

C.C.N.L. 26 febbraio 2015 - Dipendenti delle imprese esercenti attività del settore “Assistenza” nonché il trasporto, il reinserimento ed assistenza sociale alla persona delle piccole e medie imprese e della cooperazione sociale e non ed assimilabili ai sindacati settori (sottoscritto da Nord Industriale e FAMAR)

Le parti hanno voluto premettere alla stesura del ccnl un’analisi dell’attuale situazione del lavoro, individuandone le criticità e cercando soluzioni che le riducano.

Per tale ragione, questo ccnl si pone come un primo passo verso una revisione critica delle soluzioni contrattuali esistenti, ponendo l’esperienza che si farà nel corso della sua applicazione al servizio del suo rinnovo.

Il principio di sussidiarietà

Siamo reduci da due secoli di contrapposizioni dogmatiche:

- da una parte chi, in nome della libertà economica, vorrebbero escludere la responsabilità sociale delle imprese;
- dall’altra parte coloro che di fatto, in nome della giustizia sociale, pur nell’attuale contesto di libero mercato mondiale vorrebbero soffocare la libertà economica e l’esistenza stessa delle imprese.

Entrambe queste posizioni, nella loro radicalizzazione, si sono rivelate dannose ed hanno originato solo contrapposizioni, discriminazioni, perdita di posti di lavoro e lavoro sommerso.

Le parti sono peraltro consapevoli che il singolo ccnl non può esaurire le problematiche connesse alla situazione complessiva del lavoro che dipende, comunque, da leggi e norme ed impostazioni di carattere più generale,

Tra tutte, si pensi alle attuali leggi sulla maternità che si limitano a scaricare costi sull’impresa, ma non si preoccupano del basso livello dei servizi e delle risibili detrazioni fiscali alle famiglie di lavoratori con figli, mentre dovrebbero rendere disponibili posti negli asili nido a costi contenuti, ammissioni ed orari compatibili con il lavoro e sostegno economico proporzionato ai costi incompressibili che la famiglia deve sostenere per i figli, specialmente nei loro primi anni di vita.

La scelta di questo ccnl è, perciò, nel segno del principio di sussidiarietà, per cui:

- 1) nel ccnl si prevedono istituti essenziali che rispondano ai bisogni della generalità dei lavoratori;
- 2) con la contrattazione di secondo livello si ricercheranno le soluzioni economiche e normative compatibili con la specificità produttiva, con il particolare settore o con i particolari bisogni dei lavoratori;
- 3) con l’elemento perequativo territoriale (EPR) si tiene conto degli indici regionali del costo della vita per ridurre le differenze sui poteri d’acquisto a parità di retribuzione contrattuale dei lavoratori;
- 4) con le assicurazioni integrative e con la mutualità contrattuale, si cercheranno di affrontare i casi di particolare difficoltà, che non avrebbe alcun senso tentare di gestire tramite il ccnl ed il cui rischio non si potrebbe porre in capo alle singole aziende;
- 5) da ultimo, le parti intendono porsi come interlocutori presso gli enti pubblici a difesa dei lavoratori e del lavoro. Naturalmente, le parti sono coscienti di vivere in un sistema normativa “rigido” che, anziché favorire la ricerca di soluzioni, sclerotizza l’azione delle parti Sociali con i principi d’inderogabilità e carica sui lavoratori oneri previdenziali elevatissimi senza proporzionata contropartita.

Le parti ritengono che, essendo l’impresa “un’attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi”, il lavoro ha l’onere principale di originare le risorse per retribuire se stesso e gli altri costi aziendali.

Ne consegue che qualsiasi gravame sull’impresa, o ne riduce la compatibilità, o riduce la remunerazione del lavoro.

La situazione generale dei gravami sull’impresa (costo del lavoro per previdenza, fiscalità, assicurazioni obbligatorie, ecc.) fa sì che a fronte di un costo complessivo tra i più elevati in Europa, il lavoratore italiano percepisca una retribuzione utile per acquisire beni e servizi tra le più basse.

Per questo, le parti concordano sull’opportunità di contenere il peso contrattuale di molti istituti “di nicchia”, che riguardano cioè pochissimi lavoratori e che facilmente si prestano ad abusi, monetizzandoli.

Resta l’enorme divario tra il costo aziendale dell’ora lavorata e la sua retribuzione netta, ma, su questo, il ccnl non può purtroppo intervenire, essendo esso determinato dalla legge.

Esemplificazioni ed interpretazioni

Nel caso si rilevi che una dicitura origini dubbio, le parti, per il tramite dell’apposita Commissione Bilaterale.

Partecipazione

I lavoratori ed i datori di lavoro potranno autonomamente trasmettere motivate osservazioni e proposte alla Commissione Bilaterale sull’interpretazione autentica contrattuale.

Tali osservazioni saranno discusse e potranno determinare un’interpretazione autentica, immediatamente operativa dopo la pubblicazione nei tempi, modi e condizioni previsti dal paragrafo che precede, ed origineranno una proposta di modifica da discutere nel prossimo rinnovo contrattuale.

Conclusioni

Le parti intendono con questo rinnovo contrattuale promuovere l'implementazione dell'attività imprenditoriale, lo sviluppo occupazionale e l'aumento della produttività nell'ambito delle imprese esercenti attività di trasporto reinserimento ed assistenza alla persona, in modo da consentire il rafforzamento del sistema produttivo, dell'innovazione e dell'occupazione, la flessibilità della prestazione lavorativa, l'emersione del lavoro nero ed il miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro, sempre privilegiando, per quanto possibile, la salvaguardia dei posti di lavoro mediante destrutturazione dell'impianto contrattuale e della gestione dei relativi rapporti, il contenimento del costo del lavoro e la riduzione od il contenimento delle eccezioni al negozio giuridico. Quanto precede, al fine primario di recuperare competitività e favorire così lo sviluppo dell'occupazione.

Perciò, il rinnovo del ccnl, in funzione delle concrete situazioni aziendali, favorisce una diffusa contrattazione di secondo livello che permetta, ovunque possibile, la salvaguardia del livello delle retribuzioni reali dei lavoratori, anche grazie alla detassazione, alla promozione di servizi ed all'attivazione di prestazioni di solidarietà.

Le parti scelgono, perciò, di porre in essere ai vari livelli un modello di relazioni sindacali e di contrattazione collettiva, che sia ispirato ai principi di sussidiarietà, al federalismo, alla solidarietà, alla flessibilità, nel rispetto dell'obiettivo primario di favorire la massima occupazione.

Il rinnovo del ccnl rappresenta, in sostanza, lo strumento per definire il complesso minimo inderogabile delle retribuzioni, delle norme e delle regole aggiornate e quindi necessarie per configurare un rapporto di lavoro contrattualmente corretto, che dovrà però essere normalmente integrato dalla contrattazione di secondo livello.

Il ccnl resta quindi lo strumento per garantire la tutela di base dei lavoratori e la necessaria competitività delle aziende.

Le parti, dall'entrata in vigore di questo contratto, ribadiscono la scelta di privilegiare la contrattazione collettiva di secondo livello che, in determinate situazioni di palese crisi occupazionale del territorio e/o del settore.

Le parti testimoniano questa volontà prevedendo, qualora la contrattazione di secondo livello (in ambito regionale, provinciale o aziendale) non sia operante, un importo aggiuntivo ai minimi contrattuali, c.d. "indennità sostitutiva contrattazione di secondo livello", assorbibile dalla successiva contrattazione di secondo livello.

Le parti, nella contrattazione, definiscono il ruolo del costituendo Ente Bilaterale Nazionale Autotrasporti Merci ed Affini, e delle sue articolazioni regionali, provinciali e di formazione, e demandano ad esso la regolamentazione degli istituti contrattuali assistenziali e previdenziali che non possono essere esaustivamente già compresi nel presente ccnl, pur facendone parte integrante.

Ermeneutica contrattuale

Nell'interpretare le disposizioni del presente ccnl "non si può ad esse attribuire altro senso che quello fatto palese dal significato proprio delle parole secondo la connessione di esse" e dalle intenzioni di quanto espresso nella presente "Premessa". I casi che permangono dubbi saranno risolti dalla Commissione Bilaterale sull'interpretazione contrattuale mediante l'emissione di suo parere contrattualmente vincolante.

1. - Il presente ccnl disciplina in materia unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro sotto qualsiasi forma posti in essere tra le aziende attività di trasporto ed assistenza di persone disagiate, anziane, bambini; che svolgono interventi, gestiscono servizi nel comparto socio-sanitario, assistenziale-educativo e attività connesse; che hanno come scopo il recupero, la riabilitazione professionale, nonché l'inserimento e il reinserimento sociale e lavorativo, attraverso la concreta partecipazione ad attività lavorative di persone svantaggiate o in condizione di emarginazione e tendono ad elevare la capacità lavorativa e la professionalità di tali soggetti al fine di un loro successivo inserimento o reinserimento in ambiti lavorativi ordinari; svolgono attività lavorative di tipo artigianale, industriale, agricolo e commerciale, occupando lavoratori normodotati e lavoratori svantaggiati in proporzioni diverse in relazione al tipo di svantaggio di cui sono portatori i soggetti avviati al lavoro, comunità alloggio per minori; centri di formazione e/o di orientamento; centri di aggregazione giovanili; servizi di animazione territoriale; comunità terapeutiche per tossicodipendenti; comunità alloggio per portatori di handicap fisici e psichici; centri diurni e di accoglienza per soggetti portatori di handicap fisici e psichici; servizi di assistenza domiciliare; centri diurni per anziani; gestione di strutture protette; attività di inserimento lavorativo con presenze di persone svantaggiate, realizzate attraverso la gestione di unità produttive di tipo artigianale, industriale, agricolo, commerciale; attività di recupero di persone svantaggiate anche attraverso strutture comunitarie residenziali o semiresidenziali; servizi di assistenza domiciliare integrata (ADI); asili nido; baby parking; prestazioni infermieristiche, enti e congregazioni religiose, organismi diocesani, fondazioni, associazioni con o senza personalità giuridica; cooperative, privati; federazioni o consorzi tra i soggetti sopra descritti; servizi per soggetti in stato di disagio sociale e/o economico, comunque denominati (comunità di accoglienza, centri di assistenza, ecc.); servizi per tossicodipendenti o alcool dipendenti, comunque denominati; servizi per minori comunque denominati (istituti educativo-assistenziali, comunità alloggio, gruppi di famiglia, assistenza domiciliare, ecc.); servizi per portatori di handicap comunque denominati (istituti assistenziali, centri per la riabilitazione, istituti psico-medico-pedagogici, centri socio-educativi, comunità alloggio, assistenza domiciliare, ecc.); servizi per anziani autosufficienti e/o parzialmente autosufficienti comunque denominati (case di riposo, residence, case-albergo, centri diurni, assistenza domiciliare, ecc.); servizi per anziani non autosufficienti, comunque denominati (case protette, residenze sanitarie assistenziali, centri diurni integrati, assistenza domiciliare integrata, ecc.).

Il presente ccnl disciplina inoltre, per quanto compatibile con le vigenti disposizioni di legge, tutti i rapporti di lavoro

ro, ivi compresi quelli speciali, e le prestazioni effettuate nei periodi di “stages”, dagli addetti occupati con le diverse forme d’impiego e con le diverse attività formative, così come richiamate dal presente contratto.

Le disposizioni del presente contratto sono correlate ed inscindibili tra loro e pertanto non ne è ammessa la loro parziale applicazione, salvo che per le eventuali deroghe esplicitamente consentite, attuate dalla contrattazione di secondo livello.

Per effetto dell’inscindibilità delle norme costituenti l’impianto contrattuale, la corretta applicazione del ccnl di categoria comporta l’obbligo a carico dell’azienda di dare attuazione a tutti gli istituti contrattuali previsti, ivi compresi: gli enti bilaterali nazionali, regionali o provinciali, la formazione interprofessionale, l’assistenza sanitaria, la solidarietà e la previdenza complementare. In particolare, sono parte integrante del presente contratto le prestazioni del costituendo Ente Bilaterale Nord Industriale (EBNI).

Le quote ed i contributi versati all’EBNI sono, pertanto, obbligatori per quanti applicano il presente ccnl e rappresentano parte del trattamento contrattualmente dovuto al lavoratore, essendo comunque tenuto il datore di lavoro in caso d’omissione dei contributi all’Ente, a rispondere per le mancate prestazioni contrattualmente previste ed a riconoscere al lavoratore l’importo equivalente, così come precisato nell’apposito titolo del presente ccnl.

Il presente ccnl può essere applicato solo dalle aziende che siano in regola con i versamenti delle quote Co.As.Co. (v. art. 123) e che applicano puntualmente tutto quanto previsto dal ccnl stesso.

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

Per quanto non previsto dal presente ccnl valgono le disposizioni di legge applicabili.

2. - Il ccnl si compone di una disciplina generale, contenente gli istituti comuni a tutti i settori e di una disciplina speciale, contenente le disposizioni che, in particolare, caratterizzano i settori agricoli e i servizi in appalto in genere e quanto indicato all’art. 1.

3. - Le parti, per quanto concerne la partecipazione dei lavoratori alla vita sindacale, fanno espresso rinvio alla L. 300/70.

Il monte ore dei permessi sindacali retribuiti dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre d’ogni anno a pena di decadenza e non potrà essere sostituito da indennità.

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

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

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

Tali comunicazioni dovranno riguardare esclusivamente materie d’interesse sindacale e del lavoro, ivi comprese le comunitazioni riguardanti le prestazioni erogate dagli Enti Bilaterali.

Le copie delle pubblicazioni di cui sopra dovranno essere preventivamente inoltrate, per conoscenza, alla Direzione aziendale.

6. Assemblea - I lavoratori, in aziende con oltre 15 dipendenti, hanno il diritto di riunirsi, nell’unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell’orario di lavoro, nonché durante l’orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue retribuite.

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

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

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

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

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

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

La RSU, in quanto rappresentante eletto da tutti i lavoratori, nella sottoscrizione degli accordi impegna tutti i lavoratori, senza necessità di delega ulteriore.

L'azienda provvederà alla trattenuta delle quote sindacali nei confronti dei dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una delega dagli stessi debitamente sottoscritta con il consenso dell'interessato al trattamento dei propri dati personali e sensibili. Tale delega avrà irrevocabilmente validità annuale con scadenza al 31 dicembre di ogni anno e tacitamente rinnovata fino alla revoca del lavoratore interessato, che potrà intervenire in qualsiasi momento e che decorrerà dal primo giorno del mese in cui essa è stata rimessa alla Direzione aziendale, mediante lettera regolarmente sottoscritta dal lavoratore.

Le aziende, forniranno semestralmente, entro il mese di luglio e di dicembre, ai sindacati sottoscrittori il ccnl, l'elenco dei lavoratori iscritti.

L'ammontare del contributo sindacale in favore dei sindacati firmatari è pari all'1% dell'imponibile previdenziale in vigore alle singole scadenze per 13/14 mensilità, in caso di rapporto part time la stessa se pur riparametrata non potrà essere comunque mai inferiore a 7,00 euro.

L'importo delle trattenute dovrà essere versato, a cura dell'azienda, sui conti correnti indicati dalla Segreteria Nazionale del sindacato firmatario del presente ccnl cui il lavoratore ha aderito, mensilmente e di norma contestualmente all'erogazione delle retribuzioni e, comunque, entro il mese in corso.

9. - Le parti riconoscono che la funzione ora attribuita alla contrattazione collettiva non è più d'esclusiva natura retributiva, ma si configura come un complesso ed ordinato apparato negoziale che comporta la condivisione d'obiettivi, strategie e comportamenti, mirati specialmente alla salvaguardia dei livelli occupazionali. Pertanto, in coerenza con lo spirito di cui alla Premessa, concordano di assegnare al presente ccnl anche il ruolo di strumento finalizzato ad estendere ad ogni livello la rappresentanza delle parti firmatarie, in modo da permettere l'adattamento del presente ccnl alle situazioni concretamente presenti nelle singole realtà aziendali.

Con tale valenza saranno considerati il testo contrattuale e gli allegati contenuti.

Per qualsiasi utilizzo ufficiale del presente ccnl, avrà valore esclusivo l'edizione predisposta a cura delle parti stipulanti.

10. Livelli di contrattazione - Le parti concordano di disciplinare questo ccnl in coerenza all'obiettivo della creazione di nuova occupazione e della crescita fondata sull'aumento dell'efficienza e, ove compatibile, sull'incremento delle retribuzioni. La contrattazione si svolgerà su due livelli:

- 1) primo livello: contratto collettivo nazionale di settore;
- 2) secondo livello: contratto integrativo territoriale od aziendale e/o di settore.

11. Contrattazione collettiva - La contrattazione collettiva nazionale riconosce al datore di lavoro il diritto di impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro.

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

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

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

13. Contrattazione di secondo livello - La contrattazione di secondo livello sarà svolta in sede territoriale od aziendale ed ha una durata massima di 3 anni e comunque con scadenza corrispondente e non eccedente la contrattazione nazionale, che scadrà ed andrà rinnovata quindi con proroga e/o contestualmente al successivo rinnovo nazionale.

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

Le parti, per favorire la contrattazione di secondo livello, concorderanno linee guida utili a definire modelli di "Premio Variabile" o di "Premio Produzione" o di "Premio Presenza" anche tenendo conto delle peculiarità del singolo settore.

