

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER I DIPENDENTI DELLE ASSOCIAZIONI ED ALTRE ORGANIZZAZIONI DEL TERZO
SETTORE**

L'anno 2023 (duemila ventitré) il giorno 24 del mese di gennaio, in Roma,

Tra

ITALPMI – rappresentata dal Vice Presidente Sandro Vestita

ITALPMI
FEDERAZIONE DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE
VIALE ANTONIO CIAMARRA 259
00173 ROMA (RM)
P. 96475710586

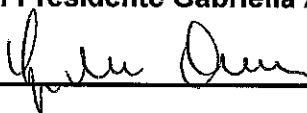


UNSIL – rappresentata dal Segretario Generale Tiziana Barrasso

U.N.Si.L.
Unione Nazionale Sindacale
Del Lavoro
IL SEGRETARIO GENERALE



CIU UNIONQUADRI – rappresentata dal Presidente Gabriella Ancora



si stipula

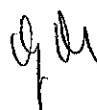
il presente CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DELLE ASSOCIAZIONI ED ALTRE ORGANIZZAZIONI DEL TERZO SETTORE con validità dal 25/01/2023 al 24/01/2026

Le parti nel sottoscrivere il C.C.N.L. in oggetto si impegnano:

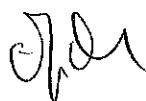
in nome e per conto dei propri associati e per i propri iscritti ad applicare e rispettare il presente C.C.N.L. che viene accettato per totale e incondizionata adesione e firmato in tutte le sue pagine in 3 copie in originale.

Sommario

| | |
|---|----|
| TITOLO I..... | 4 |
| PARTE GENERALE..... | 4 |
| Art. 1 - Validità..... | 4 |
| Art. 2 - Sfera di applicazione..... | 4 |
| Art. 3 - Decorrenza e durata..... | 5 |
| Art. 4 - Disdetta..... | 6 |
| TITOLO II..... | 6 |
| DISCIPLINA DEI LIVELLI DI CONTRATTAZIONE..... | 6 |
| Art. 5 - Relazioni sindacali e livelli di contrattazione..... | 6 |
| Art. 6 - Materie delegate..... | 10 |
| Art. 7 - Informazione..... | 11 |
| Art. 8 - Diritti sindacali e di associazione..... | 11 |
| Art. 9 - Preavviso in caso di sciopero..... | 12 |
| Art. 10 - Affissioni..... | 12 |
| Art. 11 - Rappresentanze sindacali unitarie..... | 12 |
| Art. 12 - Ambiente di lavoro..... | 12 |
| TITOLO III..... | 16 |
| COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO..... | 16 |
| Art. 13 - Modalità di assunzione..... | 16 |
| Art. 14 - Documenti per l'assunzione..... | 17 |
| Art. 15 - Periodo di prova..... | 18 |
| Art. 16 - Lavoro agile e lavoro a distanza..... | 18 |
| Art. 17 - Definizione di Lavoro Agile..... | 19 |
| Art. 18 - Diritti collettivi..... | 20 |
| Art. 20 - Lavoro a distanza (Telelavoro)..... | 25 |
| Art. 21 - Controlli a distanza nel telelavoro..... | 26 |
| Art. 22 - Lavoro a tempo determinato..... | 26 |
| Art. 23 - Lavoro parziale o part-time..... | 28 |
| TITOLO IV..... | 29 |
| CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE..... | 29 |
| Art. 24 - Classificazione del personale..... | 29 |
| Art. 25 - Passaggio di area..... | 32 |
| TITOLO V..... | 33 |
| BILATERALITA'..... | 33 |
| Art. 26 - Struttura della contrattazione..... | 33 |
| Art. 27 - Ente Bilaterale..... | 33 |
| Art. 28 - Osservatorio Nazionale..... | 34 |
| Art. 29 - Versamento all'Ente Bilaterale..... | 34 |
| Art. 30 - Fondo Sanitario..... | 35 |



