superiore a 10 (dieci) giorni lavorativi;

2) per il lavoratore dipendente l'ente integra la prestazione INPS fino a garantire l'80% (ottanta per cento) dell'intero trattamento economico fino al 180° giorno;

3) caso di infortunio o malattia professionale

a) il giorno dell'infortunio è a carico del datore di lavoro

b) il 1°, 2°, 3° giorni successivi alla data dell'evento il 60% (sessanta per cento) della retribuzione percepita è a carico del datore di lavoro, solo in caso di ricovero ospedaliero

c) per i giorni successivi al 4° giorno fino a fine infortunio, il datore di lavoro non è tenuto a corrispondere alcuna integrazione della prestazione erogata dall'INAIL.

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

F) giornate non indennizzabili

I casi di giornate non indennizzabili sono:

- assenza del lavoratore alle eventuali visite di controllo;
- giornate non coperte da certificazione medica.

37. Maternità - I casi di gravidanza e puerperio sono disciplinati dalle leggi vigenti e i regolamenti sulla tutela fisica ed economica delle dipendenti.

Le parti concordano che la disposizione della L. 31 dicembre 1971, n. 1204, disciplinanti norme in materia di permessi *post partum*, trovino applicazione in alternativa alla madre, anche nei confronti del padre dipendente ai sensi, per gli effetti e alle condizioni previste dall'art. 7 della L. n. 1204/1971, nonché dalla sentenza n. 1/87 della Corte Costituzionale, dalla direttiva CEE n. 96/94, dalla L. 53/00 e dal D.Lgs. n. 151/01.

La dipendente in gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato dall'ufficiale sanitario o dal medico del servizio sanitario nazionale e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi al parto e al puerperio la dipendente è tenuta a inviare al datore di lavoro entro 15 (quindici) giorni successivi al parto il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'ufficiale di stato civile o il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128.

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la dipendente ha diritto ad astenersi dal lavoro:

a) per i primi due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza, nonché per il periodo di assenza anticipata eventualmente disposto dalla DPL e per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e quella effettiva se posteriore;

b) per tre mesi successivi alla data del parto o alla data di interruzione della gravidanza avvenuta dopo il 180° giorno di gestazione: per data di inizio della gestazione si intende il 300° giorno anteriore la data presunta del parto.

Ferma restando la durata complessiva della assenza obbligatoria, 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.

Lavoratrice in prova - È riconosciuto il diritto all'astensione obbligatoria e il relativo trattamento alle lavoratrici in prova. La prova viene interrotta e dovrà proseguire al termine dell'astensione obbligatoria.

Lavoratrice con contratto a termine - Il diritto all'indennità economica durante tutti i periodi di assenza obbligatoria, compresa l'astensione anticipata, non viene meno alla scadenza del contratto a termine. Il datore di lavoro è tenuto in questo caso a 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 con lo spirare del termine.

Lavoratrice 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.

Indennità per 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. Il diritto ai riposi e il relativo trattamento economico sono riconosciuti anche al padre lavoratore nel caso in cui il figlio sia affidato al solo padre.

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.

Ulteriori previsioni - In riferimento ai permessi retribuiti per 1 familiari di bambini portatori di handicap, si rinvia alle norme previste dalla L. 5 febbraio 192 n. 104 e successive modificazioni; inoltre la dipendente ha facoltà di sospendere, in via cautelativa, la prestazione 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 Servizio Ispettivo.

Se il parto è anticipato, il periodo di astensione non usufruito si aggiunge a quello successivo al parto.

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, spetta al lavoratore subordinato per tre o quattro mesi o per la minore durata residua l'astensione *post partum*.

Ciascun genitore può assentarsi dal lavoro, per astensione facoltativa, anche se l'altro genitore non ne ha diritto, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi nei primi otto anni di età del bambino elevabili a sette mesi nei confronti del padre che si avvale del diritto per non meno di tre mesi. Tale diritto può essere esercitato anche congiuntamente purché, complessivamente, i genitori non superino i dieci mesi, elevabili a undici se il padre esercita il proprio diritto per un periodo non inferiore a tre mesi.

Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, a eccezione del 20% (venti per cento) della tredicesima mensilità per il solo periodo di astensione obbligatoria.

Durante il periodo di assenza obbligatoria la dipendente ha diritto ad una indennità pari all'80% (ottanta per cento) detta normale retribuzione posta a carico dell'INPS, come stabilito dall'art. 74 della L. 23 dicembre 1978 n. 833.

L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della L. 29 febbraio 1980, n. 33 ed è posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della L. 29 febbraio 1980, n. 33.

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.

I periodi di assenza obbligatoria di cui alle lettere *a)*, *b)*, *c)* devono essere computati agli effetti indicati dall'art. 6 della L. 30 dicembre 1971, n. 1204; 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.

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.

I permessi per l'allattamento devono essere riconosciuti come per legge.

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

- 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:
 - a)* il telelavoro;
 - b)* il lavoro a domicilio;
 - c)* l'orario di lavoro flessibile in entrata o in uscita;
 - d)* la banca ore;
 - e)* l'orario concentrato.
- prevedere programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo.

38. Tossicodipendenza, etilismo - Il lavoratore dipendente, assunto con contratto a tempo indeterminato, per il quale sia stato accertato dalle competenti autorità sanitarie, lo stato di tossicodipendenza o etilismo e intenda accedere ai servizi terapeutici di riabilitazione, ha diritto alla conservazione del posto per un tempo non superiore ai 10 mesi, in caso di tossicodipendenza, e non superiore ai 3 mesi in caso di etilismo. Tale assenza non dà diritto o titolo a nessun tipo di competenza né economica né normativa né previdenziale.

39. Ferie - Il lavoratore dipendente di cui al presente contratto ha diritto ad un periodo di ferie annuali, non rinunciabili e non monetizzabili, nella misura di 4 (quattro) settimane di calendario.

A tal fine la settimana lavorativa, qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, viene considerata di 6 (sei) giorni.

Il periodo di fruizione continuativa, di almeno due settimane, da parte del lavoratore, riguarda il periodo estivo nella fascia 1° luglio - 31 agosto.

Al di fuori, della fascia temporale di cui sopra, le rimanenti ferie, su richiesta del lavoratore, saranno concesse compatibilmente con le esigenze aziendali.

Le ferie di cui sopra sono normalmente godute nel corso dell'anno di maturazione.

Vengono riconosciute altresì quattro giornate di ferie in sostituzione di tutte le festività soppresse.

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.

Il diritto alle ferie è irrinunciabile e inalienabile.

Durante il periodo di ferie decorre la normale retribuzione.

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.

40. 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 a massimo di 6 (sei) mesi.

Il lavoratore dipendente che entro 7 (sette) giorni della scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario.

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

Al lavoratore dipendente ammalato, a sua richiesta, il periodo di aspettativa sarà prolungato per un ulteriore periodo non superiore a 120 (centoventi) giorni, alle seguenti condizioni:

- a)* che siano esibiti dal lavoratore dipendente regolari certificati medici;
- b)* che non si tratti di malattie croniche o psichiche;

c) che il periodo richiesto sia considerato di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto.

41. Previdenza complementare - Le parti, vista la L. 8 agosto 1995, n. 335, di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare, e preso atto delle importanti modificazioni apportate al D.Lgs. n. 124/93 sulla disciplina di forme pensionistiche complementari, hanno deciso di attivare, per tutti i lavoratori a cui si applica il presente ccnl, una forma di previdenza integrativa a capitalizzazione su base volontaria.

Le parti si impegnano a effettuare la scelta sulla possibile costituzione di uno specifico Fondo o sull'adesione a fondi già esistenti.

L'adesione al Fondo del lavoratore avverrà in modo volontario.

Le contribuzioni al Fondo, nei limiti della deducibilità fiscale prevista dalla normativa di legge, saranno costituite da:

- 1%, a carico del datore, calcolato sugli elementi della retribuzione fissa mensile di cui al presente ccnl;
- 1%, a carico del lavoratore, calcolato sugli elementi della retribuzione fissa di cui al presente ccnl;
- l'intero importo del TFR maturato nel corso dell'anno in cui il lavoratore chiede l'adesione al Fondo stesso.