Tali premi dovranno conciliarsi con le compatibilità aziendali in funzione:

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

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

- 1) qualifiche o livelli esistenti in azienda correlati a esemplificazioni non comprese nella classificazione del presente contratto;
- 2) costituzione e funzionamento dell'organismo regionale o provinciale bilaterale per la prevenzione infortuni, per l'attuazione delle norme per l'igiene e l'ambiente di lavoro, la formazione, l'apprendistato, nonché tutto quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 e successive integrazioni e modificazioni, in materia di sicurezza ed igiene ambientale e del lavoro;
- 3) premi di produttività, premi presenza, indennità sostitutiva trasporto e buoni pasto;
- 4) casi d'ammissibilità e modalità di pagamento della tredicesima mensilità in ratei mensili;
- 5) adozione di regimi di flessibilità e ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro;
- 6) deroghe al normale orario di lavoro settimanale, mensile e/o annuale rispetto a quanto previsto dal presente contratto; articolazione dei turni di riposo settimanale nelle aziende con servizi a ciclo continuo; distribuzione degli orari e dei turni di lavoro con eventuali riposi a conguaglio; eventuale istituzione del lavoro a turni, intendendosi per tale il lavoro prestato in uno o in più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle ventiquattro ore; modi di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro per particolari esigenze produttive aziendali;
- 7) ampliamento della Banca Ore e gestione della stessa;
- 8) determinazione dei turni feriali;
- 9) modi d'applicazione del lavoro a tempo parziale e a tempo determinato;
- 10) regolamentazione all'eventuale ricorso al lavoro somministrato, alle collaborazioni coordinate e continuative od a progetto o di stages;
- 11) attuazione della disciplina aziendale della formazione professionale da attuarsi per il tramite degli organismi convenzionati, conformemente ai programmi certificati degli organismi paritetici regionali o provinciali;
- 12) durata e modi di svolgimento della formazione nell'apprendistato, anche riguardo all'estensione di eventuali premi di produttività o incentivanti;
- 13) casi di superamento del limite di ore supplementari previste per il lavoro a tempo parziale;
- 14) definizione di accordi particolari in materia di mercato del lavoro;
- 15) organizzazione di incontri, a livello territoriale e/o aziendale, fra le parti stipulanti il presente ccnl per la disamina ed approvazione dei contratti d'inserimento o altri contratti previsti dalla disciplina nazionale e leggi vigenti;
- 16) impianti audiovisivi ed introduzione di nuove tecnologie;
- 17) deroghe alle previsioni contrattuali in tema di retribuzione e d'inquadramento nei casi di accertata crisi aziendale, quando tali deroghe sono poste a salvaguardia dell'occupazione;
- 18) eventuali ulteriori materie demandate alla contrattazione di secondo livello dalla legge o dal ccnl;
- 19) applicazioni di deroghe all'orario di guida per i lavoratori discontinui in rispetto da quanto definito dalle normative comunitarie e nazionali.

A livello territoriale, in sede di prima applicazione, la richiesta di stipula della contrattazione di secondo livello non può essere presentata prima di 2 mesi dal deposito del ccnl presso gli uffici preposti.

Le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il successivo termine di 3 mesi, decorrente dal ricevimento delle lettere d'apertura delle trattative.

A regime, per le proposte di rinnovo del contratto di secondo livello, è necessario che una delle parti ne dia disdetta almeno 2 mesi prima della relativa scadenza, presentando le proposte di modifica, al fine di consentire l'apertura delle trattative. Durante i 2 mesi antecedenti e nel mese successivo alla vigenza del rinnovo ccnl, e comunque per un periodo complessivamente pari ad almeno 3 mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

Nel caso di stallo delle trattative di secondo livello per oltre 5 mesi le parti interesseranno gli Organismi Nazionali di riferimento che hanno sottoscritto il presente ccnl.

14. Indennità di mancata contrattazione di secondo livello - A favore dei dipendenti d'aziende che non percepiscono trattamenti economici collettivi eccedenti quelli spettanti in base al presente ccnl, sarà riconosciuta un'indennità di mancata contrattazione di secondo livello annuale. L'indennità sarà erogata entro il 20 di luglio.

15. Esame congiunto territoriale - A livello regionale/provinciale od aziendale, su richiesta di una delle parti, le associazioni imprenditoriali territoriali ed i lavoratori, per il tramite delle organizzazioni sindacali firmatarie, s'incontreranno al fine di procedere ad un esame congiunto territoriale articolato per comparto merceologico e settore omogeneo, orientato al raggiungimento d'intese aziendali, sulle dinamiche strutturali, sulle prospettive di sviluppo, sui più rilevanti processi di ristrutturazione, riorganizzazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, esternalizzazione, appalti, "franchising", utilizzo di contratti di lavoro cosiddetti "atipici", contrattazione di secondo livello, eventuali deroghe previste dalla legge, formazione e sicurezza sul lavoro, innovazione tecnologica e sviluppo in atto e sui loro effetti sulla professionalità, nonché sullo stato e sulla dinamica quantitativa e qualitativa dell'occupazione, con particolare riferimento all'occupazione giovanile e femminile.

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

Saranno altresì presi in esame:

1) i processi di sviluppo e di riorganizzazione derivanti, direttamente o indirettamente, dal processo di riforma del settore e che abbiano riflessi sull'esercizio delle singole attività strutturalmente omogenee;

2) le conseguenze dei suddetti processi sulla struttura del settore, sia sotto l'aspetto organizzativo, sia sotto l'aspetto formativo/professionale di tutti gli addetti;

3) lo stato e la dinamica dell'occupazione, con particolare riguardo all'occupazione giovanile, nonché, sulla base di quanto definito dal presente contratto in materia di formazione e di mercato del lavoro, lo stato e la dinamica dei rapporti di praticantato breve o "stages" e di apprendistato, dei rapporti di formazione e lavoro, dei contratti a progetto, di collaborazione coordinata e continuativa, a tempo determinato, nonché del tele lavoro, del lavoro ripartito, e di ogni altra forma cosiddetta "atipica" del rapporto di lavoro.

Nel corso della vigenza contrattuale, a richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto, inoltre, saranno affrontate e definite in appositi incontri le materie relative a:

a) gli indirizzi/obiettivi sui fabbisogni occupazionali, su quelli formativi ed in particolare sulla riqualificazione professionale;

b) lo studio delle problematiche connesse alla previdenza integrativa e all'assistenza sanitaria integrativa;

c) la costituzione, a livello nazionale, di funzionali strumenti bilaterali di settore;

d) l'esame e l'elaborazione di un codice di condotta sulla tutela della dignità della persona nel settore, tenuto conto delle risoluzioni e raccomandazioni comunitarie (molestie sessuali, mobbing);

e) la costituzione, ove non già operativa, delle Commissioni paritetiche provinciali di conciliazione per la gestione della "composizione delle controversie", di cui ai D.Lgs. 31 marzo 1998, n. 80 e 29 ottobre 1998, n. 387 e s.m.i, nonché la nomina dei rappresentanti e la sede operativa delle stesse, così come previsto dal presente contratto;

f) la nomina dei membri/arbitri dei collegi d'arbitrato e la sede operativa degli stessi, così come previsto dal presente ccnl e dalla legge.

19.- Il presente ccnl decorre dal 1° marzo 2015 e scadrà il 31 dicembre 2018, sia per la parte economica che per la parte normativa.

Il ccnl, se non disdetto almeno 6 mesi prima della scadenza, mediante raccomandata a.r. alla controparte, s'intenderà comunque tacitamente prorogato fino alla stipula del successivo rinnovo.

In caso di disdetta il presente ccnl manterrà efficacia fino al successivo rinnovo contrattuale.

Durante i 3 mesi antecedenti e nei 6 mesi successivi alla scadenza del presente ccnl e comunque, per un periodo complessivamente pari a 9 mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali di sospensione dei benefici contrattuali o di sciopero, né procederanno ad azioni dirette.

In applicazione del punto 6 del citato Accordo Quadro, le parti si danno atto che, in caso di disdetta contrattuale, dal primo giorno del quarto mese successivo della data di scadenza del ccnl dovrà essere corrisposta ai lavoratori dipendenti una indennità retributiva provvisoria denominata "Indennità di Vacanza Contrattuale" calcolata nel seguente modo: fatto uguale a 100 l'indice nazionale IPCA, al netto degli energetici importati, al primo giorno del mese successivo alla decorrenza del ccnl (indice 1), rilevato lo stesso indice alla fine del mese della data di scadenza del ccnl (indice 2), l'Indennità di Vacanza Contrattuale sarà pari al prodotto della PBNM moltiplicata per il 50% della differenza, espressa in centesimi, tra l'indice 1 e l'indice 2.

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

Dal giorno primo del mese di decorrenza della PBNM prevista dal nuovo ccnl, l'Indennità di Vacanza Contrattuale cesserà di essere corrisposta.

In sede di rinnovo del ccnl sarà definita anche l'eventuale compensazione delle differenze retributive per il periodo di vacanza contrattuale.

Inoltre, le parti in attuazione all'Accordo Quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 valuteranno, prima di ciascun rinnovo, l'entità del recupero degli scostamenti dell'indice IPCA - depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati in funzione della situazione socio economica di settore, conciliando, per quanto possibile, le primarie esigenze di salvaguardia e di espansione dei posti di lavoro con la tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni.

17.- Il presente ccnl, nella sua forma di testo ufficiale, sarà editato nel testo conforme all'originale dalle parti stipulanti che, insieme, ne hanno l'esclusività a tutti gli effetti.

Le parti intendendo salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri ccnl, salvo espressa autorizzazione delle parti sottoscrittrici, che si riservano, in caso contrario, ogni azione di salvaguardia.

Gli Enti Istituzionali (CNEL Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, DTL Modena, ecc.), le Banche Dati ed i lavoratori delle aziende ove si applica questo ccnl, potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo su supporti informatici o stampandolo su carta.

In caso di controversia, sul testo applicabile, fa fede il testo ufficiale editato dalle Organizzazioni firmatarie con le eventuali modifiche disposte dalla Commissione Bilaterale sull'interpretazione contrattuale.

18. - Le parti contraenti s'impegnano ad inviare copia del presente ccnl al CNEL ed al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e, a richiesta, agli Enti Assicurativi Previdenziali ed Assistenziali interessati, oltre agli aventi diritto per legge.

19. - Il datore di lavoro è tenuto a distribuire gratuitamente ad ogni singolo lavoratore dipendente in servizio o neo assunto, una copia del testo ufficiale del presente ccnl, previa sottoscrizione che ne attesti la consegna. Inoltre, il datore di lavoro esporrà, in luogo accessibile ai lavoratori, almeno l'estratto della parte disciplinare del presente ccnl.

20. - Le norme del presente ccnl sono operanti e dispiegano la loro efficacia obbligatoria solo ed esclusivamente nei confronti dei lavoratori dipendenti di datori di lavoro che operano nei settori dei servizi alla persona, delle attività in appalto sia pubbliche che private, che siano iscritti ad una delle parti datoriali stipulanti.

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

21. - Per tutta la durata di vigenza del presente ccnl, in via sperimentale, è data la possibilità di utilizzare, in funzione delle differenti esigenze dei datori di lavoro, gli strumenti di legge ed i contratti di solidarietà (L. 23 luglio 1991, n. 223 e L. 19 luglio 1993, n. 238 e smi).

Le parti convengono che, a fronte di difficoltà temporanea di mercato, di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione delle aziende che determinano esuberi occupazionali, si debbano concordare di volta in volta i comportamenti e gli accorgimenti che tendano a diminuire, per quanto possibile, le conseguenze sociali della minore necessità d'impiego della forza lavoro.

Le parti s'impegnano altresì, a ricercare congiuntamente e con specifici accordi negoziali, soluzioni atte a:

- 1) definire la stima dei fabbisogni di manodopera e le relative esigenze di qualificazione, le procedure di ricerca, la disponibilità di lavoro extra e di surroga;
- 2) promuovere iniziative idonee al conseguimento di nuovi posti di lavoro;
- 3) realizzare incontri con le istituzioni per verificare gli obiettivi di sviluppo del settore.

22. *Il normale rapporto di lavoro è a tempo pieno e indeterminato* - In assenza di esplicita diversa pattuizione scritta, il contratto di lavoro si considera a tempo pieno ed a tempo indeterminato.

23. *Istituti del nuovo mercato del lavoro* - Si evidenziano le seguenti tipologie:

Tempo parziale - Con il contratto "a tempo parziale", l'orario di lavoro è ridotto rispetto a quello normale. La riduzione può essere giornaliera (part time orizzontale); nell'ambito di alcuni giorni della settimana o del mese (part time verticale); nell'ambito di alcuni periodi dell'anno (part time ciclico); oppure, contemporaneamente, orizzontale e verticale (part time misto).

Tempo determinato - È ammessa l'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato senza indicare le motivazioni per 12 mesi a norma della L. 92/2012, o per particolari motivi di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. La normativa in materia stabilisce alcuni divieti e limitazioni e disposizioni particolari in materia di superamento del termine inizialmente concordato, di proroga dello stesso e di reiterazione del contratto a termine. Tranne che per il proporzionamento delle retribuzioni all'orario effettuato, è vietata ogni discriminazione rispetto agli assunti con contratto a tempo indeterminato. Il contratto di lavoro a tempo determinato, a pena di nullità, deve risultare da atto scritto.

Contratto d'inserimento - È diretto a realizzare, mediante un programma individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo ed a favorire l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro di determinate categorie di persone specificatamente individuate. Il contratto d'inserimento deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

Contratti di solidarietà espansiva - Consistono nella riduzione stabile dell'orario di lavoro e della retribuzione con contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale. Il Servizio ispezioni del lavoro è preposto ad accertare la corrispondenza fra la riduzione d'orario e nuove assunzioni/riduzioni dei licenziamenti.

Contratti di solidarietà difensiva - Consistono nella riduzione stabile dell'orario di lavoro e della retribuzione con contestuale riduzione dei licenziamenti programmati per esuberi strutturali. Il Servizio ispezioni del lavoro è preposto ad accertare la corrispondenza fra la riduzione d'orario e nuove assunzioni/riduzioni dei licenziamenti.

Lavoro a domicilio - Il lavoratore presta la sua attività a casa propria od in locali di sua pertinenza e comunque non in locali di pertinenza del datore di lavoro. Possono essere coinvolti anche familiari del lavoratore. La retribuzione è a cottimo puro. I datori di lavoro ed i lavoratori devono essere iscritti in appositi elenchi. Eventuale lavoro a domicilio dovrà risultare da atto scritto che ne precisi tutte le condizioni.

Lavoro a tempo ripartito - Due lavoratori (coobbligati) garantiscono in solido al datore di lavoro la prestazione individuale ed escludono in ogni caso la contemporanea presenza di entrambi gli obbligati. Deve esistere una suddivisione

di massima dell'impegno lavorativo dei coobbligati. Il contratto di lavoro a tempo ripartito deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

Contratto telelavoro - Si differenzia dal lavoro normale presso una sede aziendale essenzialmente perché la prestazione lavorativa avviene in un luogo diverso dall'azienda e spesso (ma non necessariamente) presso la dimora del lavoratore. La retribuzione è, normalmente, ad economia, cioè a tempo. Il contratto di telelavoro deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

Lavoro intermittente - Il contratto di lavoro intermittente è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare le prestazioni a domanda o nei limiti particolari stabiliti. Il contratto può essere stipulato anche a tempo determinato. Il contratto di lavoro intermittente deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

Somministrazione di lavoro - Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso da un soggetto (utilizzatore) che si rivolge ad altro soggetto (somministratore), autorizzato alla somministrazione di lavoro ai sensi delle specifiche norme sull'argomento. Il contratto di somministrazione deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

24. Lavoro a tempo parziale: definizione - Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento d'attività lavorativa con orario ridotto rispetto a quello ordinario previsto nel presente contratto.

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed a rispondere alle esigenze delle imprese e dei lavoratori, concordano che il rapporto di lavoro a tempo parziale, per le nuove assunzioni o per il personale in servizio, possa essere di tipo:

- 1) orizzontale, quando la prestazione giornaliera ridotta si svolge per tutti i giorni lavorativi;
 - 2) verticale, quando la prestazione a tempo pieno si svolge solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
 - 3) misto, quando la prestazione è resa secondo una combinazione delle modalità orizzontale e verticale sopraindicate, e contempla giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.
- Si definisce lavoro supplementare il lavoro prestato tra l'orario parziale pattuito e l'orario a tempo pieno.

25. Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale: clausole flessibili -

a) l'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale necessita, ordinariamente, della volontarietà di entrambe le parti (azienda e lavoratore). Tale volontà deve risultare da atto scritto, nel quale devono essere indicati la durata della prestazione lavorativa e l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno. Il trattamento economico e tutti gli istituti contrattuali sono proporzionati all'orario concordato, sulla base del rapporto tra l'orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario a tempo pieno;

b) nel contratto a tempo parziale può essere prevista, con il consenso del lavoratore formalizzato con atto scritto, la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione (nei casi di tempo parziale orizzontale, verticale o misto) e/o la possibilità di variare anche in aumento la durata della prestazione lavorativa (nei casi di tempo parziale verticale o misto). Le variazioni devono essere richieste al lavoratore con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi. È fatta salva, in caso di oggettivi e comprovati gravi motivi familiari e/o personali, la facoltà del lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata, con preavviso di almeno 5 giorni lavorativi. Le variazioni temporanee (meno di un mese) della collocazione temporale della prestazione lavorativa, richieste dal datore di lavoro, comportano, per il periodo in cui le variazioni stesse sono effettuate, una maggiorazione retributiva, a titolo risarcitorio, del 5% della retribuzione oraria normale;

c) in considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono i settori disciplinati dal presente ccnl, quali punte di più intensa attività, necessità di sostituzione di lavoratori assenti, provate esigenze produttive/organizzative, è consentita, anche senza il consenso del lavoratore, la prestazione di lavoro supplementare fino al raggiungimento del 25% del normale orario di lavoro mensile. Tale lavoro supplementare sarà compensato con la maggiorazione del 15% della retribuzione oraria normale. Nel caso di tempo parziale verticale, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative ulteriori rispetto ai giorni pattuiti; tali prestazioni saranno retribuite con la maggiorazione del 20% della retribuzione oraria normale;

d) la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, e viceversa, deve avvenire con il consenso delle parti. La richiesta da parte del lavoratore va contenuta alle esigenze organizzative dell'azienda. Le richieste di trasformazione fondate su gravi motivi (familiari, personali e/o produttivi) hanno diritto di precedenza.

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

26. Lavoro a tempo parziale: condizioni di assunzione - Il rapporto di lavoro a tempo parziale, dovrà risultare da atto scritto, nel quale sono indicati i seguenti elementi:

- 1) il periodo di prova per i nuovi assunti;
- 2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi d'orario esistenti. La prestazione individuale sarà normalmente fissata tra datore di lavoro e lavoratore, in misura non inferiore ai seguenti limiti:

- a) 16 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;

b) 64 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;

c) 532 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

Solo con il preventivo consenso del lavoratore, i limiti di cui sopra non trovano applicazione;

3) il trattamento economico e normativo, secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa ordinaria ridotta;

4) l'indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno;

5) l'eventuale previsione concordata della possibilità di lavoro supplementare o straordinario e richiamo della relativa regolamentazione;

6) l'eventuale previsione concordata della possibilità d'intensificazione in particolari periodi dell'anno (per stagionalità, festività, ecc.).

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

Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale verticale per la giornata di sabato e/o festive, cui possono accedere anche studenti e/o lavoratori occupati a tempo parziale presso altro datore di lavoro. In tal caso non opera alcun limite minimo alla durata settimanale della prestazione.

Diverse modalità relative alla collocazione temporale della giornata di lavoro potranno essere definite previo accordo aziendale, ovvero previo parere vincolante di conformità dell'Ente Bilaterale Territoriale, od in mancanza, nazionale.