| | |
|--|----|
| Art. 31 - Omissioni dei versamenti..... | 35 |
| TITOLO VI..... | 35 |
| STRUMENTI PARITETICI..... | 35 |
| Art. 32 - Organismo Paritetico | 35 |
| Art. 33 - Commissione Paritetica Settoriale | 36 |
| TITOLO VII..... | 37 |
| ORARIO DI LAVORO..... | 37 |
| Art. 34 - Orario di lavoro | 37 |
| Art. 35 - Lavoro straordinario | 37 |
| Art. 36 - Lavoro notturno..... | 38 |
| Art. 37 - Lavoro festivo | 38 |
| Art. 38 - Riposi settimanali e compensativi..... | 39 |
| Art. 39 - Permessi retribuiti e permessi non retribuiti..... | 39 |
| TITOLO VIII..... | 40 |
| SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO..... | 40 |
| Art. 40 - Intervallo per la consumazione dei pasti | 40 |
| Art. 41 - Congedo per matrimonio..... | 41 |
| Art. 42 - Maternità e congedi parentali..... | 41 |
| Art. 43 - Ferie | 43 |
| Art. 44 - Aspettativa | 43 |
| Art. 45 - Assenze | 44 |
| Art. 46 - Malattie e infortuni..... | 44 |
| Art. 47 - Periodo di comporta | 45 |
| Art. 48 - Risoluzione del rapporto di lavoro - Preavviso..... | 46 |
| Art. 49 - Risarcimento danni | 47 |
| Art. 50 - Lavoratori studenti..... | 47 |
| Art. 51 - Codice disciplinare..... | 48 |
| Art. 52 - Mobbing..... | 52 |
| TITOLO IX..... | 52 |
| RETRIBUZIONE | 52 |
| Art. 53 - Trattamento economico..... | 52 |
| Art. 54 - Tredicesima e quattordicesima mensilità | 53 |
| Art. 55 - indennità..... | 54 |
| Art. 56 - Premio di produttività o premio di risultato..... | 55 |
| Art. 57 - Missioni | 56 |
| Art. 58 - Corresponsione della retribuzione e reclami sulla busta paga | 56 |
| Art. 59 - Trattamento di fine rapporto | 57 |
| Art. 60 - Deleghe sindacali | 57 |


TESTO DELL'ACCORDO

TITOLO I PARTE GENERALE

Art. 1 - Validità

Il presente contratto Collettivo Nazionale di lavoro, disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio Nazionale, i rapporti di lavoro, posti in essere in tutte le associazioni ONLUS, di volontariato, sportive, ricreative, culturali, sanitarie, assistenziali, ambientali, sindacali, o comunque costituite sotto qualsiasi ragione o settore, per i lavoratori dipendenti non associati e non assoggettati a CCNL specifici di settore e per i soci lavoratori con rapporto di lavoro dipendente.

Art. 2 - Sfera di applicazione

A titolo di esemplificazione, non esaustiva e da interpretarsi in via analogica, si elencano le associazioni a cui si applica il presente CCNL:

1. Associazioni di promozioni che svolgono indagini conoscitive sul territorio e sulle popolazioni e di indagini di mercato;
2. Associazioni sindacali e di datori di lavoro, organismi paritetici ed enti bilaterali;
3. Associazioni create per la promozione del prodotto italiano all'estero;
4. Associazioni di promozione turistica e di valorizzazione del territorio (Pro Loco);
5. Associazioni di promozione e ricerca tecnico/scientifica per imprenditori e professionisti;
6. Associazioni per la formazione e aggiornamento alle nuove esigenze del lavoro degli operatori di primo impiego che di variazione di settore o categoria;
7. Associazioni per la gestione dei servizi postali in genere;
8. Associazioni per l'organizzazione di eventi culturali ed espositivi (fiere e manifestazioni per la presentazione di prodotti);
9. Associazioni per la gestione dei servizi di assistenza degli automobilisti, alle famiglie, ai commercianti e al territorio;
10. Associazioni ambientaliste e di tutela del territorio;
11. Associazioni di professionisti organizzati in reparti professionali e associazioni temporanee di impresa;
12. Associazioni sportive in genere e di gestione impianti sportivi;
13. Associazioni per la gestione delle risorse umane;
14. Associazioni culturali per la gestione di servizi ricreativi e culturali;
15. Associazione per l'assistenza domiciliare;
16. Associazioni per il recupero risanamento ambientale, cittadino e territoriale;
17. Associazioni per l'assistenza sanitaria ospedaliera;



18. Associazioni per la formazione dell'infanzia e degli utenti, per l'utilizzo viario relativamente ai trasporti;
19. Associazioni per il recupero delle persone disagiate, dissociate e dei carcerati;
20. Associazioni Nazionali Caritative e per l'assistenza ai diversamente abili;
21. Associazione per la protezione degli animali;
22. Associazione per la salvaguardia dei brevetti e dei marchi di qualità;
23. Associazioni per il recupero abilitativo dei diversamente abili;
24. Associazione caritativa rivolta alle opere missionarie del terzo mondo;
25. Associazioni Filateliche e numismatiche;
26. Associazioni sportive;
27. Associazioni etniche nazionali e internazionali;
28. Associazioni gestite da enti religiosi, da fondazioni costituite fra cittadini privati, Italiani, Comunitari, ed Extracomunitari, operanti nel campo educativo, sociale ed assistenziale. Inoltre, a tutte quelle attività similari che possono essere svolte tra associazioni di imprese o persone.