Il lavoratore potrà optare per il versamento di una ulteriore contribuzione, a suo esclusivo carico negli importi e per i criteri previsti dalle parti.

42. Risoluzione del rapporto di lavoro - Preavviso - 1) 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 o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento per le cause sotto elencate:

- a) comportamento oltraggioso/insubordinazione verso l'ente o superiori;
- b) appropriazione di beni dell'ente o di terzi sul luogo di lavoro;
- c) danneggiamento volontario di beni dell'ente;
- d) concorrenza con l'ente in cui presta la propria opera;
- e) esecuzioni di lavori senza permesso, nei locali dell'ente sia per proprio conto che per terzi;
- f) falsificazione di documentazione dell'ente;
- g) assenze non giustificate di oltre quattro giornate consecutive o di 6 (sei) giornate nel biennio anche non consecutive;
- h) rientro dopo l'assenza per malattia o per infortunio oltre il secondo giorno dalla data di guarigione;
- i) cessazione dell'attività;

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

Classificazione	Fino a 5 anni di anzianità	Fino a 10 anni di anzianità	Oltre 10 anni di anzianità
Livello I-II	60 giorni di calendario	75 giorni di calendario	90 giorni di calendario
Livello III-IV-V	40 giorni di calendario	50 giorni di calendario	60 giorni di calendario
Livello VI-VII-VIII	30 giorni di calendario	50 giorni di calendario	60 giorni di calendario

Se la rescissione del rapporto di lavoro è richiesta dal lavoratore inquadrato dal III all'VIII livello, i tempi di preavviso sono pari a trenta giorni di calendario indifferentemente dal livello di inquadramento e dall'anzianità posseduta dal lavoratore interessato.

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 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.

43. Divieti - È proibito al lavoratore dipendente prestare la propria opera presso enti che svolgano attività in concorrenza con quella del datore di lavoro se non a seguito di specifica autorizzazione.

44. Risarcimento danni - I danni che, per la normativa in vigore, danno origine alle trattenute per il risarcimento 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% (dieci per cento) della paga di fatto per ogni periodo di retribuzione.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi e indennità dovuti al lavoratore dipendente a qualsiasi titolo.

45. Formazione continua e professionale - Nel quadro delle più generali intese tra le parti stipulanti il presente ccnl, preso atto dell'istituzione dei Fondi Paritetici Interprofessionali (L. n. 388/00), finalizzati alla formazione continua dei propri lavoratori dipendenti, le parti convengono di aderire al Fondo indicato dall'EBITESC.

Evidenziando che le ragioni di addestramento e formazione professionale sono finalizzate all'arricchimento e all'aggiornamento delle conoscenze professionali inerenti alle mansioni svolte, tenuto conto altresì della continua evoluzione del settore e della necessità di una costante revisione delle conoscenze individuali, i datori di lavoro realizzeranno idonee iniziative tecnico-pratiche per consentire:

- un efficace inserimento di tutti i lavoratori dipendenti e i lavoratori neoassunti (per lavoratori si intendono gli assunti con contratto a tempo indeterminato, compreso il part time; lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, compreso il part time; lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività; lavoratori co.co.pro.; apprendisti);
- un proficuo aggiornamento dei lavoratori dipendenti per quanto concerne la sicurezza e i nuovi metodi di lavoro;
- un pronto inserimento dei lavoratori dipendenti nelle nuove mansioni a seguito dell'avvicendamento degli stessi.

Le parti si impegneranno presso il Fondo Paritetico affinché, tra i beneficiari degli interventi formativi, possano essere ricompresi i volontari operanti presso gli enti.

46. Lavoratori studenti - Le parti convengono che, viste le norme dettate dalla L. 300/70 e dalla L. 245/78 in materia di formazione professionale, vengono riconosciuti permessi per la frequenza di corsi di studio e di formazione nella presente percentuale:

Diritto allo studio: 150 ore nel triennio utilizzabili anche in un solo anno, elevate a 250 per la frequenza di corsi per il recupero della scuola dell'obbligo nonché di lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri.