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

27. Lavoro a tempo parziale post partum - Al fine di consentire alle lavoratrici assunte a tempo indeterminato, l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno d'età, le aziende accoglieranno le relative istanze entro i limiti appresso indicati, in funzione della fungibilità della richiesta avanzata da uno dei genitori che desidera trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Nelle unità produttive che occupano tra 10 e 20 dipendenti a tempo indeterminato, ha diritto di fruire della riduzione dell'orario un solo lavoratore; tra 20 e 50 occupati, 2 lavoratori; oltre 50, il 40% della forza occupata a raggiungimento dell'unità.

Il datore di lavoro accoglierà le richieste, nel rispetto delle esigenze organizzative, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica nella presentazione della domanda.

La richiesta di passaggio a tempo parziale dovrà essere presentata con un preavviso di almeno 60 giorni e dovrà indicare il periodo iniziale e finale per il quale si domanda la prestazione lavorativa ridotta.

Il termine finale non potrà eccedere i 12 mesi, compiuti i quali solo l'accettazione (nei termini contrattuali) di una nuova domanda permetterà il prosieguo dell'orario a tempo parziale.

28. Lavoro a tempo parziale per esigenze di assistenza o cura - I genitori d'invalidi e di tossicodipendenti, riconosciuti tali dal servizio sanitario competente per territorio, che chiedono il passaggio a tempo parziale, motivato dalle documentate esigenze di cura od assistenza, hanno il diritto di ottenerlo alle medesime condizioni dell'articolo precedente. Essi concorrono a comporre le unità massime di concessione.

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

- la tipologia del contratto di assunzione;

- la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata prevista e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro che consentono l'apposizione del termine;

- la deroga alla precisazione delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo in caso di primo rapporto a tempo determinato di durata non superiore a 12 mesi;

- la località in cui presterà la sua opera;

- la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica e la retribuzione; l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro;

- la durata dell'eventuale periodo di prova;

- le altre eventuali condizioni concordate.

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

Il lavoratore sottoscriverà per accettazione la lettera di assunzione.

Deve essere consegnato gratuitamente e contemporaneamente alla lettera di assunzione copia del presente ccnl. Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita;

- documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;

- 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 tempestivamente i successivi mutamenti.

30. Lavoro a tempo determinato: durata massima - deroghe - precedenze - Per effetto della L. 92/2012, nel caso di primo rapporto di lavoro con il lavoratore è ammessa l'assunzione a tempo determinato per un massimo di 12 mesi senza precisare i motivi e per qualsiasi mansione, senza possibilità di proroga.

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

In deroga a quanto precede, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato (c.d. deroga "assistita").

La limitazione alla successione dei contratti a tempo determinato, come modificato dal D.L. 25 giugno 2008, n. 112, non trova applicazione, oltre che per le attività stagionali definite dal D.P.R. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni, anche per le stagionalità legate ai servizi resi in zone di villeggiatura e/o turistiche, purché tale fatto sia indicato nei contratti d'assunzione, nonché per le attività connesse ad esigenze ben definite dell'organizzazione.

31. Lavoro a tempo determinato: durata massima- deroghe- precedenze - Per effetto della L. 92/2012, nel caso di primo rapporto di lavoro con il lavoratore, è ammessa l'assunzione a tempo determinato per il massimo di 12 mesi senza precisare i motivi e per qualsiasi mansione, senza possibilità di proroga.

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

In deroga a quanto precede, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato (c.d. deroga "assistita").

La limitazione alla successione dei contratti a tempo determinato, come modificato dal D.L. 25 giugno 2008, n. 112, non trova applicazione, oltre che per le attività stagionali definite dal D.P.R. 1525/1963 e s.m.i., anche per le stagionalità legate ai servizi resi in zone di villeggiatura e/o turistiche, purché tale fatto sia indicato nei contratti d'assunzione nonché per le attività connesse ad esigenze ben definite dell'organizzazione, quali le attività produttive o commerciali concentrate solo in alcuni periodi dell'anno e/o finalizzate a rispondere ad un'intensificazione della domanda per ragioni collegate a documentate esigenze cicliche, alle variazioni climatiche o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività, e per iniziative promo-pubblicitarie, per un periodo di tempo limitato con durata massima di 6 mesi in un anno.

Per l'individuazione delle attività di cui sopra:

1) alle ricorrenze d'eventi e festività, vanno ricondotte le occasioni civili, religiose e della tradizione popolare, se determinano un incremento delle attività;

2) alle iniziative promo-pubblicitarie, va ricondotta l'attività finalizzata a qualificare i servizi resi.

Quando ricorrano i periodi riconducibili alle fattispecie sopra individuate, per cui occorra procedere all'assunzione temporanea di lavoratori, è necessario che il ricorso a tale tipo d'assunzioni sia contenuto nel tempo strettamente necessario al lavoro da effettuarsi, con possibilità di anticipare l'assunzione per un periodo di formazione, addestramento e/o aggiornamento della durata massima di 1/3 della durata del contratto e, comunque, non superiore a giorni 30, e da un analogo periodo per le consegne del lavoro svolto. L'inizio anticipato e l'eventuale proroga devono risultare dal contratto d'assunzione sottoscritto dal datore di lavoro e dal lavoratore.

Nell'arco dello stesso ciclo d'attività stagionale non è consentito superare la durata massima complessiva di 6 mesi per ogni singolo lavoratore, comprese le eventuali proroghe.

Resta ferma la facoltà delle strutture bilaterali territoriali di integrare o modificare le disposizioni di cui sopra, anche a seguito delle richieste localmente pervenute:

1) il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato negli ultimi 36 mesi attività lavorativa per un periodo superiore a 12 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 6 mesi. Tale diritto potrà essere esercitato solo con riferimento alle mansioni già espletate nei rapporti a termine ed a condizione che il lavoratore abbia manifestato la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro 15 giorni dalla data di cessazione del rapporto a termine;

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

Resta inteso che, in applicazione del comma 7 dell'art. 10 del D.Lgs. 368/2001, sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato stipulati con riferimento a situazioni di difficoltà occupazionale per specifiche aree

geografiche, la cui definizione è demandata dalle parti firmatarie del presente contratto, alle strutture paritetiche territoriali. Fermo restando quanto previsto dalla vigente legislazione in materia di contratto a tempo determinato, le parti, in sede di studio, territoriale o nazionale, potranno valutare l'opportunità di individuare, nella stessa sede, concrete fattispecie relative all'utilizzo del contratto a tempo determinato, ivi compresa la deroga alla durata massima complessiva di 36 mesi.

32. Tredicesima mensilità - Per i rapporti di lavoro organizzati in forma cooperativa, la tredicesima mensilità, con accordo tra lavoratore, eventualmente assistito, ed azienda, oppure in sede di contrattazione di secondo livello, potrà essere corrisposta frazionata mediante il riconoscimento dell'8,33% della retribuzione spettante per ciascun mese, o frazione di mese superiore a 15 giorni, che sia stato lavorato.

33. Lavoro a tempo determinato: trattamento di fine rapporto - Alla scadenza del contratto a tempo determinato sarà corrisposto al lavoratore il trattamento di fine rapporto maturato.

34. Contratti d'inserimento: condizioni - Il contratto d'inserimento, abrogato dal 31 dicembre 2012 per effetto del comma 14, art. 1, L. 92/12 ha la finalità di inserire o reinserire nel mercato del lavoro:

1) soggetti d'età compresa tra 18 e 29 anni (tali limiti devono intendersi nel senso di 18 anni compiuti e 29 anni e 364 giorni);

2) disoccupati di lunga durata, da 29 anni fino a 32 anni d'età; si definiscono disoccupati di lunga durata coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessata un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di 12 mesi (D.Lgs. 297/2002, art. 1, comma 2d);

3) lavoratori disoccupati con più di 50 anni;

4) lavoratori che non abbiano rapporti di lavoro dipendente da almeno 2 anni e che desiderino riprendere un'attività lavorativa;

5) donne senza limiti d'età che risiedano in zone geografiche in cui il tasso d'occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% rispetto a quello maschile, ovvero il tasso di disoccupazione femminile sia superiore al 10% di quello maschile;

6) persone riconosciute affette da un deficit fisico, mentale o psichico (ai sensi dei criteri dettati dalla L. 5 febbraio 1992, n. 104).

35. Contratti d'inserimento: soggetti titolari - I datori di lavoro che possono stipulare i contratti d'inserimento sono:

a) enti pubblici economici, imprese e loro consorzi;

b) gruppi di imprese;

c) associazioni professionali, socio-culturali, sportive;

d) fondazioni;

e) enti di ricerca, pubblici e privati;

f) organizzazioni e associazioni di categoria.

Per poter assumere con questo contratto, il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto d'inserimento sia scaduto nei 18 mesi precedenti.

35-bis. Esclusione dal computo - Sono esclusi dal computo del 60% i lavoratori:

1) dimessi;

2) licenziati per giusta causa;

3) i lavoratori che abbiano rifiutato la trasformazione del contratto d'inserimento in contratto di lavoro a tempo indeterminato;

4) i lavoratori che non abbiano superato il periodo di prova e, infine, i contratti non trasformati a tempo indeterminato nei 18 mesi precedenti, nel numero massimo di 4.

Il raggiungimento della misura del mantenimento in servizio si ottiene anche qualora il contratto sia stato trasformato prima della sua naturale scadenza.

36. Contratti d'inserimento: forma e contenuti - Il contratto d'inserimento può riguardare qualsiasi tipologia di lavoro. Il contratto d'inserimento deve essere redatto per iscritto e deve contenere il progetto individuale. L'eventuale carenza della forma scritta comporta la nullità del contratto ed il dipendente s'intende assunto a tempo indeterminato.

Inoltre il contratto d'inserimento deve indicare:

1) la durata;

2) la tipologia contrattuale;

3) le mansioni e la categoria d'inquadramento;

4) il progetto individuale d'inserimento;

5) l'eventuale periodo di prova;

6) l'orario di lavoro;

7) il trattamento di malattia e/o infortunio.

Riguardo all'orario di lavoro, esso può prevedere anche il tempo parziale purché la minor durata dell'attività lavorativa non pregiudichi le finalità del contratto.

37. Contratti d'inserimento: il progetto individuale - Per stipulare il contratto d'inserimento è necessaria la definizione con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale d'inserimento, nel rispetto di quanto stabilito dal presente ccnl il fine è di adeguare le competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo.

Il progetto è parte integrante e sostanziale dello stesso contratto di lavoro e, come quest'ultimo, deve essere redatto in forma scritta pena la nullità del contratto con trasformazione automatica in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

38. Contratti d'inserimento: durata - Il contratto d'inserimento, secondo l'art. 57 del D.Lgs. 276/2003, ha una durata non inferiore a 9 mesi e non superiore a 18 mesi.

Per i disabili psico-fisici, la durata può pattuirsi fino a 3 anni. Dal limite massimo di durata devono essere esclusi i periodi di:

- a) assenza per maternità;
- b) servizio militare e/o civile;
- c) malattie di durata superiore a 20 giorni continuativi.

Il contratto d'inserimento non può essere rinnovato tra le stesse parti, ma è permesso stipulare un nuovo contratto d'inserimento con un diverso datore di lavoro; inoltre, le eventuali proroghe di cui alle lettere a), b) e c) che precedono non possono far superare i limiti di durata complessiva (dal termine iniziale all'effettivo termine finale) di 18 o 36 mesi. Nell'ipotesi di superamento del limite 18/36 mesi, il contratto d'inserimento si trasforma automaticamente in contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato.

39. Incentivi economici e normativi - Durante il rapporto d'inserimento, la categoria di inquadramento del lavoratore non può essere inferiore, per più di 2 livelli, alla categoria spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento oggetto del contratto.

I lavoratori assunti con contratto d'inserimento sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

40. Contratti d'inserimento: modalità della formazione - Il progetto individuale d'inserimento deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, inerente l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica (da svolgersi nella fase iniziale del rapporto di lavoro), di disciplina del rapporto di lavoro e d'organizzazione aziendale.

La formazione teorica deve, inoltre, essere seguita da fasi d'addestramento pratico alla mansione. Gli esiti della formazione saranno riportati sul libretto formativo tenuto a cura del datore di lavoro.

In caso di gravi inadempienze nella realizzazione del progetto individuale d'inserimento di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che siano tali da impedire la realizzazione delle finalità del contratto d'inserimento, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello d'inquadramento superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore alla fine del periodo d'inserimento, maggiorata del 100%.

Il contratto di lavoro, però, non si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

41. Formatori - I soggetti abilitati alla formazione sono le strutture formative paritetiche locali, ove presenti. In loro assenza, la formazione dovrà essere fornita, conformemente ai programmi approvati dalle strutture paritetiche regionali o nazionali per la specifica attività, da:

- 1) l'imprenditore;
- 2) i suoi preposti qualificati;
- 3) un soggetto esterno con le competenze adeguate al tipo di formazione.

42. Contratti d'inserimento: disciplina del rapporto di lavoro - Al contratto d'inserimento si applica la disciplina prevista per i contratti a tempo determinato (D.Lgs. 368/2001 e smi) oltre alla disciplina prevista nel presente ccnl.

Le percentuali massime di lavoratori assunti con contratto d'inserimento non possono superare il 10% dei dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato, con un minimo di un lavoratore ed arrotondamento superiore.

Durante il rapporto d'inserimento, la categoria d'inquadramento di un lavoratore non può essere, a parità di mansioni svolte, inferiore per più di due livelli rispetto ad un lavoratore di pari mansioni già qualificato.

Gli assunti con contratto d'inserimento non rientrano nel computo numerico previsto da leggi o contratti collettivi per l'applicazione di particolari istituti.

43. Contratti di reinserimento di lavoratori disoccupati - Per tali contratti, restano in ogni caso applicabili, se più favorevoli, le disposizioni dell'art. 20 della L. 223/91, in materia di contratto di reinserimento dei lavoratori disoccupati.

44. Contratti di lavoro espansivi: definizione - Al fine d'incrementare gli organici l'azienda e le associazioni sindacali firmatarie possono stipulare un contratto collettivo aziendale che preveda, programmandone le modalità d'attuazione, una riduzione stabile dell'orario di lavoro, con riduzione della retribuzione e la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale. Deve trattarsi di contratti collettivi aziendali e la riduzione di orario deve ave-

re carattere stabile e comportare una minor retribuzione dei lavoratori interessati alla riduzione di orario; infine la riduzione di orario dei lavoratori già in forza deve comportare contestualmente un incremento degli organici aziendali.

Per poter usufruire dei benefici previsti dalla L. 963/84 (riduzione contributiva) i contratti collettivi in questione devono essere depositati presso il servizio Ispezioni provinciali del lavoro.

45. Contratti di lavoro difensivi: definizione- Tramite accordo sindacale, nell'azienda che abbia avviato procedure di mobilità o di riduzione del personale, è possibile ridurre l'orario di lavoro contrattuale, per tutti i lavoratori, o per classi omogenee di essi, al fine di ridurre i licenziamenti previsti. In tal caso vi sarà integrazione, a norma di legge, delle retribuzioni ridotte conseguenti alla riduzione dell'orario concordata.

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

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

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

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

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

4) il lavoratore dipendente che stipuli un contratto di lavoro ripartito, a parità di mansioni, riceve lo stesso trattamento del lavoratore subordinato, in funzione delle ore di lavoro effettivamente prestate, con la stessa proporzione prevista per il lavoro a tempo parziale.

In caso di licenziamento, per motivi disciplinari, di uno dei lavoratori coobbligati, il lavoratore superstite potrà, entro 7 giorni dall'evento, rendersi disponibile ad eseguire l'intera prestazione o proporre, al datore di lavoro, un candidato alla sostituzione del lavoratore licenziato.

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

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

47. Telelavoro: definizione - È una forma d'organizzazione del lavoro a distanza, resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il telelavoratore (lavoratore dipendente) e l'azienda, che le parti reputano particolarmente utile alle lavoratrici al fine di conciliare i tempi di lavoro con le esigenze familiari.

Il telelavoro è solo un modo particolare di svolgimento della prestazione lavorativa, ed è parte dell'organizzazione dell'azienda, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno e, spesso, coincide con l'abitazione del telelavoratore.

Il telelavoratore ha, quindi, gli stessi diritti dei lavoratori dipendenti che svolgono l'identica attività nei locali aziendali. In quanto compatibile, il telelavoratore è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo del datore di lavoro.

48. Telelavoro: tipologie - Il telelavoro può essere di tre tipi:

a) domiciliare: svolto nell'abitazione del telelavoratore;

b) mobile: attraverso l'utilizzo d'apparecchiature portatili;

c) remotizzato od a distanza: svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri i quali non coincidono né con l'abitazione del telelavoratore, né con gli uffici aziendali;

d) misto: nel caso in cui solo parte della prestazione complessiva avvenga all'interno dell'azienda.

49. Telelavoro: ambito - Il telelavoro si applica esclusivamente ai lavoratori subordinati.

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

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

50. Telelavoro: condizioni - Il telelavoro ha carattere volontario sia per l'azienda sia per il lavoratore dipendente.

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

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

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

Tale formazione sarà fornita dalle strutture formative paritetiche locali, ove presenti. In loro assenza, dovrà essere fornita conformemente ai programmi approvati dalle strutture paritetiche regionali o nazionali per la specifica attività.

52. *Telelavoro: postazione di lavoro* - La postazione del telelavoratore ed i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono, a carico del datore. Tenuto conto degli investimenti richiesti per la costituzione della postazione di lavoro, il recesso immotivato del telelavoratore, che avvenga entro 3 anni dall'inizio del rapporto di telelavoro, od un eventuale minor termine previsto nel contratto di telelavoro, comporterà che le spese di postazione sostenute siano, pro-quota, a carico del telelavoratore.

L'azienda è tenuta a fornire al telelavoratore tutti i necessari supporti tecnici.

In ogni caso l'azienda si fa carico dei costi derivanti dalla normale usura e/o dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dall'eventuale perdita dei dati utilizzati dal telelavoratore, salvo che ciò sia imputabile a mancata diligenza, dolo od imperizia grave del telelavoratore stesso.

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

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

È demandata alla contrattazione tra azienda e lavoratore ogni eventuale restrizione riguardante l'uso d'apparecchiature, strumenti, programmi informatici. All'atto della costituzione del rapporto, l'azienda informerà il telelavoratore sulle sanzioni applicabili in caso di violazione.

54. *Tempo di lavoro* - Il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro. Con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili al telelavoratore le norme previste dal D.Lgs. 66/2003.