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

Le parti concordano che il presente CCNL sostituisce e assorbe ad ogni effetto di legge, le norme di precedenti contratti di lavoro collettivi od individuali applicati, fatte salve 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 leggi vigenti in materia di lavoro.

Art. 3 - Decorrenza e durata

Salvo le decorrenze particolari stabilite dai singoli istituti, il presente contratto entra in vigore il 25.01.2023 ed ha validità fino al 24.01.2026 e per la parte normativa e per la parte economica. Esso si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato da alcuna delle parti stipulanti con lettera raccomandata; A/R tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta resterà in vigore sino a che non verrà sostituito dal successivo.

Le parti si incontreranno con cadenza annuale, per verificare lo scostamento tra l'inflazione prevista e l'inflazione osservata relativamente l'anno precedente.

Il recupero degli eventuali scostamenti sarà effettuato entro la vigenza contrattuale.



Art. 4 - Disdetta

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

Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente C.C.N.L. e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla presentazione delle richieste di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette. Il contratto produce i suoi effetti, comunque, fino alla stipula del successivo.

TITOLO II

DISCIPLINA DEI LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Art. 5 - Relazioni sindacali e livelli di contrattazione

1. Rappresentanze sindacali

La rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro è costituita dalle rappresentanze sindacali unitarie R.S.U. e dalle rappresentanze sindacali aziendali R.S.A..

Per la contrattazione sui luoghi di lavoro, la rappresentanza sindacale è composta dalla R.S.U. e/o dalle R.S.A. e dalle OO. SS. territoriali firmatarie del C.C.N.L..

Non si computano le assenze dal lavoro effettuate per la partecipazione a trattative sindacali convocate dalle Organizzazioni firmatarie.

2. Assemblea

In relazione a quanto previsto dall'articolo 20 della legge n. 300/70, i dipendenti hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue di cui 8 ore annue indette dalle R.S.U. e/o R.S.A. e 2 ore annue indette singolarmente o congiuntamente dalle OO. SS. firmatarie del presente C.C.N.L..

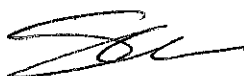
Le aziende dovranno destinare di volta in volta locali idonei per lo svolgimento delle assemblee e strumenti per le attività sindacali, in riferimento all'articolo 25 dello Statuto dei Lavoratori.

Le riunioni possono riguardare la generalità dei dipendenti o gruppi di essi e sono indette singolarmente o congiuntamente dalle rappresentanze sindacali.

Della convocazione della riunione deve essere data notizia alla propria Organizzazione aziendale con tempestiva comunicazione, con preavviso di almeno 6 (sei) giorni. Alle riunioni possono partecipare, dandone comunicazione, dirigenti esterni dei sindacati confederali firmatari del presente contratto.

Lo svolgimento delle assemblee dovrà essere effettuato senza recare pregiudizio alle esigenze proprie dell'utente.

Le assemblee dovranno svolgersi nelle prime o nelle ultime ore del turno di servizio.



3. Permessi per cariche sindacali

I lavoratori componenti Organismi direttivi delle OO.SS. (firmatarie del presente contratto) nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali di categoria e confederali hanno diritto, ai sensi dell'art. 30 dello Statuto dei Lavoratori, a permessi retribuiti per partecipare a convegni a livello nazionale indetti dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto, purché debitamente documentate dalle OO.SS. nazionali stesse. Inoltre, hanno diritto a permessi retribuiti fino ad un massimo, per dirigente, di 10 ore al mese non cumulabili quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto almeno 24 ore prima dal responsabile territoriale di categoria delle OO.SS. sopra indicate, salvo il verificarsi di impedimenti derivanti da inderogabili esigenze di servizio, di cui deve essere data comunicazione alle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

4. Contributi sindacali

I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, esente da imposta di bollo e di registrazione, a favore della propria Organizzazione sindacale, purché firmataria del presente contratto, per la riscossione di una quota mensile pari all'1 % della paga base e contingenza per 12 mensilità.