Le condizioni per poter fruire di tali permessi sono:

- a) il corso deve essere svolto presso istituti pubblici o privati ma legalmente riconosciuti;
- b) il rapporto tra ore di permesso retribuito e ore di frequenza dei corsi deve essere almeno pari al doppio del numero delle ore di permesso richiesto; si riduce di 2/3 in caso di corsi con durata minima di 250 ore.

Formazione professionale: i corsi di formazione professionale devono avere le seguenti caratteristiche:

- a) devono essere correlati all'attività dell'ente e destinati al miglioramento della preparazione professionale specifica;
- b) devono essere svolti presso sedi pubbliche o private accreditate dalla regione;
- c) devono prevedere un numero di ore almeno pari al doppio delle ore richieste come permesso retribuito.

Tirocini estivi di orientamento: sono interventi di pura formazione. Si rimanda alle norme previste in materia dalle regioni.

Il massimo di fruizione di ore retribuite è di 150 per il triennio, usufruibili anche in un solo anno.

Per non rischiare rallentamenti nell'attività degli enti possono contemporaneamente fare ricorso ai predetti permessi:

- a) diritto allo studio: il 2% della forza lavoro;
- b) formazione professionale: il 2% della forza lavoro;
- c) complessivamente: il 3% della forza lavoro.

Le richieste devono essere presentate rispettivamente entro il 30 giugno e il 31 dicembre.

Il datore di lavoro dovrà pertanto valutare considerando il monte ore disponibile, il rispetto dei limiti numerici, e soprattutto le caratteristiche del corso di studio/professionale oggetto delle richieste, il lavoratore è tenuto a fornire all'ente, in aggiunta al certificato di iscrizione, un certificato di frequenza ogni tre mesi.

Permessi per sostenere gli esami - Oltre al monte ore triennale i lavoratori studenti compresi gli universitari, hanno diritto a usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per due giorni precedenti a ciascun esame.

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

Congedi per formazione permanente - La durata massima è di 10 mesi per i lavoratori con almeno tre anni di anzianità di aspettativa non retribuita:

- al fine di completare la scuola dell'obbligo;
- conseguire il titolo di II grado;
- il diploma universitario o di laurea;
- per partecipare ad attività formative.

Al lavoratore con anzianità inferiore ai 3 anni vengono riconosciute 120 ore di permesso non retribuito nell'intero anno solare.

Detti permessi devono essere programmati trimestralmente in sede con gli enti e compatibilmente alle esigenze produttive.

Il monte ore triennale per i permessi sopra esposti è l'ammontare dell'orario annuale di effettivo lavoro (con esclusione di ferie, festività sopresse, ecc.) moltiplicato per 3 (tre).

47. Codice disciplinare - 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 e, in particolare, deve:

- 1) osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o chi per esso e adempiere a tutte le formalità che il datore di lavoro ha posto in essere per il controllo delle presenze;
- 2) 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 e assiduità;
- 3) conservare la più assoluta segretezza sugli interessi del datore evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato dal medesimo usate;

4) in merito alla posizione assegnata e 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 e incarichi, nonché svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro. Si richiama a proposito il R.D.L. del 13 novembre 1924 n. 1825 convertito in L. n. 562/1925;

5) usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con l'utenza e il pubblico che per qualsiasi motivo intrattiene rapporti con il datore;

6) evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locati 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;

7) 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.

Disposizioni disciplinari - I lavoratori dipendenti, che si renderanno inadempienti dei doveri inerenti all'attività da svolgere in riferimento al rapporto di lavoro instaurato, saranno sanzionati, in base alla gravità dell'infrazione commessa, con:

- 1) rimprovero verbale;
- 2) rimprovero scritto;
- 3) multa non superiore all'importo di 4 (quattro) ore della retribuzione base;
- 4) sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 7 (sette) giorni;
- 5) sospensione dal lavoro e detta retribuzione per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni;
- 6) licenziamento.

Mancanze punibili con il rimprovero verbale o scritto - Il rimprovero verbale o scritto viene comminato per lievi irregolarità nell'adempimento della prestazione lavorativa e per violazioni di basso rilievo del dovere di corretto comportamento.