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

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

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

57. *Competenza normativa della Commissione Bilaterale* - Ogni questione dubbia in materia di strumenti di lavoro di disciplina e di responsabilità dovrà essere definita dalla Commissione bilaterale prevista dalle parti stipulanti il presente ccnl.

58. - Alla contrattazione di secondo livello, da effettuarsi tra le parti stipulanti il presente ccnl, è demandato di approfondire:

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

59. *Lavoro intermittente: definizione* - È un contratto (tempo determinato od indeterminato) con il quale il lavoratore si pone a disposizione di un'azienda che può utilizzarne la prestazione, nelle seguenti ipotesi:

a) per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo od intermittente e per i casi di svolgimento di lavoro straordinario come:

- guardiani e personale di sorveglianza;
- addetti a centralini telefonici privati;
- fattorini;

b) per prestazioni comunque rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 24 anni di età, ovvero da lavoratori con più di 55 anni di età che siano iscritti nelle liste di mobilità e di collocamento, anche pensionati;

c) per prestazione da rendersi nei fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ed in altri periodi individuati dalle parti stipulanti il presente contratto.

Ai fini di una maggior chiarezza, per la stipula dei contratti di lavoro di cui alla lett. c) del presente articolo, s'intende:

- per "Fine settimana" il periodo che va dal venerdì dopo le ore 13,00 fino alle ore 6,00 del lunedì;
- per "Ferie estive" il periodo che va dal 1° giugno al 30 settembre;
- per "Vacanze natalizie" il periodo che va dal sabato precedente al 7 dicembre al sabato seguente il 7 gennaio;
- per "Vacanze pasquali" il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo alla Pasqua.

Il lavoratore dipendente intermittente non è computato nell'organico dell'azienda, ai fini dell'applicazione di normative di legge.

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

- a) la durata e le ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
- b) il luogo e la modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
- d) le forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché le modalità di rilevazione della prestazione;
- 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.

Il datore di lavoro è tenuto ad informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

Ai sensi dell'art. 1, comma 21, lett. b) della L. 92/2012, il datore di lavoro deve comunicare alla Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio l'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni. Le modalità utilizzate per la comunicazione potranno essere mediante fax, sms, posta elettronica od ulteriori modalità stabilite dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ed il Ministero della Pubblica Amministrazione e la Semplificazione, pena l'applicazione delle sanzioni amministrative previste.

61. Lavoro intermittente: condizioni - Il lavoratore intermittente deve ricevere, per i periodi lavorati ed a parità di mansioni svolte, un trattamento economico complessivamente uguale rispetto ai lavoratori di pari livello.

I trattamenti saranno proporzionati in base alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare:

- a) per le indennità di malattia, infortunio, indennità di maternità e congedi parentali;
- b) per le mensilità o le retribuzioni differite e le ferie. In deroga alle previsioni contrattuali sui periodi minimi di lavoro per la maturazione dei ratei, esse saranno riconosciute nella misura di 1:1.904 per ciascuna ora effettivamente lavorata $[(365 - 52 - 52 - 20 - 3) \times 8]$;
- c) il TFR (Trattamento di Fine Rapporto) sarà calcolato sugli importi effettivamente erogati con stabilità al netto di eventuali rimborsi spese e delle indennità correlate agli specifici modi della prestazione, quali indennità di viaggio, lavoro straordinario o notturno e indennità di cassa o di maneggio denaro.

62. Lavoro intermittente: indennità di disponibilità - Qualora il lavoratore, a richiesta del datore, s'impegni a restare a disposizione in attesa della chiamata, garantendo quindi la sua prestazione lavorativa in caso di necessità del datore stesso, quest'ultimo è tenuto a corrispondergli mensilmente un'"indennità di disponibilità" che non può essere inferiore al 20% della retribuzione mensile normale (RMN).

Con il contratto individuale, che dovrà essere in forma scritta, saranno stabilite le modalità di pagamento dell'indennità di disponibilità.

Il lavoratore che, per malattia od altra causa, sia nell'impossibilità di rispondere alla chiamata, salvo provata forza maggiore, deve informare tempestivamente e, comunque, non oltre 8 ore dall'inizio dell'impedimento, il datore di lavoro, precisando la prevedibile durata dell'impedimento.

Se il lavoratore non informa il datore di lavoro nei termini anzidetti il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata è compreso nella fattispecie dell'assenza ingiustificata, ed esperite le procedure ex art. 7, L. 300/70, il lavoratore, quale sanzione, potrà perdere il diritto all'indennità di disponibilità con eventuale richiesta del datore di lavoro del risarcimento del danno eventualmente arrecato, salva diversa previsione del contratto individuale.

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

L'indennità di disponibilità è soggetta a contribuzione previdenziale ma è esclusa dal computo delle retribuzioni dovute per mensilità differite, festività e ferie e non è utile nella determinazione del TFR.

63. Lavoro intermittente: divieti e condizioni - L'azienda non può ricorrere al lavoro a chiamata nei seguenti casi:

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

64. Il contratto di somministrazione di lavoro: condizioni - Serve a soddisfare le esigenze momentanee dell'azienda, che assume le vesti negoziali di utilizzatore".

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

Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso a termine o a tempo indeterminato.

La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è ammessa:

- 1) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti Intranet e extranet, siti Internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;
- 2) per servizi di pulizia, custodia, portineria;
- 3) per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
- 4) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;
- 5) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
- 6) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
- 7) per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) 1260/1999 del Consiglio del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;
- 8) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa;
- 9) in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative;
- 10) in tutti i settori produttivi, pubblici e privati, per l'esecuzione di servizi di cura e assistenza alla persona e di sostegno alla famiglia.

La somministrazione di lavoro il tempo determinato è ammessa in caso di primo rapporto di lavoro tra un datore ed un lavoratore della durata di 12 mesi non prorogabili e, in tutti gli altri casi, a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

65. - Ai lavoratori somministrati in forza dei contratti di cui al precedente articolo presso l'utilizzatore, sono riconosciute, qualora più favorevoli, le retribuzioni previste nel presente ccnl, salvo le aree d'esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro e, salvo diversi accordi, le prestazioni dell'Ente Bilaterale.

I lavoratori dipendenti delle Agenzie di somministrazione, che sono somministrati presso l'azienda che adotta il presente ccnl, impiegati per le fattispecie di cui al precedente articolo, non possono superare, in ciascuna unità produttiva, i seguenti limiti:

SCAGLIONI

Lavoratori dipendenti	da 0 a 5	da 6 a 10	da 11 a 15	da 16 a 30
Somministrati max	2	3	4	5

La contrattazione collettiva di secondo livello può stabilire percentuali maggiori con specifica attenzione alle seguenti ipotesi: nuove aperture, acquisizioni, ampliamenti, ristrutturazioni e lavoro stagionale.

66. Il contratto di somministrazione di lavoro: divieti e limiti - L'azienda non può ricorrere al lavoro a chiamata ed alla somministrazione di lavoro nei seguenti casi:

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

I lavoratori occupati non sono computati nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di legge o dei limiti previsti dal ccnl.

L'utilizzatore comunica, entro il 31 dicembre, d'ogni anno, tramite l'Organizzazione dei datori di lavoro alla quale

aderisce o conferisce mandato, all'Ente Bilaterale Confederale il numero ed i motivi dei contratti di lavoro a chiamata e di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati, il numero dei lavoratori assunti direttamente dall'azienda.

67. Condizioni d'ingresso - Al fine di favorire le assunzioni di lavoratori, a tempo indeterminato, non in possesso dei requisiti anagrafici di legge previsti in materia di apprendistato o di contratto d'inserimento e presuntivamente privi delle necessarie pregresse competenze inerenti le mansioni richieste, non avendole essi, formalmente, dichiarate in sede di assunzione, le aziende potranno inizialmente inquadrarli, per il periodo massimo di effettivo lavoro indicato nella seguente tabella, nel livello, immediatamente inferiori rispetto a quello riferibile alle mansioni di destinazione.

<i>Livello d'approdo</i>	<i>Livello di inquadramento iniziale</i>	<i>Durata</i>
3° livello	4° livello	24 mesi
4° livello	5° livello	24 mesi
5° livello	6° livello	21 mesi
6° livello	7° livello	21 mesi
7° livello	8° livello	18 mesi

Il trattamento economico e normativo sarà quello del livello d'inquadramento.

Superato il periodo di prova, le previste verifiche periodiche ed entro i termini massimi che precedono, la progressione di carriera spettante per le mansioni effettivamente svolte non potrà essere posticipata per altre cause o ragioni.

Tutto quanto sopra previsto, le condizioni di progressione nella carriera, dovranno essere riportate nel contratto d'assunzione, in caso contrario la progressione di carriera non è automatica ed il lavoratore dovrà essere immediatamente inquadrato nel livello "di approdo" o, comunque, corrispondente alle mansioni effettivamente svolte.

L'attivazione delle condizioni d'ingresso è subordinata all'approvazione del Progetto formativo da parte dell'Ente Bilaterale, nel quale s'indicheranno le mansioni nel livello d'inquadramento iniziale e di approdo, i tempi, i contenuti e i modi di formazione e di verifica (compresi i tempi ed i contenuti di eventuali verifiche intermedie).

Il Progetto dovrà ottenere il consenso del lavoratore prima di essere posto all'approvazione dell'Ente Bilaterale.

68. Assunzione - L'assunzione del personale deve essere regolarmente effettuata secondo le norme di legge in vigore, l'assunzione, in tutti i casi, dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

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

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

L'azienda è tenuta a consegnare al lavoratore, contestualmente alla lettera di assunzione, copia del testo ufficiale del presente ccnl, che potrà essere richiesto all'organizzazione datoriale d'appartenenza, della quale il lavoratore dovrà attestare l'avvenuta ricezione.

69. Documenti per l'assunzione - All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare i seguenti documenti:

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

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

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

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

70. Visita medica preassuntiva - Il lavoratore, prima dell'assunzione, potrà essere sottoposto a visita medica preassuntiva. Tale accertamento ha lo scopo di certificare la generale idoneità al lavoro ed è distinto dalla visita medica preventiva d'idoneità alla mansione prevista dall'art. 41 del D.Lgs. 81/2008.

La visita medica preassuntiva sarà effettuata - a scelta del datore di lavoro dal Medico Competente, dal Medico Specialista o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL.

La visita medica, ai fini dell'accertamento dell'idoneità del lavoratore allo svolgimento delle mansioni cui è destinato, sarà effettuata dal Medico Competente.

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

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

Se le mansioni di qualifica superiore sono svolte con continuità ma senza il criterio di prevalenza e siano richieste da esigenze particolari, quali la copertura di pausa pranzo del titolare, parziale completamento di un turno e simili, il lavoratore percepirà un'indennità di mansione commisurata alla differenza retributiva tra il livello d'appartenenza e quello della mansione superiore in funzione del tempo mediamente dedicato alla mansione superiore.

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

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

73. Jolly - Sono considerati jolly quei lavoratori dipendenti assegnati permanentemente ed all'interno dell'intero orario di lavoro a mansioni che comprendano qualifiche che si articolino su più categorie.

L'inquadramento dei jolly sarà al livello della mansione più qualificata.

74. Orario di lavoro: definizione - Come previsto dall'art. 2, D.Lgs. 66/2003, per orario di lavoro si intende qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, compresi i periodi in cui i lavoratori sono obbligati ad essere fisicamente presenti sul luogo indicato dal datore di lavoro e a tenersi a disposizione di quest'ultimo per poter fornire immediatamente la loro opera in caso di necessità.

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

Esemplificazione:

a) *orario di lavoro su 5 giorni* - Tale forma di articolazione dell'orario settimanale, fatta salva la normale durata di 40 ore, si realizza ordinariamente attraverso la prestazione di 5 giornate lavorative di 8 ore, da effettuarsi, normalmente, nei giorni dal lunedì al venerdì;

b) *orario di lavoro su 6 giorni* - Tale forma di articolazione si realizza ordinariamente attraverso la distribuzione in sei giornate lavorative dell'orario settimanale che resta sempre mediamente di 40 ore complessive.

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

Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro

Per far fronte ad eventi improvvisi ed imprevedibili o ad intensificazione dei servizi richiesti e quindi a mutamenti dei flussi di lavoro che determinano la necessità di tempestivo adeguamento dell'attività, del servizio della produzione, e al fine di ridurre l'utilizzo di altri strumenti più costosi per i lavoratori e per le aziende, l'azienda potrà realizzare diversi regimi d'orario in particolari periodi dell'anno, con il superamento dell'orario contrattuale, attivando la Banca delle Ore, di cui al Titolo LXV.

Per la particolare attività delle aziende che hanno servizi specifici e senza soluzione di continuità, a tutela dei clienti, le parti convengono quanto segue:

a) ai sensi dell'art. 4, D.Lgs. n. 66/2003 la durata media dell'orario di lavoro non potrà superare, per ogni periodo di 45 giorni, la media di 58 ore, comprese le ore di straordinario. La durata media dell'orario di lavoro ordinario e straor-

dinario, tenuto conto delle impennate della domanda di settore, correlata alla stagionalità e/o festività e/o periodi feriali, non potrà superare le 48 ore calcolate in un periodo mobile di 6 mesi;

b) la contrattazione di secondo livello potrà concordare profili particolari di orario e la loro distribuzione, anche considerando la domenica giorno lavorativo e prevedere ogni altra deroga in tema di orario di lavoro, di riposi e di straordinari. Nel caso di istituzione di turni giornalieri di lavoro, i lavoratori non potranno rifiutarsi di effettuarli. Pertanto, il dipendente deve prestare la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti, anche se questi sono predisposti soltanto per determinati servizi o reparti.

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

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

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

76. Orario di lavoro: lavoro discontinuo o di semplice attesa - Per quelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo di semplice attesa o custodia (custodi, guardiani, portinai, fattorini, uscieri, addetti alla reception, inservienti, centralinisti, personale addetto agli impianti di condizionamento e riscaldamento, ed altri eventuali profili individuati dall'Ente Bilaterale in sede di interpretazione contrattuale), la durata dell'orario di lavoro normale settimanale può essere fissata nel contratto d'assunzione in 45 ore ordinarie, fermo restando che la retribuzione mensile sarà proporzionata all'orario settimanale ordinario pattuito.

Tali lavoratori discontinui, a norma dell'art. 16, lettere d) e p) del D.Lgs. 66/2003, sono esclusi dall'ambito d'applicazione della disciplina legale dell'orario normale di lavoro di cui all'art. 3 dello stesso decreto legislativo, ma, al contrario, sono soggetti alla disciplina sulla durata massima settimanale di cui all'art. 4.

L'orario settimanale di lavoro può essere svolto con diversi sistemi (su 5 o 6 giorni) che dovranno essere inseriti nella lettera di assunzione, fermo restando che, quando la variazione è richiesta dalla natura del servizio, potrà essere effettuata in qualsiasi momento, ordinariamente tramite comunicazione scritta al lavoratore da effettuarsi 10 giorni prima dell'inizio del mese in cui la variazione avrà effetto.

Ad eccezione dell'autista inquadrato al livello 3S, per il lavoratore dipendente con mansioni discontinue o di semplice attesa e custodia, una volta superato l'orario di lavoro normale di 45 ore settimanali, decorre la qualificazione straordinaria del lavoro con la maggiorazione del 15% per le prime 8 ore e del 20% per le ore eccedenti.

Riepilogo delle maggiorazioni per lavoro discontinuo (ordinario fino a 45 ore settimanali)

Descrizione	Maggiorazione ¹
straordinario dalla 46° alla 53° ora settimanale	15%
straordinario eccedente la 54° ora settimanale	20%

77. Riposo giornaliero - Il riposo giornaliero deve essere di almeno 11 ore consecutive ogni 24 ore. Per effetto dell'art. 17 del D.Lgs. 66/2003, nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale ed aziendale potranno, a fronte di valide ragioni, essere concordate deroghe ulteriori rispetto a quanto previsto dal presente ccnl.

78. Riposo settimanale - Ai sensi di legge, tutto il personale ha diritto ad un riposo settimanale di 24 ore, in aggiunta al riposo giornaliero di cui sopra, normalmente coincidente con la domenica.

79. Permessi - Sono previsti i seguenti permessi:

Tipo di permesso	Ore/giorni	Condizioni	Retribuzione
Permessi retribuiti	16 ore annuali	Al lavoratore saranno concessi brevi permessi retribuiti per giustificati motivi (visite mediche, colloqui insegnanti/genitori, ecc.), maturati per quote di 1,33 ore per ciascun mese integralmente lavorato. Richiesta con almeno 1 giorno di anticipo, salvo casi di imprevedibilità e urgenza, concessione compatibilmente alle esigenze aziendali inderogabili	Giornaliera normale, senza maggiorazioni. In caso di mancata fruizione (in tutto o in parte) delle ore, il lavoratore ha diritto alla corresponsione della relativa indennità sostitutiva, da liquidare unitamente al saldo delle competenze del mese di gennaio dell'anno successivo a quello di maturazione.
Periodo delle consultazioni elettorali e referendarie		I lavoratori che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali hanno diritto ad assentarsi dal lavoro (per tutto il periodo corrispondente	

¹ Maggiorazione da effettuarsi sulla retribuzione oraria normale dovuta al lavoratore.

		alle operazioni). Richiesta con almeno 1 giorno di anticipo	
Permessi straordinari	1 giorno per evento	Matrimonio di un figlio	Dipendente potrà concordare con il datore di lavoro la concessione di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti maturati e non goduti o dalla Banca delle Ore
	2 giorni per evento	Nascita o adozione di un figlio	
	3 giorni per anno	Decesso o grave infermità documentata di padre/madre, fratello/sorella, coniuge, figli, nonno, suocero, convivente, purché risulti stabile convivenza con il lavoratore da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore, ferma restando la compatibilità organizzativa, potrà concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa	
Secondo disposizioni L. 6 marzo 2001, n. 52, art. 5		Al lavoratore donatore di midollo osseo	
Permessi non retribuiti	Gruppi di 8 ore, per un limite complessivo di 48 ore annuali	Per gravi e comprovate esigenze personali e/o familiari, al lavoratore potranno essere concessi periodi di aspettativa, senza oneri a carico dell'azienda e gravi compromissioni nell'attività lavorativa	Non prevista. Non maturazione di tutti gli istituti contrattuali, esclusa l'anzianità di servizio.

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

In caso di coincidenza di una festività nazionale o religiosa con la domenica o con giorno di riposo e qualora non si proceda a sostituire la festività con il godimento di un'altra giornata di riposo, anche accreditandola ai permessi retribuiti già maturati od alla Banca delle Ore, spetterà al dipendente, in aggiunta alla normale retribuzione, un ulteriore importo pari ad una retribuzione giornaliera normale.