La delega ha validità dal 1° giorno del mese successivo a quello del rilascio.

L'eventuale revoca della delega deve essere inoltrata in forma scritta all'Associazione di appartenenza e alla Organizzazione sindacale interessata e ha efficacia dal mese successivo.

Le trattenute mensili operate dalle singole strutture sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe presentate dalle Organizzazioni sindacali sono a queste versate entro il giorno 20 del mese successivo al mese di competenza, secondo le modalità comunicate dalle stesse Organizzazioni sindacali, con accompagnamento, ove richiesto, di distinta nominativa.

Le Strutture sono tenute, nei confronti di terzi, alla segretezza dei nominativi del personale a cui è stata rilasciata la delega e dei versamenti effettuati alle Organizzazioni sindacali.

DIRITTO DI INFORMAZIONE E CONFRONTO TRA LE PARTI

Le parti si impegnano alla più ampia diffusione di dati e conoscenze che consentano l'utilizzo di strumenti per la definizione e l'applicazione degli accordi di lavoro e per un sempre più responsabile e qualificato ruolo di tutte le componenti contrattuali.

Le parti, inoltre, convengono sulla necessità di sviluppare le idonee iniziative, ai diversi livelli, finalizzate alla determinazione e all'utilizzo di strumenti di sostegno al governo dei processi di sviluppo del settore e a tal fine si sentono impegnate in sede di confronto nazionale, regionale, provinciale nonché aziendale.

In applicazione delle regole sugli assetti contrattuali, la struttura della contrattazione è articolata su tre livelli: nazionale, provinciale e aziendale.



1. Il Contratto nazionale

a. Ruolo e riferimenti

Il C.C.N.L. ha il ruolo di unificante centralità in rapporto anche alle relazioni sindacali, di definizione delle condizioni sia economiche che normative delle prestazioni di lavoro che si svolgono nelle aziende, di determinazione delle procedure negoziali e di precisa definizione delle materie rinviate alla competenza del secondo livello di contrattazione.

Il C.C.N.L. ha durata triennale sia per la parte economica che per quella normativa. Per quanto concerne gli effetti economici da esso prodotti, il C.C.N.L. fa riferimento a parametri condivisi.

b. Procedure di rinnovo

Le procedure per il rinnovo del C.C.N.L. sono le seguenti:

- disdetta: almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata a.r.;
- invio piattaforma: almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata a.r.;
- inizio trattativa: entro sei giorni dal ricevimento della piattaforma.

Nei sei mesi antecedenti la scadenza delle C.C.N.L., ove il negoziato si apra entro i termini previsti al comma precedente, e per il mese successivo alla scadenza medesima le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Nel caso di presentazione della piattaforma oltre i limiti di tempo di cui al primo comma della presente lettera b, la norma di cui al secondo comma avrà efficacia limitatamente ai 7 mesi successivi alla presentazione della piattaforma medesima.

In caso di mancata o ritardata disdetta del C.C.N.L., esso si intende prorogato di 1 anno e così di anno in anno.

In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, si può esercitare il diritto chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto; qualora la revoca o la sospensione non siano attuate, la decorrenza del C.C.N.L. e degli eventuali accordi di secondo livello slitterà di un mese.

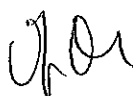
Al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionato, con le modalità definite nell'accordo di rinnovo, l'applicazione del meccanismo che riconosce una copertura economica alla data di scadenza del contratto precedente a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo di rinnovo.

2. Il Contratto Territoriale

Competenze e procedure

Le parti ritengono che la contrattazione di 2° livello sia uno strumento importante che può concorrere a migliorare sempre di più la qualità dei servizi offerti dalla cooperazione sociale nel settore metalmeccanico e di inserimento lavorativo.

Si conferma quindi la necessità di individuare, incrementare e rendere accessibili tutte le misure volte ad incentivare, anche attraverso la riduzione degli oneri a carico delle aziende, la contrattazione di secondo livello collegando incentivi economici al raggiungimento di obiettivi di qualità, produttività e redditività, ai fini del miglioramento della competitività delle stesse.



Le parti si danno reciprocamente atto che il contratto territoriale richiede nel settore il perseguimento di omogeneità in ambito regionale, per garantire un corretto sviluppo del mercato congiuntamente al miglioramento delle condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il contratto territoriale potrà essere di livello provinciale o sub-regionale o regionale; tali livelli sono tra loro alternativi.