Mancanze punibili con la multa:

- per recidività, entro un anno dell'applicazione, sulle stesse mancanze, del rimprovero scritto;
- per ripetuta inosservanza dell'orario di lavoro;
- per provata negligenza nello svolgimento del proprio lavoro;
- per mancato rispetto del divieto di fumare laddove ne sia prescritto il divieto;
- per contegno scorretto verso i propri superiori, i colleghi, i dipendenti e la clientela;
- in genere per negligenza o inosservanza di leggi, disposizioni, regolamenti o obblighi di servizio che non comportino pregiudizio agli interessi aziendali.

Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a sette giorni:

- per recidività, entro un anno dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della multa;
- 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 essere sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe in servizio;
- per assenza ingiustificata non superiore a tre giorni;
- per rifiuto di eseguire ordini concernenti il proprio lavoro;
- per aver commesso, in servizio, atti dai quali sia derivato un vantaggio per sé a danno dell'ente (sempreché la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile);
- in genere, per negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti o obblighi di servizio che rechino pregiudizio agli interessi del datore.

Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo da otto a dieci giorni:

- per particolare gravità o recidiva, entro un anno dell'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste per la sospensione sino a un periodo non superiore a sette giorni;
- per assenza ingiustificata superiore a tre giorni ma inferiore ai cinque;
- per abituale negligenza nell'osservanza degli obblighi di servizio o per abbandono del posto di lavoro;
- in genere, per negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti o obblighi di servizio che rechino pregiudizio agli interessi del datore o che procurino vantaggi a sé o a terzi (sempreché la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile);

Licenziamento:

- per particolare gravità o recidiva, entro un anno dell'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste per la sospensione sino a un periodo compreso tra otto e dieci giorni;
- per assenza ingiustificata pari a cinque giorni lavorativi;
- per essere sotto l'effetto di sostanze alcoliche o droghe durante il disimpegno delle proprie specifiche attribuzioni attinenti la sicurezza aziendale o, per il personale viaggiante, stradale;
- per furto o danneggiamento volontario al materiale aziendale;
- per condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
- per costruzione entro i laboratori aziendali di oggetti per uso proprio o per conto terzi, con danno all'ente stesso;
- per abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti, comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;

- per insubordinazione verso i superiori;
- per diverbio litigioso seguito da vie di fatto;
- per ogni altra mancanza di equivalente gravità.

Il licenziamento individuale è regolamentato dal codice civile (articoli 2118 e 2119) e dalle L. 604/66, 300/70 e 108/90.

Il datore di lavoro deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro.

Il prestatore di lavoro può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei sette giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle suddette disposizioni è inefficace.

Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro.

Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extra-giudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

Il termine di cui al comma precedente decorre dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento.

Quando il prestatore di lavoro non possa avvalersi delle procedure previste dai contratti collettivi o dagli accordi sindacali, può promuovere, entro venti giorni dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento, il tentativo di conciliazione presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro e della massima occupazione.

Le parti possono farsi assistere dalle associazioni sindacali a cui sono iscritte o alle quali conferiscono mandato.

Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 e un massimo di 6 (sei) mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'ente, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti.

La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro.

L'indennità di anzianità è dovuta al prestatore di lavoro in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Sono fatte salve le disposizioni di contratti collettivi e accordi sindacali che contengono, per la materia disciplinata dalla presente legge, condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro.

Il licenziamento per motivi disciplinari può essere preceduto dalla sospensione cautelativa che non potrà superare un massimo di sessanta giorni. Nei periodi di sospensione cautelativa al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione stabilita dal presente ccnl.

Procedura disciplinare - Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti del lavoratore dipendente, senza averlo preventivamente contestato formalmente l'addebito e averlo sentito in difesa; in ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 (cinque) giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

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 (cinque) giorni.

L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere presa entro 30 (trenta) 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.

48. Mobbing - 1) Per le parti è fondamentale operare in un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità e inviolabilità della persona e alla correttezza nei rapporti interpersonali.

2) Il mobbing consiste in una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente e in costante progresso in cui una o più persone vengono fatte oggetto di azioni ad alto contenuto persecutorio da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore o di parità, con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo e gravità.