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

80. Festività abolite - Le festività abolite sono:

- 1) 19 marzo, festività di San Giuseppe;
- 2) il giorno dell'Assunzione;
- 3) il giorno del Corpus Domini;
- 4) 29 giugno, SS. Pietro e Paolo.

In loro sostituzione, saranno riconosciute 32 ore di permessi retribuiti annuali da aggiungere, alle medesime condizioni, alle 16 ore di permessi retribuiti annuali.

Il totale dei permessi annuali retribuiti sarà, dunque, di 48 ore.

81. - Per periodi di prevista lunga riduzione di lavoro, dove si potrebbero configurare licenziamenti, con contratto di secondo livello, il datore di lavoro, con l'accordo della maggioranza dei dipendenti assistiti dalle associazioni sindacali firmatarie, può accordarsi per una redistribuzione dell'attività lavorativa, con riduzione anche della retribuzione, onde evitare o ridurre i licenziamenti e la perdita di maestranze specializzate.

82. - La durata del tempo per la consumazione dei pasti, salvo diversi accordi di secondo livello, va da 30 minuti ad un massimo di 2 ore ed è concordata tra i lavoratori dipendenti ed il datore di lavoro in funzione delle esigenze di servizio conciliate, per quanto possibile, con quelle familiari o personali.

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

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

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

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

Per usufruire dei benefici connessi al parto e al puerperio la lavoratrice dipendente è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro 30 giorni dal parto, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, prevista dalla legge.

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

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

Il datore di lavoro è esonerato da qualsiasi integrazione dell'indennità economica a carico dell'INPS, ad eccezione dell'indennità del 20% della tredicesima mensilità ai sensi dell'art. 30 del D.P.R. 21 maggio 1953, n. 568.

L'indennità di maternità è anticipata dal datore di lavoro ed il relativo importo è posto a conguaglio con i contributi e le altre somme dovute all'INPS.

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

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

La lavoratrice dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gravidanza nonché fino al compimento di 1 anno di età del bambino; in tale periodo opera, quindi, il divieto di licenziamento, salvo in caso di:

- a) licenziamento per giusta causa;
- b) cessazione dell'attività dell'azienda;
- c) ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta, o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine.

85. *Ferie* - Il lavoratore dipendente di cui al presente ccnl matura un periodo di ferie annuali nella misura di 22 giornate se lavora su 5 giorni lavorativi, oppure 26 se lavora su 6 giorni indipendentemente dall'anzianità di servizio.

Le ferie saranno godute in periodi settimanali e non potranno essere frazionate in più di due periodi.

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

Il diritto alle ferie è irrinunciabile.

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

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

La malattia insorta durante il periodo di ferie, con certificazione regolarmente trasmessa all'azienda, ne sospende il godimento solo nei casi previsti dal successivo titolo.

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

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

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

86. *Malattia od infortunio non professionali* - In caso di malattia od infortunio non professionali si prevede la seguente disciplina.

Condizioni

L'assenza deve essere comunicata con tempestiva diligenza e, comunque entro le prime 4 ore dall'inizio del lavoro, mentre la certificazione medica deve essere inoltrata o resa disponibile all'azienda entro il giorno successivo dall'inizio dell'assenza.

In mancanza di ciascuna di tali comunicazioni, salvo provate ragioni d'impedimento, le assenze saranno considerate ingiustificate con le conseguenti decurtazioni retributive e le sanzioni disciplinari per il ritardo o la mancata comunicazione.

Periodo di comporta

Lavoratore fino a 2 anni di anzianità (non in prova): diritto di mantenimento del posto per assenza fino ad un massimo di 120 giorni solari, continuati o frazionati. Gli anni d'anzianità sono computati fino all'inizio dell'ultimo episodio di malattia/infortunio non sul lavoro.

Dopo 2 anni di anzianità: diritto al mantenimento del posto per assenze anche non continuative o riferite ad eventi morbosi diversi, per un massimo di 180 giorni solari, con l'incremento di 30 giorni solari per ciascun anno lavorato oltre il biennio.

In caso di malattia, anche non continuativa, superiore a 180 giorni, senza esaurimento del periodo di comparto, l'anzianità ai fini del calcolo della durata del successivo periodo, riparte da 2 anni (180 giorni) incrementati del residuo spettante e non utilizzato.

Indennità INPS

Dal 4° al 20° giorno	50% della retribuzione media giornaliera
Dal 21° giorno e fino al 180°	66,66% della retribuzione

Integrazione datoriale

Dal 1° al 3° giorno	50% della normale retribuzione che sarebbe spettata per i giorni di carenza coincidenti con quelli lavorativi, secondo l'orario che doveva effettuare il lavoratore. Al fine di prevenire situazioni di abuso del periodo di carenza, l'azienda nel corso di ciascun anno di calendario (1° gennaio-31 dicembre), corrisponderà l'indennità di malattia del 50% solo per i primi 6 giorni cumulativi di carenza salvo che l'assenza sia dovuta a qualsiasi patologia grave e continuativa con terapie salvavita o a ricovero ospedaliero, day hospital ed emodialisi e che tali circostanze siano debitamente documentate
Dal 4° al 20° giorno	integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'INPS pari al 25% della retribuzione normale lorda che sarebbe spettata al lavoratore, con esclusione dal computo degli elementi che la contrattazione di secondo livello collega all'effettiva presenza
Dal 21° al 180° giorno	integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'INPS pari al 30% della retribuzione normale lorda, con esclusione delle voci legate alla presenza.

Ove venisse a cessare il trattamento economico da parte dell'INPS per superamento dei 180 giorni di malattia, riconoscimento di un'indennità pari al 35% della normale retribuzione per il periodo di malattia dal 181° giorno fino al termine del periodo di conservazione del posto. Saranno dovute al lavoratore anche le eventuali prestazioni, integrazioni assicurative previste dall'EBNI, conformemente al relativo regolamento.

Il diritto a percepire i trattamenti integrativi di malattia previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia o dell'infortunio non sul lavoro da parte dell'INPS ed al rispetto da parte del lavoratore degli obblighi previsti per il controllo delle assenze. È diritto dell'azienda rivalersi nei confronti del dipendente delle quote anticipate sia per conto dell'INPS sia per conto proprio, quando, per inadempienza del lavoratore, le erogazioni non siano state riconosciute dall'INPS come dovute. Resta impregiudicato il diritto dell'azienda di sospendere l'erogazione dell'integrazione in caso di assenza ingiustificata alla visita di controllo, oltre al diritto di attivare l'azione disciplinare conseguente.

Nell'ipotesi di infortunio non sul lavoro ed "in itinere" ascrivibile a responsabilità di terzi resta salva la facoltà dell'azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte al lavoratore (retribuzione diretta, indiretta, differita e contributi), restando ad essa ceduta dal lavoratore la corrispondente azione di risarcimento del danno nei confronti del terzo responsabile.

Il lavoratore è tenuto, sotto la sua responsabilità, a dare tempestiva comunicazione dell'infortunio extraprofessionale ed "in itinere" al datore di lavoro precisando gli estremi del terzo responsabile e/o la compagnia di assicurazione, nonché le circostanze dell'infortunio, rispondendo in solido con il terzo responsabile del risarcimento del danno subito dall'azienda, impregiudicata l'azione disciplinare.

Controllo dell'assenza per malattia

Diritto dell'azienda di far effettuare visite di controllo del lavoratore, nel rispetto dell'art. 5, comma 2, della L. 300/70. La visita di controllo dovrà effettuarsi all'interno delle fasce orarie contrattualmente e legalmente previste per le infermità extraprofessionali.

Quale conseguenza di quanto precede, il lavoratore ha l'obbligo, salvo documentati casi di forza maggiore, di rendersi disponibile presso il proprio domicilio durante le fasce orarie.

Quando il lavoratore, durante le fasce orarie, preveda di assentarsi legittimamente dal proprio domicilio (per visite o cure) dovrà informare preventivamente di tale fatto il datore.

In caso d'assenza ingiustificata alla visita di controllo medico, il lavoratore è soggetto sia a sanzione disciplinare sia alla perdita dell'integrazione aziendale.

87. Malattia professionale od infortunio professionali- In caso di malattia od infortunio professionali si prevede la seguente disciplina.

Condizioni

L'assenza deve essere comunicata, con tempestiva diligenza e salvo i casi di giustificata impossibilità, entro le prime 4 ore dall'inizio del lavoro.

Il lavoratore deve dare immediata notizia al proprio datore di lavoro di qualsiasi infortunio sul lavoro, anche di lieve entità. Se il lavoratore trascura di ottemperare all'obbligo suddetto ed il datore di lavoro non può perciò inoltrare la de-

nuncia all'INAIL od all'autorità giudiziaria, lo stesso sarà esonerato da ogni responsabilità derivante dal ritardo, ed il lavoratore, salvo provate ragioni d'impedimento, sarà considerato ingiustificato, ferme restando le sanzioni contrattuali o le conseguenze previste dalla legge per il ritardo o la mancata consegna della comunicazione.

Integrazione datoriale

Ferme restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento di malattia od infortunio professionali, l'azienda corrisponderà al lavoratore dipendente, alle normali scadenze di paga, un'anticipazione dell'indennità di malattia od infortunio riconosciuta dall'INAIL, ed un'integrazione atta a garantire il 75% della retribuzione giornaliera normale lorda spettante al lavoratore.

Detto importo costituisce un anticipo di cassa e sarà soggetto a conguaglio tenendo conto dell'effettivo ammontare dell'indennità erogata dall'INAIL e della retribuzione mensile normale spettante entro i cui limiti si computa l'integrazione a carico del datore di lavoro.

L'indennità INAIL sarà rimborsata al datore di lavoro che ne ha anticipato il trattamento e, qualora per qualsiasi motivo il dipendente venisse in possesso di tale indennità dovrà restituirla immediatamente al datore di lavoro.

In caso di indennità INAIL superiore alla normale retribuzione integrata, l'azienda corrisponderà al lavoratore l'eccedenza. L'integrazione a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde, per qualsiasi motivo, l'indennità a proprio carico.

Nel caso l'INAIL non riconosca l'infortunio del dipendente e la pratica sia trasferita all'INPS per competenza, l'eventuale trattamento economico erogato sarà conguagliato, anche con trattenuta delle somme eccedenti, secondo le regole previste per la malattia o per l'infortunio extraprofessionale. In tal caso, l'evento si sommerà ai periodi considerati di comporto.

Previdenza

Copertura: 100% entro il limite del periodo di comporto.

Controllo dell'assenza per infortunio

Diritto dell'azienda di far effettuare visite di controllo del lavoratore, nel rispetto dall'art. 5, comma 2, della L. 300/70. La visita di controllo dovrà effettuarsi all'interno delle fasce orarie contrattualmente e legalmente previste per le infermità extraprofessionali.

Quale conseguenza di quanto precede, il lavoratore ha l'obbligo, salvo documentati casi di forza maggiore, di rendersi disponibile presso il proprio domicilio durante le fasce orarie.

Quando il lavoratore, durante le fasce orarie, preveda di assentarsi legittimamente dal proprio domicilio (per visite o cure) dovrà informare preventivamente di tale fatto il datore.

In caso d'assenza ingiustificata alla visita di controllo medico, il lavoratore è soggetto sia a sanzione disciplinare sia alla perdita dell'integrazione aziendale.

88. Aspettativa non retribuita - È prevista la seguente aspettativa non retribuita per malattia od infortunio.

Salvo impossibilità derivante dall'obbligo di rispettare scadenze tassativamente previste dalla legge, od altri simili gravi impedimenti aziendali, al lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia richiesta per comprovate e gravi ragioni di salute propria o dei suoi familiari, può essere concesso un periodo d'aspettativa continuativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto (ivi compreso il TFR), pari a 15 giorni per ogni anno d'anzianità maturata fino ad un massimo di 6 mesi con conservazione del posto di lavoro.

Il periodo d'aspettativa sarà senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto, ivi compreso il TFR.

Il lavoratore dipendente che entro 7 giorni di calendario dalla scadenza del periodo d'aspettativa non si presenti per riprendere servizio sarà considerato, a tutti gli effetti, dimissionario.

L'azienda qualora accerti che durante il periodo d'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al lavoratore dipendente di riprendere il lavoro entro il termine di 7 giorni di calendario.

Il lavoratore che durante l'aspettativa presti a terzi lavoro subordinato, ancorché non retribuito, è passibile di licenziamento per giusta causa (c.d. "in tronco").

Nel caso in cui, durante l'aspettativa ed in assenza di preventivo accordo scritto con il datore, il lavoratore presti opera in forma diversa dal lavoro subordinato, sarà passibile di licenziamento per giustificato motivo soggettivo, cioè con riconoscimento del preavviso contrattuale.

Aspettativa allo scadere del periodo di comporto

Il lavoratore dipendente, ammalato od infortunato sul lavoro, prima del compiersi del periodo di comporto contrattuale, potrà richiedere un periodo d'aspettativa.

89. - Salvo obbligo concordato tra le parti, per gli infortuni professionali od extraprofessionali, le aziende potranno eventualmente garantire ai lavoratori, per il tramite degli Organismi Bilaterali, prestazioni assicurative per morte e/o per invalidità permanente.

Quanto sopra si aggiunge, fino a concorrenza, ad eventuali trattamenti già aziendali in atto.

L'erogazione degli importi di cui sopra sarà regolamentata dalle relative convenzioni stipulate dall'EBNI nell'ambito delle prestazioni previste dal presente ccnl.

90. - In occasione della ricorrenza natalizia l'azienda corrisponderà al lavoratore una gratifica natalizia o tredicesima mensilità di importo pari ad una retribuzione mensile normale.

Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno od in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la tredicesima mensilità sarà dovuta nella misura di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato presso l'azienda.

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

Per i contratti a tempo indeterminato, la gratifica natalizia può essere erogata anche in rate mensili per 12 mensilità (il rateo mensile è l'importo della retribuzione mensile normale diviso 12).

Tale facoltà è demandata alla contrattazione (nazionale, territoriale o aziendale), quando "ad personam" deve essere prevista nella lettera di assunzione del lavoratore e giustificata da ragionevolezza.

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

La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al 1° comma del novellato art. 2120 c.c., è la somma delle retribuzioni lorde normali mensili dell'anno e delle quote di tredicesima mensilità spettanti.

Non sono in ogni caso computabili ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario e supplementare, i compensi e maggiorazioni per Banca Ore, i compensi e maggiorazioni flessibilità, le somme eventualmente corrisposte a titolo risarcitorio o correlate a particolari modi d'esecuzione della prestazione quali indennità di turno notturno e simili e le retribuzioni/premi erogati per effetto della contrattazione di secondo livello.

Il trattamento di cui sopra si calcola ai sensi dell'art. 2110 c.c., comma 2, sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione mensile e tredicesima dovuta per l'anno stesso diviso 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

92. *Trattamento di fine rapporto: corresponsione* - Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della retribuzione del mese di cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente dovuto dal dipendente. Ai fini della corretta elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla L. 29 maggio 1982, n. 297, è ammesso liquidare il TFR entro 30 giorni dalla scadenza del normale pagamento delle competenze di fine rapporto.

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

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

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

La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

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

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

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

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

Le medesime disposizioni si applicano anche alle domande di anticipazioni per indennità equipollenti al trattamento di fine rapporto, comunque denominate, spettanti a lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici e privati.

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

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

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

1) in caso di significative ristrutturazioni apportate alla prima casa d'abitazione del lavoratore purché entro l'importo di spesa idoneamente documentata;

2) al fine di sostenere spese connesse a patologie di grave entità riconosciute dalle strutture sanitarie pubbliche;

3) alla lavoratrice madre e al lavoratore padre che ne facciano richiesta in caso d'utilizzo dell'intero periodo d'astensione facoltativa dal lavoro senza frazionamenti e senza soluzione di continuità rispetto al periodo obbligatorio;

4) in caso di fruizione dei congedi per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali di cui all'art. 26, comma 2, D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, per le spese da sostenere durante il periodo di permanenza nello Stato richiesto per l'adozione e l'affidamento, purché ciò risulti da idonea documentazione.

La priorità nell'accoglimento delle domande di anticipazione sarà accordata alle necessità di sostenere spese sanitarie. Nel corso del rapporto di lavoro l'anticipazione potrà essere concessa una sola volta.

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

94. - Le parti firmatarie del presente ccnl, al fine di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del lavoratore dipendente, sulla base di quanto previsto dalle norme di buona tecnica, dalle leggi vigenti, nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione.

L'azienda s'impegna a fornire puntualmente ai preposti ed ai lavoratori la formazione e le informazioni dovute in forza del D.Lgs. 81/2008, facendo primario riferimento al relativo Accordo Interconfederale ed alle specifiche indicazioni di "buona prassi" elaborate dalla Commissione "Sicurezza e Igiene del Lavoro" dell'Ente Bilaterale Confederale.

I lavoratori hanno diritto, e le aziende hanno l'obbligo di dare, alla formazione prevista dagli articoli 36, 37 e 43 del D.Lgs. 81/2008, così come successivamente modificato dal D.Lgs. 106/2009.

A norma dell'art. 37 del D.Lgs. 106/2009, tale formazione dovrà essere erogata tramite l'Organismo Bilaterale (EBNI - Ente Bilaterale Nord Industriale) o dalle strutture regionalmente convenzionate su programmi certificati dall'EBNI. Si ricorda che, a norma dell'art. 55 del D.Lgs. 106/2009, l'accertamento della mancata formazione comporta la sanzione penale dell'arresto da 2 a 4 mesi o di pesante ammenda.

95. - Le parti concordano sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi discriminazione o comportamento indesiderato basato sul sesso, sulla provenienza e sulle opinioni o, comunque, lesivo della dignità personale, e convengono nel recepire i principi del Codice di Condotta, relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali di cui al D.Lgs. 145 del 30 maggio 2005.

96. *Corresponsione della retribuzione* - Il lavoratore ha diritto a ricevere il corrispettivo del lavoro ordinario e straordinario mensile a scadenze prestabilite.

97. *EBNI - Ente Bilaterale* - EBNI - Ente Bilaterale Nord Industriale sarà costituito dalle parti datoriali e sindacali firmatarie del presente ccnl ed opera ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. 276/2003. Pertanto, lo statuto dell'Ente regola il sistema di prestazioni e servizi derivanti dal presente ccnl, in conformità con le previsioni legislative e contrattuali, fatte salve diverse successive norme di legge o intese tra le parti.

Ciò premesso l'Ente persegue le seguenti finalità:

a) formative, in conformità con l'art. 37 del D.Lgs. 81/2008 e smi e con tutte le norme collegate, con riferimento alla sicurezza sul lavoro e alla qualificazione professionale e, in relazione al contratto di apprendistato stipulato, finalizzando tutto ciò anche al rilascio della certificazione di qualità. Nell'ottica della tutela del lavoratore, si tiene conto della sua formazione in ambito professionalizzante, del livello di conoscenza della lingua italiana, anche con percorsi formativi in lingua natia;

b) sostegno del reddito e dell'occupazione anche mediante riqualificazione professionale dei dipendenti;

c) sociali, a vantaggio dei lavoratori iscritti all'Ente, con particolare riguardo all'erogazione di prestazioni sanitarie integrative al SSN;

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

e) di conciliazione e certificazione, secondo quanto disposto dal D.Lgs. 276/2003 e smi;

f) costituzione dell'Organismo Paritetico per l'espletamento delle azioni inerenti l'applicazione del D.Lgs. 81/2008 e smi;

g) costituzione della banca dati delle RSU, elette ai sensi del Protocollo 3 luglio 2012, parte seconda, articoli 19 e 20;

h) costituzione della banca dati delle RLS, elette ai sensi del Protocollo 3 luglio 2012, art. 2;

i) interpretazione autentica del ccnl e di risoluzione di eventuali controversie in merito, attraverso la costituzione di una specifica Commissione, che ha anche il compito di prevenire e risolvere potenziali conflittualità;

j) costituzione di un Osservatorio permanente per il monitoraggio, ai fini statistici, delle iniziative adottate dalle parti

in materia di occupazione, mercato del lavoro, modelli contrattuali, formazione e qualificazione professionale, nonché di verifica dell'andamento della contrattazione di secondo livello e delle vertenze esaminate dalla Commissione Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione;

k) gestione dei contributi obbligatori di cui agli articoli successivi, conformemente ai regolamenti formulati dalle parti che hanno stipulato il presente contratto;

l) costituzione degli Enti Bilaterali Regionali e/o Provinciali, seguendo le indicazioni delle parti sociali, coordinandone l'attività e verificando in ambito territoriale l'attuazione delle procedure così come definite a livello nazionale, conformemente alle previsioni legislative vigenti in materia;

m) emanazione di apposito regolamento per disciplinare tutte le attività che le parti sociali intenderanno perseguire, in conformità a quanto previsto dallo statuto;

n) attuazione di ogni ulteriore compito che rientri nelle previsioni di legge e che sia affidato all'Ente dalle parti stipulanti.

98. Iscrizione dei lavoratori e dell'azienda. Adempimenti obbligatori - Le parti, condividendo l'importanza dell'istituzione di tutele specifiche a favore dei lavoratori all'interno dell'EBNI, concordano che esse sono parte obbligatoria delle controprestazioni previste dal presente ccnl e, pertanto, per quanti lo applicano, vi è l'obbligatorietà della relativa iscrizione sia delle aziende, sia dei lavoratori, nonché della relativa contribuzione.

L'iscrizione dell'azienda e dei lavoratori dovrà avvenire entro il primo mese di applicazione del presente ccnl, previo versamento da parte dell'azienda di una quota omnicomprensiva "una tantum" di € 60,00, per l'apertura della posizione anagrafica.

L'azienda sarà inoltre tenuta ad iscrivere i lavoratori neoassunti entro 5 giorni dall'assunzione.

L'iscrizione dovrà avvenire a cura dell'azienda utilizzando la modulistica predisposta dall'EBNI e ricavabile dal sito dell'EBNI.

99. Contributo obbligatorio in favore dell'EBNI - I contributi a favore dell'EBNI, previsti nelle successive tabelle, devono essere corrisposti mensilmente dal datore di lavoro, per le prestazioni sanitarie previste da regolamento di cui al punto c) dell'art. 113, e per il finanziamento degli Organismi Contrattuali Bilaterali.

Unitamente al versamento dovrà essere inviata all'EBNI la distinta, con i riferimenti dell'azienda e i nominativi dei dipendenti.

1) lavoratori con rapporto di lavoro inferiore ai 12 mesi

<i>Finanziamento obbligatorio "Gestione ordinaria" per il funzionamento degli Enti Bilaterali</i>	<i>Contributi mensili per ciascun lavoratore in forza</i>
Contributo mensile datori di lavoro	€ 2,50
Contributo mensile lavoratori	€ 0,50
Totale contributo finanziamento Enti Bilaterali	€ 3,00

2) lavoratori con rapporti di lavoro a tempo indeterminato o superiori a 12 mesi a tempo pieno o parziale, come apprendisti o con qualsiasi contratto di dipendenza per i quali vanno effettuate - a differenza che per i lavoratori di cui al punto 1) - due contribuzioni obbligatorie in due gestioni diverse, come da tabella a) e b) che seguono:

Tab. a) Finanziamento obbligatorio "Gestione ordinaria" per il funzionamento degli Enti Bilaterali

	<i>Contributi mensili per ciascun lavoratore in forza</i>	<i>Contributi annui</i>
datori di lavoro (contributo obbligatorio fisso x 12 mensilità)	€ 7,50	€ 90,00
lavoratori (contributo obbligatorio fisso x 12 mensilità)	€ 1,50	€ 18,00
Totale contributo finanziamento Enti Bilaterali	€ 9,00	€ 108,00

Tab. b) Finanziamento "Gestione speciale" per le prestazioni integrative al SSN con diritto del lavoratore ad usufruire di rimborsi e prestazioni in ambito sanitario, anche tramite assicurazioni

	<i>Contributi mensili per ciascun lavoratore in forza</i>	<i>Contributi annui</i>
datore di lavoro, per prestazioni integrative: contributo obbligatorio fisso (per 13 mensilità) per prestazioni integrative	€ 20,00	€ 260,00
Totale contributo finanziamento prestazioni	€ 20,00	€ 260,00
<i>Finanziamento "Gestione speciale" per le prestazioni integrative al SSN con diritto del lavoratore ad usufruire di rimborsi e prestazioni in ambito sanitario, anche tramite assicurazioni</i>		

datore di lavoro, per prestazioni integrative: contributo obbligatorio fisso (per 13 mensilità) per prestazioni integrative	€ 20,00	€ 260,00
Totale contributo finanziamento prestazioni integrative	€ 20,00	€ 260,00

I versamenti di cui al punto 1) sono corrisposti obbligatoriamente dall'azienda per tutti i dipendenti assunti con contratto di durata inferiore o pari a 12 mesi anche se rinnovato - e non danno diritto ad alcuna prestazione in favore dei dipendenti, ma all'ESP (elemento retributivo perequativo) previsto contrattualmente dal successivo articolo.

I versamenti di cui al punto 2) sono obbligatori per i dipendenti assunti a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, come apprendisti o con qualsiasi altro contratto di dipendenza, purché superiore a 12 mesi. Le prestazioni integrative sanitarie, in favore dei lavoratori di cui alla tabella b) maturano con effetto dal primo giorno del mese successivo alla data d'iscrizione degli stessi da parte del datore di lavoro.

Nessuna prestazione sarà dovuta dall'EBNI al lavoratore dipendente qualora l'azienda non adempia regolarmente ai versamenti dei contributi o se i versamenti risultino parziali; in tali casi resta a carico del datore di lavoro ogni responsabilità in merito alle prestazioni dovute al lavoratore, fermo restando l'obbligo di versare i contributi dovuti.

Il diritto alle prestazioni in favore dei dipendenti è disciplinato dall'EBNI con regolamento pubblicato sui siti istituzionali. Le prestazioni ed i servizi resi dall'EBNI costituiscono parte integrante del presente ccnl, e di essi si è tenuto conto nella determinazione complessiva dei trattamenti dovuti al lavoratore e dei costi contrattuali.

Su indicazione delle parti che hanno sottoscritto il ccnl, l'EBNI può, qualora se ne riscontrino le condizioni, destinare gli importi o parte degli importi di cui alla tabella b) del punto 2) per erogare delle prestazioni sanitarie attraverso primari istituti assicurativi o attraverso una cassa sanitaria.

I contributi di cui alla predetta tabella possono essere destinati esclusivamente per erogare mutualità nel campo sanitario integrativo al SSN, esclusa categoricamente ogni altra destinazione.

100. Elemento retributivo perequativo (ERP) per i dipendenti assunti con contratto di durata inferiore all'anno - Per tutti i lavoratori ai quali si applica il presente ccnl, assunti con contratti di durata prevista inferiore a 12 mesi, ai quali non competono le prestazioni integrative dell'EBNI, sarà corrisposto un elemento retributivo perequativo (ERP) pari all'importo mensile della contribuzione dovuta dal datore di lavoro, prevista dalla tabella b) del punto 2) dell'articolo che precede - Gestione speciale SSN, e cioè a € 20,00 mensili per 13 mensilità, utili alla determinazione dei ratei di mensilità differita, ferie e TFR spettanti.

Tale ERP spetterà anche in caso di proroga del contratto a tempo determinato, quando tale proroga è inferiore od uguale a 12 mesi. In presenza di ERP, e solo se trattasi di rapporto a tempo determinato di durata inferiore a 12 mesi, non saranno dovute al lavoratore le prestazioni di cui al punto 2), tabelle a) e b) dell'articolo che precede.

101. Omissioni delle aziende - Responsabilità - Il datore di lavoro che ometta, totalmente, o parzialmente il versamento delle quote o dei contributi dovuti all'EBNI, stabiliti dalle parti stipulanti il presente ccnl, è responsabile verso i lavoratori della perdita delle relative prestazioni fermo restando il diritto dei lavoratori al risarcimento del maggiore danno subito e ferme le sanzioni di legge ed il diritto dell'EBNI di pretendere i contributi dovuti.

Detti versamenti sono obbligatori per tutti coloro che applicano il presente ccnl, poiché essi concorrono alla determinazione dei benefici dei costi complessivi previsti dal ccnl, oltre a finanziare gli Istituti Bilaterali per i compiti e le competenze previste dalla legge e dal regolamento.

102. - È costituita, nell'ambito dell'EBNI (Ente Bilaterale), una Commissione Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione, composta ed operante in conformità con il regolamento approvato dalle parti.

La Commissione Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione ha i seguenti compiti (indicativi e non esaustivi):

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

2) intervenire a fissare l'ammontare dell'elemento economico "Premio variabile o Premio di produzione presenza" in caso di controversia fra le parti nella contrattazione di 2° livello;

3) verificare e valutare l'effettiva applicazione di tutti gli istituti previsti dal presente ccnl e dalle sue modificazioni ed integrazioni, anche riguardo all'attuazione della parte retributiva e contributiva; il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo lavoratore dipendente, e in tal caso il datore di lavoro è tenuto a fornire alla Commissione tutte le notizie necessarie;

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

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

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

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

103. - In caso di controversie tra il datore di lavoro e il lavoratore dipendente in merito al contratto di lavoro indivi-

duale, fermo quanto previsto dal precedente articolo riguardo alla Commissione Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione, potrà essere attivato il ricorso agli Enti Bilaterali presso la competente commissione di certificazione e conciliazione, ferme restando le previsioni legislative che regolano la materia.

104. - Le parti intendono promuovere programmi di formazione attraverso un Fondo interprofessionale, riconoscendo concordemente l'importanza ed il ruolo strategico che tale strumento riveste ai fini della valorizzazione delle risorse umane. A tal fine le parti intendono avvalersi dell'Ente Bilaterale di Formazione.

Le parti convengono, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità ad esse derivanti dalle norme di legge, dagli accordi interconfederali e dal presente contratto, che la formazione debba essere orientata al perseguimento dei seguenti obiettivi:

1) consentire ai lavoratori di acquisire, attraverso un sistema di flessibilità, le professionalità specifiche in grado di meglio rispondere alle mutate esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative e di favorire lo sviluppo verticale delle carriere;

2) cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro, con particolare riferimento al personale femminile, nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e di consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori;

3) rispondere a necessità di aggiornamento dei lavoratori al fine di prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale;

4) facilitare il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo lunghi periodi di disoccupazione.

In questo quadro il Fondo fornirà alle parti informazioni, anche a consuntivo, sui programmi di formazione professionale attuati e sui programmi formativi da realizzare.

Le modalità di riscossione delle quote che il datore di lavoro deve versare al Fondo, nonché altri finanziamenti, sono regolamentati dallo statuto e dal regolamento dell'Ente Bilaterale di Formazione, fermo restando la regolarizzazione dei contributi e delle prestazioni.

105. - Le parti, condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa, si riservano di istituire un sistema di previdenza complementare volontario, mediante la costituzione di un Fondo Pensione o mediante l'adesione ad un Fondo già costituito.

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

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

107. Contributo d'Assistenza Contrattuale (Co.As.Co.) - Le associazioni datoriali firmatarie hanno determinato a carico dei datori di lavoro una quota obbligatoria inderogabile pari ad € 20,00 per dipendente per 13 mensilità, a copertura dei costi connessi alla costituzione e gestione del presente sistema contrattuale.

Il versamento del contributo dovrà essere effettuato secondo le indicazioni fornite dalle Associazioni firmatarie.

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

Le parti demandano all'EBNI di procedere a perfezionare il rilascio di tale certificazione attraverso apposita convenzione con l'INPS.

109. - Per quanto concerne la disciplina della privacy si rimanda al D.Lgs. n. 196/2003 e smi.

110. Ambito di applicazione- Il presente ccnl si applica e disciplina il rapporto di lavoro del personale dipendente delle aziende esercenti servizi alla persona, ai dipendenti delle cooperative sociali e non che effettuano attività elencate nei livelli di inquadramento.

111. Quadri- Appartengono alla categoria dei quadri i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, in ampi settori aziendali specifici o, con responsabilità generale, in organizzazioni di ridotta dimensione e struttura, anche decentrata.

112. Quadri: orario part time speciale - Per i quadri è consentita l'assunzione con contratto a tempo indeterminato part time senza il limite orario minimo mensile.

L'orario di lavoro dei quadri con contratto di lavoro sino a 30 ore mensili si articolerà, salvo diverso accordo tra le parti, in giornate lavorative di almeno 4 ore ciascuna.

113. Quadri: formazione e aggiornamento - Al fine di garantire il mantenimento degli standard qualitativi e di mi-

gliorare la gamma delle lavorazioni e dei servizi, le aziende favoriranno l'accesso dei quadri a specifici corsi di formazione per le materie di loro diretta competenza.

Le parti convengono che presso l'EBNI si elaborino per i quadri progetti professionali di formazione, aggiornamento e riqualificazione, anche con particolare riferimento a particolari settori professionali.

114. Classificazione unica - I lavoratori, dipendenti: quadri, impiegati ed operai, sono compresi in un'unica scala classificatoria articolata su 9 livelli. Il presente ccnl disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale rapporti di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato, posti in essere dalle aziende che esercitano: chimica, farmaceutica, articoli dattilografici, materiali dielettrici ed isolanti, candele e lumini, oli e margarina, detergenza, coibenti, concia.

Le disposizioni del presente contratto sono correlate ed 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.

Il presente ccnl si applica e disciplina il rapporto di lavoro, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e, per quanto compatibile con le disposizioni di legge, i rapporti di lavoro a tempo determinato, tra tutte le piccole e medie imprese, società cooperative e loro consorzi esercenti lavorazioni conto terzi ed in proprio chimica, farmaceutica, articoli dattilografici, materiali dielettrici ed isolanti, candele e lumini, oli e margarina, detergenza, coibenti, concia ed in tutti i settori affini ed ausiliari ai settori suindicati.

L'inquadramento nelle varie mansioni nei singoli livelli dovrà essere effettuato solo sulla base delle declaratorie, dei profili e delle esemplificazioni previste dal presente ccnl.

Resta perciò fermo che l'assegnazione dei lavoratori ai 9 livelli professionali dovrà effettuarsi esclusivamente rispetto alle mansioni in concreto esercitate dagli stessi, indipendentemente dalle denominazioni della mansione in uso prima dell'applicazione presente ccnl.

Le esemplificazioni riportano solo il "titolo" della mansione, mentre il "contenuto" deve essere corrispondente alla declaratoria ed al profilo presenti per i livelli professionale d'inquadramento.

Pertanto, il livello professionale sarà così determinato:

- a) ricercando la declaratoria che indichi l'effettivo livello generale di autonomia, competenza e responsabilità richiesto dalla mansione;
- b) individuando il profilo che, nella declaratoria, meglio si adatta alle caratteristiche effettivamente richieste al lavoratore, anche rispetto alla sua categoria (art. 2095 c.c.);
- c) nell'individuato profilo, si ricercherà l'esemplificazione che rappresenterà il "titolo" della mansione.

Per quanto precede, vi potranno essere esemplificazioni anche su più livelli, il cui contenuto professionale sarà determinato dalle rispettive diverse declaratorie e profili.

Le esemplificazioni dovranno, quindi intendersi non esaustive, prevedendo sempre in aggiunta ad esse tutte le altre mansioni di professionalità equivalente.

Qualora le mansioni richieste o svolte mancassero di esemplificazione contrattuale, si assegnerà al lavoratore il titolo in uso, facendo riferimento, ai fini dell'inquadramento, al profilo ed alla corrispondente declaratoria:

- RAPPRESENTATIVA: quando il lavoratore opera come "Alter Ego" dell'imprenditore con relative deleghe di poteri e di firma in importante settore di grande azienda od in azienda con meno di 50 dipendenti

- ORGANIZZATIVA: quando il lavoratore effettua l'autonoma scelta di quanto necessario al raggiungimento degli obiettivi aziendali (mezzi, programmi, organizzazione del lavoro) e coordina gruppi di lavoratori rispondendo del risultato dell'intero gruppo di lavoro

- FUNZIONALE: quando il lavoratore, con le proprie specifiche ed elevate competenze, nell'ambito del proprio settore di attività sceglie programmi, procedure, alternative, linee di difesa, soluzioni tecniche, ecc. Inoltre, per il proprio gruppo di lavoro specialistico ha la responsabilità della disciplina del lavoro, della formazione dei sottoposti e dei risultati complessivi

- ESECUTIVA: quando il lavoratore, nel rispetto delle procedure e/o delle disposizioni generali ricevute, per la propria specifica competenza e fatta salva la subordinazione al capo ufficio/preposto, può scegliere la successione delle operazioni, concrete soluzioni, i mezzi da utilizzare, gli utensili ed i tempi di lavoro, garantendo il rispetto del risultato, inteso come rispetto della qualità richiesta e dei tempi di esecuzione previsti. Può coordinare l'organizzazione di un gruppo di altri lavoratori "Qualificati", "Comuni" e/o d'"Ordine" di livello/i inferiore/i senza responsabilità tecnica diretta per il lavoro da essi svolto

- OPERATIVA: quando il lavoratore, in forza delle proprie competenze e nell'ambito delle sue mansioni, utilizza correttamente programmi, attrezzature, scegliendo la sequenza delle lavorazioni, le tecniche d'intervento, ecc.