3) Il mobbing è regolamentato dai D.Lgs. 215/2003 (attuazione della Delibera 2000/43/CE) e 216/2003 (attuazione della Delibera 2000/78/CE).

Titolo VI - Retribuzione

49. Trattamento economico - 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 cui presente ccnl;
 - eventuali altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva sia nazionale che territoriale o aziendale, di cui al presente ccnl.

La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 173 (centosettantatre).

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

Al personale normalmente adibito a operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità per errori, che comportano l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete una indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 3% (tre per cento) mensile della paga base nazionale.

Minimali retributivi

Livello	2014	2015	2016
I (Direzione)	1.550,00	1.565,50	1.581,16
II (Quadri)	1.400,00	1.414,00	1.428,14
III	1.300,00	1.313,00	1.326,13
IV	1.270,00	1.282,70	1.295,53
V	1.240,00	1.252,40	1.264,92
VI	1.210,00	1.222,10	1.234,32
VII	1.180,00	1.191,80	1.203,72
VIII	1.150,00	1.161,50	1.173,12

Aumenti periodici di anzianità

L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione.

Gli aumenti periodici biennali sono pari al 2% (due per cento) della paga nazionale e decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento del biennio.

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

50. Tredicesima mensilità - In occasione delle feste natalizie il datore di lavoro dovrà corrispondere al lavoratore dipendente un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore dipendente ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di lavoro prestato. Per tali fini il periodo iniziale o finale superiore a 15 (quindici) giorni è computato come mese intero secondo il criterio della prevalenza.

La tredicesima mensilità può essere corrisposta a rate mensili con conguaglio nel mese di dicembre.

51. Indennità - Il presente ccnl prevede (e 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 a norma dell'art. 2122 del codice civile, al coniuge, ai figli, e, se vivevano a carico del lavoratore dipendente, ai parenti entro il terzo grado e 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 di trasferta - Al lavoratore dipendente in trasferta oltre al rimborso delle spese di viaggio e di altre eventuali spese incontrate per conto del datore, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera da determinare direttamente con le rappresentanze sindacali, a livello aziendale, stipulanti il presente ccnl.

52. Corresponsione della retribuzione - Reclami sulla busta paga - La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore dipendente con cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile, di norma entro il ventesimo giorno successivo al mese di competenza.

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'ente, il nome e il cognome del lavoratore dipendente, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e corrispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e la elencazione delle trattenute.

Resta fermo comunque il disposto dell'art. 2113 del codice civile, come modificato dalla L. 11 agosto 1973, n. 533.

53. Trattamento di fine rapporto - Al lavoratore dipendente licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento previsto dalla L. 29 maggio 1982, n. 297.

L'anticipazione sul TFR può essere richiesta, in presenza delle condizioni previste dalla legge, oltre che per spese

sanitarie e per la costruzione, l'acquisto e la ristrutturazione della prima casa di abitazione per sé o per i figli, anche per l'assegnazione della prima casa costruita in cooperativa.

54. Mobilità e mercato del lavoro - Ferma restando la possibilità di utilizzare, in rapporto alle differenti esigenze degli enti, degli strumenti idonei di legge e i contratti di solidarietà (L. 23 luglio 1991, n. 223 e L. 19 luglio 1993, n. 238 e successive modificazioni), in via sperimentale e per tutta la durata di vigenza del presente ccnl, le parti convengono che, a fronte di casi di difficoltà temporanea di mercato, di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale che determinano esuberi occupazionali, si debbano concordare di volta in volta tra le parti stipulanti il presente ccnl, i comportamenti e gli accorgimenti che tendano a diminuire per quanto possibile, le conseguenze sociali di minore Impiego della forza lavoro.

Le parti si impegnano altresì a ricercare congiuntamente, con specifici accordi negoziali, soluzioni capaci di:

a) definire la stima dei fabbisogni di mano d'opera e le esigenze relative di qualificazione, le procedure di ricerca, la disponibilità di lavoro extra e di surroga;

b) promuovere iniziative idonee al conseguimento di nuovi posti di lavoro;

c) realizzare incontri con le istituzioni per verificare gli obiettivi di sviluppo del settore.

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