- SEMPLICE: quando il lavoratore ottempera disposizioni dettagliate o ripetitive con competenze acquisite dopo breve periodo formativo e/o di affiancamento. Normalmente opera con la presenza di altro lavoratore di livello superiore.

115. Quadri: orario part time speciale - Per i quadri è consentita l'assunzione con contratto a tempo indeterminato part time senza il limite orario minimo mensile.

L'orario di lavoro dei quadri con contratto di lavoro sino a 30 ore mensili si articolerà, salvo diverso accordo tra le parti, in giornate lavorative di almeno 4 ore ciascuna.

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

Le parti convengono che presso l'EBNI si elaborino per i quadri progetti professionali di formazione, aggiornamento e riqualificazione, anche con particolare riferimento a particolari settori professionali.

117. Classificazione unica - I lavoratori, dipendenti: quadri, impiegati ed operai, sono compresi in un'unica scala classificatoria articolata su 9 livelli.

L'inquadramento nelle varie mansioni nei singoli livelli dovrà essere effettuato solo sulla base delle declaratorie dei profili e delle esemplificazioni previste dal presente ccnl.

Resta perciò fermo che l'assegnazione dei lavoratori ai 9 livelli professionali dovrà effettuarsi esclusivamente rispetto alle mansioni in concreto esercitate dagli stessi, indipendentemente dalle denominazioni della mansione in uso prima dell'applicazione del presente ccnl.

Le esemplificazioni riportano solo il "titolo" della mansione, mentre il "contenuto" deve essere corrispondente alla declaratoria ed al profilo presenti per il livello professionale d'inquadramento.

Pertanto, il livello professionale sarà così determinato:

a) ricercando la declaratoria che indichi l'effettivo livello generale di autonomia, competenza e responsabilità richiesto dalla mansione;

b) individuando il profilo che, nella declaratoria, meglio si adatta alle caratteristiche effettivamente richieste al lavoratore, anche rispetto alla sua categoria (art 2095 c.c.);

c) nell'individuato profilo, si ricercherà l'esemplificazione che rappresenterà il "titolo" della mansione.

Per quanto precede, vi potranno essere esemplificazioni anche su più livelli, il cui contenuto professionale sarà determinato dalle rispettive diverse declaratorie e profili.

Le esemplificazioni dovranno, quindi, intendersi non esaustive, prevedendo sempre in aggiunta ad esse tutte le altre mansioni di professionalità equivalente.

Qualora le mansioni richieste o svolte mancassero di esemplificazione contrattuale, si assegnerà al lavoratore il titolo in uso, facendo riferimento, ai fini dell'inquadramento, al profilo ed alla corrispondente declaratoria.

- RAPPRESENTATIVA: quando il lavoratore opera come "Alter Ego" dell'imprenditore con relative deleghe di poteri e di firma in importante settore di grande azienda od in azienda con meno di 50 dipendenti

- ORGANIZZATIVA; quando il lavoratore effettua l'autonoma scelta di quanto necessario al raggiungimento degli obiettivi aziendali (mezzi, programmi, organizzazione del lavoro) e coordina gruppi di lavoratori rispondendo del risultato dell'intero gruppo di lavoro

- FUNZIONALE: quando il lavoratore, con le proprie specifiche ed elevate competenze, nell'ambito del proprio settore di attività sceglie programmi, procedure, alternative, linee di difesa, soluzioni tecniche, ecc. Inoltre, per il proprio gruppo di lavoro specialistico ha la responsabilità della disciplina del lavoro, della formazione dei sottoposti e dei risultati complessivi

- ESECUTIVA: quando il lavoratore, nel rispetto delle procedure e/o delle disposizioni generali ricevute, per la propria specifica competenza e fatta salva la subordinazione al capo ufficio/preposto, può scegliere la successione delle operazioni, concrete soluzioni, i mezzi da utilizzare, gli utensili ed i tempi di lavoro, garantendo il rispetto del risultato, inteso come rispetto della qualità richiesta e dei tempi di esecuzione previsti. Può coordinare l'organizzazione di un gruppo di altri lavoratori "Qualificati", "Comuni" e/o d'"Ordine" di livello/i inferiore/i senza responsabilità tecnica diretta per il lavoro da essi svolto

- OPERATIVA: quando il lavoratore, in forza delle proprie competenze e nell'ambito delle sue mansioni, utilizza correttamente programmi, attrezzature, scegliendo la sequenza delle lavorazioni, le tecniche d'intervento, ecc.

- SEMPLICE: quando il lavoratore ottempera disposizioni dettagliate o ripetitive con competenze acquisite dopo breve periodo formativo e/o di affiancamento. Normalmente opera con la presenza di altro lavoratore di livello superiore.

118. Classificazione quadri, impiegati ed operai - Quadri - A questa categoria appartengono le lavoratrici e i lavoratori con funzioni a carattere direttivo, di cui alla L. 13 maggio 1985, n. 190, con esclusione dei dirigenti di cui agli articoli 6 e 34, R.D.L. 1° luglio 1926, n. 1130 ai quali verrà applicato il contratto specifico per il settore del commercio servizi e terziario.

Appartengono all'area Quadri, i lavoratori che, pur non facendo parte della categoria dirigenziale, svolgono in maniera continuativa e dietro formale incarico della azienda, una funzione di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione dell'impresa.

Livello 1° - A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva di unità operativa, responsabile di area aziendale strategica, di

rettore aziendale, psicologo, sociologo, pedagogista, medico se in possesso di 5 anni di esperienza nel settore cooperativo.

Livello 2° - A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo; nonché specifiche professionalità tecniche e/o amministrative anche con l'impiego di attrezzature delicate e complesse nell'esercizio dell'attività.

Coordinatore di unità operativa e/o servizi complessi, psicologo, sociologo, pedagogista, medico.

Livello 3° - A questo livello appartengono i lavoratori in possesso di specifiche abilitazioni regionali o nazionali e che svolgono mansioni specialistiche caratterizzate da autonomia operativa e da approfondita preparazione teorica, capoufficio, coordinatore di unità operativa e/o servizi semplici, educatore professionale.

Livello 4° - A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che richiedono particolari conoscenze teoriche e adeguata esperienza; nonché mansioni caratterizzate da autonomia operativa e preparazione teorica e pratica.

Impiegato di concetto con responsabilità specifiche in area amministrativa, educatore professionale, assistente sociale, terapeuta della riabilitazione, infermiere professionale, consigliere di orientamento.

Livello 5° - A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività che richiedono specifiche conoscenze teoriche e particolari capacità conseguite attraverso corsi professionali.

Educatore senza titolo, impiegato di concetto, capo operaio, capo cuoco assistente domiciliare, operatore socio assistenziale, addetto all'assistenza di base, maestra di attività manuali ed espressive, guida con compiti di programmazione, massaggiatore, animatore con titolo, infermiere generico, assistente all'infanzia con funzioni educative, operatore dell'inserimento operativo.

Livello 6° - A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività che richiedono particolari capacità tecnico-specialistiche.

Operaio specializzato, impiegato d'ordine, cuoco autista con patente D/K, autista soccorritore, autista accompagnatore, impiegato d'ordine, animatore senza titolo, assistente domiciliare, operatore socio assistenziale senza esperienza lavorativa, addetto all'assistenza di base, operatore tecnico dell'assistenza, istruttore di attività manuali ed espressive, istruttore di nuoto, guida, operatore dei servizi informativi e di orientamento.

Livello 7° - A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività socio-assistenziali verso persone autosufficienti e/o non autosufficienti con conoscenze acquisite mediante l'anzianità nella struttura e nella mansione.

Operaio qualificato, autista con patente B/C, aiuto cuoco, addetto all'infanzia con funzioni non educative, addetto alla segreteria, assistente domiciliare, operatore socio assistenziale addetto all'assistenza di base non formato.

Livello 8° - A questo livello appartengono lavoratori che svolgono mansioni semplici e tecnico-esecutive, i compiti attribuiti consistono in attività di carattere ripetitivo e semiripetitivo, di pulizia e/o facchinaggio anche con l'utilizzo di strumenti, apparecchiature e macchinari semplici ed i lavoratori che svolgono attività tecnico-esecutive la cui esecuzione presuppone un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze tecniche, nel rispettivo ramo di attività.

Addetto alle pulizie, addetto alla sorveglianza e custodia locali, addetto all'assolvimento di commissioni generiche, addetto ai servizi di spiaggia, ausiliario, bagnino, operaio generico, centralinista, addetto alla cucina.

119. Periodo di prova - L'assunzione del lavoratore con periodo di prova deve risultare da atto scritto. Non sono ammesse né la prorogazione, né il rinnovo, salvo quanto previsto dal comma successivo.

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

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

<i>Livello di destinazione</i>	<i>Periodo di prova</i>
Quadro	6 mesi ²
I	5 mesi ²
II	4 mesi ²
III	3 mesi ²
IV	2 mesi ²
V	1 mese ²
VI, VII e VIII	1 mese ²

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

120. - Dal 1° maggio 2012 la Paga Base Nazionale Mensile od Oraria lorda da riconoscere per 13 mensilità, per ciascun livello d'inquadramento, è la seguente:

² Di calendario.

<i>Livello</i>	<i>Importo</i>
Quadro	€ 1.800,00
I	€ 1.700,00
II	€ 1.600,00
III	€ 1.500,00
IV	€ 1.400,00
V	€ 1.300,00
VI	€ 1.200,00
VII	€ 1.100,00
VIII	€ 1.000,00

121. - Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale il dipendente ha diritto a 5 aumenti biennali (scatti).

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

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

<i>Livelli</i>	<i>Quadro</i>
I	€ 31,00
II	€ 30,00
III	€ 29,00
IV	€ 27,00
V	€ 25,00
VI	€ 24,00
VII	€ 23,00
VIII	€ 21,00

122. - Nel caso di lavoro per più intensa attività, con successivi prevedibili periodi d'attività ridotta, il datore potrà, per qualsiasi livello e tipologia di lavoro prevista dal presente contratto:

- a) intensificare l'orario ordinario di lavoro con successiva prevedibile rarefazione;
- b) recuperare, mediante rarefazione, le ore lavorate nell'intensificazione;
- c) ridurre l'orario ordinario di lavoro (rarefazione) a fronte di una successiva prevedibile intensificazione.

Quindi i seguenti casi:

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

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

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

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

Il saldo massimo della Banca delle Ore potrà essere di 168 ore, a favore del lavoratore o del datore di lavoro.

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

In caso di cessazione, il saldo della banca delle ore sarà addebitato o accreditato con le competenze di chiusura del rapporto. L'accredito del saldo comporterà una maggiorazione complessiva del 10% (5%, all'atto dell'intensificazione e 5% al momento di chiusura del rapporto).

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

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

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

<i>Banca delle Ore</i>	<i>Maggiorazione RON</i>
Intensificazione	5%
Accredito in caso di cessazione (5% all'atto dell'intensificazione e 5% all'atto della cessazione)	10%
Retribuzione (5% all'atto dell'intensificazione e 15% alla liquidazione)	20%

123. Trasferta per il personale non viaggiante - Quando la prestazione lavorativa non coincide con la sede ordinaria di lavoro e la stessa avviene per l'intero orario normale giornaliero ad almeno 70 km dalla sede abituale o, comunque, quando il luogo della prestazione giornaliera di lavoro è raggiungibile, dalla sede abituale, con i mezzi normali, ivi compresa l'autovettura del dipendente, se autorizzata, in un tempo normalmente superiore ad un'ora, si configura la trasferta con il diritto alla relativa indennità. In tal caso, oltre al rimborso delle spese di viaggio dalla sede abituale al luogo di lavoro comandato e d'altre eventuali spese sostenute per conto dell'azienda (purché analiticamente documentate e nei limiti della normalità o aziendalmente definite), al lavoratore dovrà essere corrisposto un rimborso spese non documentabili, purché analiticamente attestate dal dipendente, fino ad un importo massimo giornaliero di € 12,00.

124. Durata - La durata massima del contratto di apprendistato è conforme alla tabella seguente:

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

125. - Per tutti i contratti d'apprendistato resta valida la disciplina previdenziale e assistenziale prevista dal D.Lgs. 167/2011 e smi.

Ai fini previdenziali gli apprendisti saranno assicurati:

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

Saranno esclusi, salvo diversa previsione legale in deroga da:

- a) trattamenti d'integrazione salariale;
- b) fondo di garanzia TFR.

126. Malattia - Infortuni - In caso di malattia e d'infortunio non sul lavoro spetta al lavoratore apprendista - nei limiti del periodo di comporto - il seguente trattamento complessivo integrativo dell'indennità corrisposta dall'INPS, posto a carico del datore di lavoro:

1) nel periodo d'apprendistato:

- a) dal 4° al 20° giorno di malattia: 20% della retribuzione normale dell'apprendista;
- b) dal 21° al 180° giorno di malattia: 25% della retribuzione normale dell'apprendista.

Eventuali trattamenti più favorevoli potranno essere stabiliti aziendalmente nel contratto di 2° livello o "ad personam";

2) *recesso in costanza di "protezione"*

Premesso che esistono dei periodi di "protezione" quali, ad esempio:

- il periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, fino ad un anno dopo la celebrazione dello stesso;

- il periodo intercorrente dall'inizio della maternità fino all'anno di età del bambino;

- in costanza di malattia, infortunio, o congedo parentale.

Nel caso in cui si compia il termine dell'apprendistato entro detto periodo di "protezione" ed il datore intenda recedere dal rapporto, dovrà rispettare la seguente procedura:

1) comunicherà con lettera raccomandata od altro mezzo equipollente l'intenzione di esercitare il recesso entro il termine del rapporto di apprendistato, anche eventualmente prorogato per effetto dei periodi di sospensione;

2) alla fine del periodo di interdizione o di sospensione degli effetti del licenziamento, il datore comunicherà al lavoratore, nei modi legalmente e/o contrattualmente previsti, il licenziamento, con decorrenza dal giorno successivo al termine del periodo di preavviso contrattualmente dovuto. Il preavviso potrà essere sostituito dalla relativa indennità. Durante il preavviso lavorato non operano le cause sospensive del rapporto (per malattia, maternità, infortunio o simili).

Nel periodo lavorato oltre il compimento della durata totale dell'apprendistato, per effetto del temporaneo divieto o pena nullità del licenziamento, l'apprendista mantiene "in proroga" tale qualifica, fermo restando che i 12 mesi di pro-

roga dei benefici contributivi decorreranno, in ogni caso, dal compiersi della durata totale del periodo di apprendistato inizialmente previsto e/o prorogato.

Nel caso di maternità o adozione all'apprendista spettano le indennità previste a carico dell'INPS.

127. Assunzione - Il contratto d'apprendistato può essere stipulato per lavoratori d'età compresa tra i 18 e 29 anni. L'assunzione può essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del trentesimo anno d'età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni).

Il contratto potrà altresì essere stipulato con diciassettenni in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della L. 28 marzo 2003, n. 53.

La durata è stabilita dall'art. 155 in relazione al tipo di qualificazione da conseguire, ma in ogni caso non superiore i 36 mesi.

Per quanto riguarda la qualifica finale da attribuire all'apprendista, si fa riferimento all'art. 133 del presente ccnl.

Per l'assunzione degli apprendisti, il contratto deve essere in forma scritta e deve specificare:

- a) periodo di prova;
- b) l'indicazione della mansione, il luogo della prestazione, l'orario di lavoro;
- c) la durata del periodo d'apprendistato;
- d) il livello d'inquadramento iniziale, intermedio e finale;
- e) il piano formativo individuale (che, peraltro, dovrà recepire le indicazioni e le direttive contenute nei ccnl nazionali, territoriali, aziendali e nella normativa regionale di settore);
- f) la definizione della qualifica professionale ai sensi della L. 53/2003, (per il contratto di tipo b);
- g) la formazione deve essere registrata nel libretto formativo d'ogni singolo apprendista partecipante;
- h) la definizione della qualifica professionale ai sensi della L. n. 53/2003;
- i) l'indicazione di un monte ore di formazione che non può essere inferiore a 120 ore all'anno. La regolamentazione dei profili formativi spetta alle regioni, province autonome di Trento e Bolzano d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Ministero della pubblica istruzione, dell'università e della ricerca, sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori. La formazione formale può essere espletata attraverso strutture accreditate o nell'impresa stessa e potrà essere svolta anche con modalità "e-learning";
- j) la presenza di un tutor aziendale con formazione e competenze adeguate;
- k) il compenso dell'apprendista non potrà essere legato a tariffe di cottimo e vi è il divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato senza giusta causa o giustificato motivo.

128. - L'azienda, se composta da più di 10 lavoratori dipendenti, potrà assumere apprendisti qualora abbia mantenuto in servizio almeno il 30% dei contratti di apprendistato scaduti nei 36 mesi precedenti.

Se nei 36 mesi precedenti sono scaduti meno di 3 contratti d'apprendistato, l'azienda è esonerata dal vincolo che precede.

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

- 1) i dimissionari;
- 2) i licenziati per giusta causa;
- 3) chi rifiuta di rimanere in servizio.

129. Il periodo di prova - L'assunzione dell'apprendista diviene definitiva al positivo compimento del periodo di prova. La durata del periodo di prova non potrà superare i limiti previsti dall'art. 138 del presente ccnl validi per il livello finale di qualificazione dell'apprendista.

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

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

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

Nel contratto di apprendistato, in deroga alla previsione dell'art. 138 del presente ccnl è ammesso interrompere la prova in qualunque momento senza obbligo di preavviso di una specifica motivazione.

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

La sospensione proroga di ugual tempo la durata del patto di prova.

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

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

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

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

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

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

131. Competenze degli Enti Bilaterali - Le parti contraenti sottolineano l'importanza della formazione esterna per l'apprendistato professionalizzante, da svolgere presso strutture accreditate dagli Enti pubblici regionali conformemente ai programmi certificati dagli Enti Bilaterali competenti (nazionali o regionali).

Gli Enti Bilaterali sono altresì indicati come soggetti ai quali il datore di lavoro e l'apprendista possono richiedere il parere di conformità sul contratto di apprendista da attivare.

Le Organizzazioni stipulanti il presente contratto, tuttavia, ribadiscono che attraverso l'Organismo bilaterale nazionale intendono concorrere alla definizione dei profili professionali, dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza, con specifico riferimento all'inserimento dell'apprendista nell'azienda.

Ai fini del conseguimento della qualificazione, l'apprendista è destinato alla formazione teorica, effettuata in aula, mediante corsi esterni o interni, su temi inerenti la qualifica da conseguire, nel rispetto di un modulo formativo predefinito e di un monte orario di 80-120 ore medie annue retribuite (a seconda dell'importanza e dell'inerenza del titolo di studio conseguito). Per completare l'addestramento dell'apprendista in possesso di titolo di studio post-obbligo ovvero di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione è ridotta a 60 ore medie annue retribuite.

Le parti, attraverso l'Ente Bilaterale Confederale, definiranno in tempo utile per consentire la tempestiva attuazione dell'istituto:

a) le modalità di erogazione, e di articolazione della formazione, strutturata in forma modulare, esterna e interna alle aziende;

b) la quota parte di 120 ore di formazione - da svolgere con priorità temporale - da destinare alla sicurezza, all'igiene del lavoro e alla prevenzione degli infortuni;

c) le modalità e la tipologia di formazione erogabile agli apprendisti che avessero intrattenuto precedenti rapporti di apprendistato professionalizzante, anche in mansioni non analoghe, e che possano attestare di aver già ricevuto una parte di formazione.

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

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

132. Trattamento normativo - L'apprendista, ove non diversamente stabilito, ha diritto, durante il periodo d'apprendistato, al trattamento normativo dei lavoratori di pari qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

Le ore d'insegnamento sono comprese nell'orario di lavoro e sono quindi retribuite. Eventuale formazione esterna all'orario di lavoro sarà retribuita con la normale retribuzione oraria di lavoro ordinario dell'apprendista. Sul foglio paga, possibilmente, sarà riportata con apposita voce "formazione retribuita".

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

1) impartire o fare impartire all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario al fine di conseguire la capacità per assumere i compiti previsti dalla qualifica e dal contratto di apprendistato;

2) non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo od analoghe forme di incentivo;

3) non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche e che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per la quale è stato assunto;

4) accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;

5) accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di 8 ore settimanali per non più di 20 settimane l'anno;

6) per gli apprendisti minori, informare periodicamente la famiglia dell'apprendista o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.

Agli effetti di quanto richiamato al precedente punto 3, non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto al tutor o al lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate al stesso livello del presente ccnl, sempre che lo svolgimento di tale attività, sia accessoria alle mansioni oggetto della qualifica, non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

134. Doveri dell'apprendista - L'apprendista deve:

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

2) prestare la sua opera con la massima diligenza;

3) frequentare assiduamente e con diligenza i corsi d'insegnamento complementare;

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

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui al terzo punto del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

L'apprendista, a richiesta, è tenuto ad effettuare le eventuali intensificazioni d'orario previste con la Banca delle Ore e le prestazioni di lavoro straordinario entro il limite massimo di un'ora giornaliera e quattro ore nella giornata di riposo.

135. Diritti dell'apprendista - L'apprendista ha diritto a ricevere la formazione e l'assistenza prevista per il suo percorso professionale nei vari cicli formativi conformemente al piano formativo individuale.

L'apprendista non potrà essere adibito a:

- a) lavoro straordinario o supplementare eccedente 120 ore per anno solare. Si escludono dal limite che precede eventuali tempi di formazione retribuita esterna all'orario ordinario di lavoro;
- b) lavoro a turno notturno o festivo per le aziende che operano su 24 ore.

136. - Nel caso in cui sia fatto obbligo al lavoratore di indossare speciali divise od indumenti, la relativa spesa sarà a carico dell'azienda.

Parimenti, sarà a carico del datore di lavoro la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori siano tenuti ad utilizzare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico-sanitari, in applicazione della vigente normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'azienda è inoltre tenuta a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione della prestazione lavorativa.

Il lavoratore dovrà conservare in buono stato tutto quanto sia messo a sua disposizione, senza apportarvi alcuna modifica se non dopo aver richiesto e ottenuto la relativa autorizzazione da parte dell'azienda.

Qualunque modifica arbitrariamente effettuata darà all'azienda, previa contestazione formale dell'addebito, il diritto di rivalersi per il danno subito, sulle competenze del lavoratore.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, indumenti, divise, attrezzi e strumenti ricevuti in dotazione temporanea dovranno essere riconsegnati al personale incaricato. In caso di smarrimento delle suddette dotazioni per scarsa diligenza, il lavoratore è tenuto a provvedere personalmente alla loro sostituzione od al rimborso.

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

In particolare, il lavoratore deve:

- a) rispettare l'orario di lavoro stabilito e adempiere a tutte le formalità previste per il controllo delle presenze sul luogo di lavoro;
- b) osservare scrupolosamente le disposizioni ricevute dal datore di lavoro o dai preposti, nel rispetto della disciplina del lavoro, delle norme di legge vigenti e del presente ccnl;
- c) ricevere, salvo giustificato impedimento, le comunicazioni formali del datore di lavoro accusandone ricevuta;
- d) osservare il più assoluto riserbo sugli interessi dell'azienda, evitando di diffondere, in particolar modo alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato messe in atto dall'azienda stessa;
- e) astenersi dall'assumere impegni e dallo svolgere attività che siano in contrasto con i doveri e gli obblighi derivanti dal vincolo fiduciario instaurato con l'azienda e da azioni in contrasto con l'obbligo di correttezza nei confronti della stessa;
- f) usare modi cortesi nei riguardi della clientela e di terzi che, per qualsiasi motivo, intrattengano rapporti con l'azienda;
- g) evitare di accedere ai locali dell'azienda e di trattenervisi oltre l'orario di lavoro prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione dell'azienda;
- h) utilizzare le dotazioni informatiche e telefoniche nei limiti d'uso prescritti dal datore di lavoro;
- i) astenersi dall'estrarre copie di dati, archivi e simili senza apposita autorizzazione del datore di lavoro;
- j) osservare tutte le disposizioni disciplinari e di lavoro in uso presso l'azienda nel rispetto del potere organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, delle norme di legge vigenti e del presente ccnl.

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

- 1) rimprovero verbale per le infrazioni più lievi;
- 2) rimprovero scritto;
- 3) multa in misura non superiore all'importo di 4 ore della normale retribuzione oraria;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a 10 giorni;
- 5) licenziamento disciplinare.

Ai fini dell'irrogazione di provvedimenti disciplinari diversi dal rimprovero verbale sarà in ogni caso necessaria la preventiva contestazione formale dell'addebito al lavoratore e sentirlo a sua difesa.

Tale comunicazione dovrà essere fatta per iscritto, e dovrà contenere la specifica indicazione dell'infrazione com-

messa. Il lavoratore avrà la possibilità di presentare le proprie giustificazioni entro 10 giorni lavorativi dalla ricezione della contestazione e di richiedere, al contempo, di essere ascoltato dal datore di lavoro.

L'adozione del provvedimento disciplinare, a pena di decadenza, dovrà avvenire entro 20 giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore per presentare le proprie giustificazioni, e dovrà essere comunicata allo stesso mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, o comunicazione scritta con indicazione di ricevuta.

Il provvedimento del rimprovero scritto si applica in caso di recidiva, da parte del lavoratore, nelle infrazioni che abbiano già dato origine a rimprovero verbale e nelle infrazioni disciplinari che, pur non avendo determinato un danno effettivo all'azienda, siano potenzialmente dannose.

Il provvedimento della multa si applica, nei limiti previsti dalla legge, nei confronti del lavoratore che sia recidivo a rimproveri per medesime fattispecie o che abbia determinato un danno all'azienda involontario ma riconducibile a mancata diligenza:

- a) ritardi anche dopo rimproveri specifici nell'inizio del lavoro senza giustificazione;
- b) esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- c) si rifiuti di osservare la disciplina vigente sul luogo di lavoro e di adempiere ai compiti rientranti nel profilo del proprio livello;
- d) si assenti dal lavoro per almeno un'ora senza comprovata giustificazione;
- e) non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora;
- f) si presenti al lavoro in stato di alterazione etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti;
- g) commetta recidiva nelle infrazioni che abbiano già dato origine a rimprovero scritto.

L'importo derivante dalle multe sarà destinato all'EBNI.

Il provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione si applica nei termini previsti dalla legge, nei confronti del lavoratore che a titolo esemplificativo:

- a) arrechi danno alle cose ricevute in uso e in dotazione, con comprovata responsabilità;
- b) si presenti recidivo in servizio in stato di ubriachezza etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti;
- c) non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora durante i congedi o la malattia;
- d) si assenti dal lavoro per un'intera giornata senza comprovata giustificazione;
- e) commetta recidiva specifica, oltre la seconda volta nell'anno solare, in qualunque delle infrazioni che prevedono la multa. Ferma restando l'assenza ingiustificata, la quale potrà comportare l'adozione di più gravi provvedimenti.

Il provvedimento del licenziamento disciplinare, salvo ogni altra azione legale, si applica per le infrazioni di seguito indicate:

A) licenziamento per giustificato motivo soggettivo (con preavviso)

Si applica nei confronti del lavoratore che, a titolo esemplificativo:

- a) si assenti dal lavoro per più di 3 giorni consecutivi, o per più di 4 giornate nell'anno solare, senza comprovata giustificazione;
- b) commetta grave violazione;
- c) commetta recidiva nell'infrazione delle norme sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro;
- d) commetta abuso di fiducia, concorrenza alla propria azienda o violazione del segreto d'ufficio;
- e) svolga, in concorrenza con l'attività dell'azienda, prestazioni lavorative, per conto proprio o altrui, al di fuori dell'orario di lavoro;
- f) mantenga, reiteratamente, un comportamento oltraggioso nei confronti del datore di lavoro, dei superiori, dei colleghi o dei sottoposti;
- g) commetta recidiva, oltre la seconda volta nell'anno solare, in qualunque delle infrazioni che abbiano già determinato la sospensione dalla retribuzione e dal servizio;
- h) falsifichi le scritture contabili dell'azienda, senza trarne personale beneficio;
- i) abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro di custode con danno potenziale all'azienda;
- j) partecipi a rissa sul luogo di lavoro o rivolga gravissime minacce ed offese ai colleghi, senza manifesto pericolo di reiterazione nell'infrazione;
- k) commetta comprovate molestie sessuali, senza manifesto pericolo di reiterazione;
- l) commetta grave e comprovato comportamento di mobbing senza manifesto pericolo di reiterazione;
- m) colpevolmente non comunichi al datore di lavoro il coinvolgimento e gli estremi del terzo responsabile;
- n) commetta grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle eventuali procedure contenute nel modello di organizzazione e gestione adottato dall'azienda ai sensi degli articoli 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001, che non siano in contrasto con le norme di legge e le disposizioni contrattuali.

B) Licenziamento per giusta causa (senza preavviso)

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

- a) violi l'obbligo di fedeltà all'azienda, comunicando a terzi notizie e informazioni riservate e/o riproducendo o esportando documenti, progetti, apparecchiature o altri oggetti di proprietà aziendale;

b) svolga, in concorrenza con l'attività dell'azienda, prestazioni lavorative, per conto proprio o altrui, durante l'orario di lavoro;

c) commetta furto, frode, danneggiamento volontario od altri simili reati;

d) falsifichi le scritture contabili dell'azienda, traendone personale beneficio;

e) abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro di custode con conseguente danno all'azienda;

f) commetta violenza privata, nei confronti del datore di lavoro e dei colleghi, con pericolo di reiterazione;

g) commetta comprovate molestie sessuali, con pericolo di reiterazione;

h) commetta grave e comprovato comportamento di mobbing con pericolo di reiterazione;

i) commetta, volontariamente, qualsiasi atto che possa compromettere la sicurezza e l'incolumità del personale o del pubblico, e/o arrecare grave danneggiamento alle attrezzature, impianti o materiali aziendali.

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

Nel caso in cui l'azienda decida di procedere al licenziamento, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare non produrrà alcun effetto di tipo normativo, retributivo e temporale.

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

Il lavoratore, a norma di legge, è tenuto al risarcimento dei danni arrecati.

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

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

140. Recesso del datore di lavoro - Come detto, fermo restando quanto previsto dalla L. 15 luglio 1966, n. 604 e L. 20 maggio 1970, n. 300, così come modificate dalla L. 11 maggio 1990, n. 108 e dalla L. 92/2012, il datore di lavoro può recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato per "giusta causa" o "giustificato motivo", come di seguito specificato:

Recesso per "giustificato motivo soggettivo" (con preavviso)

Si ha, ai sensi dell'art. 1 della L. 604/1966, in caso di notevole o prolungato inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore, ma non così grave da impedire la prosecuzione provvisoria del rapporto di lavoro. Può essere comminato anche nel caso di plurirecidiva specifica violazione di norme disciplinari che abbiano dato luogo a sanzioni. Ricadono sotto tale fattispecie i casi di cui al paragrafo A) dell'art. 170 che precede.

Recesso per "giustificato motivo oggettivo" (con preavviso)

Si ha nel caso di soppressione del posto di lavoro (licenziamento individuale) o di alcuni posti (licenziamento individuale plurimo) di lavoro (fino al massimo di 5 lavoratori negli ultimi 120 giorni di calendario).

Tale recesso è stato fortemente rinnovato dal comma 40 dell'art. 1 della L. 92/2012 che prevede una specifica procedura tassativa alla quale si rinvia.

Recesso per "giusta causa" (senza preavviso)

Si ha quando si configura una delle fattispecie previste dal paragrafo B) dell'art. 170 che precede.

141. Recesso del lavoratore - Le dimissioni volontarie, volte a dichiarare l'intenzione di recedere dal contratto di lavoro, devono essere presentate dal dipendente, pena la nullità del recesso, mediante le procedure indicate dal comma 4, art. 55 del D.Lgs. 151/2001 e dai commi 17 e seguenti, art. 4 della L. 92/2012.

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

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente articolo del ccnl o con preavviso insufficiente dovrà corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione lorda di fatto che sarebbe spettata per il periodo di mancato od insufficiente preavviso. Tale indennità sostitutiva sarà utile agli effetti del computo del TFR. Al lavoratore preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

I termini di preavviso per ambedue le parti contraenti sono:

Livelli	fino a 5 anni d'anzianità	fino a 10 anni d'anzianità	oltre a 10 anni d'anzianità
I livello	60 giorni di calendario	90 giorni di calendario	120 giorni di calendario
II livello	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario	60 giorni di calendario
III livello			

IV livello			
V livello			
Operatori di vendita di 1°, 2° e 3° categoria			
VI livello	20 giorni di calendario	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario
VII livello			
VIII livello	15 giorni di calendario	15 giorni di calendario	30 giorni di calendario

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

143. - Le parti, specialmente al fine di favorire l'occupazione ed il requisito dei lavoratori, dichiarano reciproco interesse ad ampliare le forme di retribuzione con ridotta fiscalità e ridotti oneri previdenziali, ed a favorire nella contrattazione gli istituti previsti dalle disposizioni di legge per attuare la "detassazione" e la "decontribuzione", per le porzioni legalmente possibili della retribuzione che siano riconducibili ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa ed ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

Le parti si impegnano a rivedere la disciplina di riferimento al presente articolo qualora intervenissero variazioni normative in materia.

144. Indennità di straordinario -

<i>Lavoro straordinario-notturno-festivo</i>	
Festivo diurno	30%
6° giorno su orario 5 giorni (sabato o lunedì)	50%
Feriale notturno	50%
Straordinario festivo diurno	65%
Straordinario festivo notturno	75%
Max 2 ore giornaliere e 12 settimanali	30%
Straordinario notturno turni avvicendati	15%
Straordinario notturno turni non avvicendati	25%

€ 10,00 - 1° gennaio 2017

€ 10,00 - 1° gennaio 2016

da riferirsi ad un dipendente inquadrato al VIII livello (parametro 100). Da riparametrarsi per ulteriori livelli secondo i seguenti parametri convenzionali:

Quadro	180
I livello	170
II livello	160
III livello	150
IV livello	140
V livello	130
VI livello	120
VII livello	110
VIII livello	100

ALLINEAMENTO CONTRATTUALE

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

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

Inquadramento retributivo: rispettando il principio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di ccnl non dovrà determinare per i lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente riconosciuto. Pertanto, la retribuzione lorda annuale complessivamente spettante al lavoratore all'atto del passaggio di ccnl dovrà rimanere invariata, salvo eventuali previsioni migliorative. La nuova retribuzione annua da riconoscere, dall'applicazione del presente ccnl, sarà "Contratto collettivo nazionale di lavoro dei dipendenti delle imprese esercenti assistenza alle persone" dall'indennità di mancata contrattazione di secondo livello annuale e mensile per 12 mensilità, o, in alternativa, dalla contrattazione di secondo livello, dal valore annuale di ogni altra voce retributiva dovuta al lavo-

ratore e da un eventuale importo a titolo di “Superminimo assorbibile ad personam”, che sarà determinato fino a concorrenza con l’importo annuo precedentemente erogato.

Alcuni esempi di allineamento contrattuale saranno pubblicati nei siti istituzionali.

Inquadramento normativa: eventuali differenze a sfavore del lavoratore su ferie, permessi e ROI saranno riconosciute ad personam fino alla prevista scadenza del ccnl di provenienza. In alternativa, con accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore, le stesse potranno essere temporaneamente monetizzate.

Norma transitoria: ai fini dell’equipollenza tra i trattamenti retributivi per i dipendenti provenienti da diverso ccnl, le indennità di mancata contrattazione mensile ed annuale si computeranno all’85% del loro valore pieno.

BENEFICI FISCALI ACCORDI DI SECONDO LIVELLO TERRITORIALI OD AZIENDALI

146. - Le parti, specialmente al fine di favorire l’occupazione ed il reddito dei lavoratori, dichiarano reciproco interesse ad ampliare le forme di retribuzione con ridotta fiscalità e ridotti oneri previdenziali, ed a favorire nella contrattazione gli istituti previsti dalle disposizioni di legge per attuare la “detassazione” e la “decontribuzione”, per le porzioni legalmente possibili della retribuzione che siano riconducibili ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa ed ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

147. Ente Bilaterale EBNI - Le parti indicano di comune accordo che l’unico Ente Bilaterale EBNI di riferimento dalla firma della stipula del presente ccnl sarà unicamente il costituendo Ente Bilaterale Nord Industria.

148. Start-Up - Al fine di permettere l’emersione, nonché la corretta applicazione contrattuale, anche per aziende precedentemente associate ad altre associazioni datoriali, che rientrano nelle casistiche e declaratorie contrattuali, le parti concordano che in contrattazione di secondo livello potranno essere, quando se ne ravvisi la necessità, stipulati specifici accordi di gradualità applicative dei minimi retributivi del ccnl in percentuali progressive con un limite minimo del 70% e previsione del raggiungimento del 100% nei tre anni successivi.