Il contratto territoriale si applica alle aziende operanti nel territorio di competenza del medesimo contratto, relativamente alle attività svolte in quel territorio, ancorché la sede legale sia altrove.

Il contratto territoriale riguarda materie e istituti non ripetitivi rispetto a quelli propri del contratto nazionale.

In conseguenza di ciò le materie di competenza del Contratto Territoriale sono esclusivamente le seguenti:

1. definizione delle modalità atte a permettere l'accesso delle lavoratrici e dei lavoratori interessati alle attività di qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale;
2. utilizzo del mezzo proprio di trasporto, per ragioni di servizio;
3. inquadramento dei profili professionali non specificatamente indicati tra quelli indicati nel sistema di classificazione e coerenti con lo stesso;

Il contratto territoriale ha durata triennale, si intende tacitamente rinnovato di un anno, e così di anno in anno, qualora non sia disdettato almeno due mesi prima della scadenza.

La titolarità del contratto territoriale è delle rispettive rappresentanze territoriali delle parti firmatarie del presente contratto.

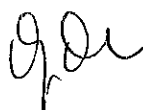
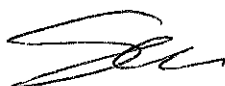
L'impegno comune delle parti è che il confronto sulle piattaforme rivendicative e la conclusione dello stesso si realizzi nei tempi più celeri possibili, garantendo, per i due mesi successivi alla presentazione delle richieste di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo, e comunque per 3 mesi dalla presentazione delle richieste di rinnovo, che le parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

Qualora si creassero, nel confronto, condizioni di mancata realizzazione degli accordi, le parti, congiuntamente, potranno richiedere la mediazione da parte, rispettivamente, della struttura nazionale per le contrattazioni regionali e delle strutture regionali per le contrattazioni provinciali o sub regionali.

Il Contratto di secondo livello potrà prevedere procedure di monitoraggio di alcuni istituti e degli effetti dell'accordo stesso, da affidare agli osservatori competenti.

3. Livello aziendale

1. Semestralmente, su richiesta, verranno fornite alle R.S.U., o in loro assenza alle R.S.A., o in loro mancanza alle OO.SS. territoriali firmatarie del C.C.N.L., adeguate informazioni riguardanti gli andamenti occupazionali, le innovazioni sull'organizzazione del lavoro e sul funzionamento dei servizi, i rapporti diretti e/o di convenzione o appalto con gli Enti Pubblici, i progetti e i programmi di sviluppo.



Inoltre, in caso di significative evoluzioni sui dati occupazionali e sui processi organizzativi, le relative informazioni verranno, su richiesta, tempestivamente fornite alle R.S.U., o in loro mancanza alle R.S.A., o in loro assenza alle OO.SS. territoriali firmatarie del C.C.N.L.

2. È demandata al confronto con le R.S.U., o in loro assenza con le R.S.A. o in loro mancanza con le rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. la verifica dell'applicazione delle norme contrattuali, delle leggi sociali e delle norme in materia di condizioni di lavoro.


E' altresì prevista per le stesse parti a livello aziendale la discussione sull'applicazione delle seguenti materie: accordi di Produttività o di risultato, ambiente, salute e sicurezza sul lavoro, organizzazione del lavoro, formazione professionale, inquadramento professionale, gestione dell'orario di lavoro (in tale ambito le parti potranno anche definire la trasformazione della giornata del 4 novembre da giornata a retribuzione aggiuntiva a permesso retribuito aggiuntivo), diritto allo studio, individuazioni di speciali indennità, attività e mansioni nonché ogni altra materia espressamente rinviata.

Art. 6 - Materie delegate

La contrattazione collettiva territoriale sarà svolta in sede regionale, provinciale o associativa di settore.

Alla contrattazione collettiva territoriale spetta il compito di provvedere sulle seguenti materie specificatamente individuate:

- Possibilità di una diversa articolazione o modulazione dell'orario normale di lavoro che può essere svolto in modo differenziato nel corso dell'anno;
- Possibilità di diversa deliberazione in ordine agli elementi della retribuzione accessoria in base al collegamento degli incentivi economici al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati tra le parti nel rispetto dei limiti del presente CCNL;
- Benefits connessi all'attività svolta e al settore d'impiego;
- Premio assiduità/presenza;
- Costituzione e funzionamento dell'organismo regionale o provinciale paritetico per la prevenzione infortuni, per l'attuazione delle norme per l'igiene e l'ambiente di lavoro, nonché tutto quanto previsto dalla legge in materia di sicurezza sul posto di lavoro;
- Concertazione a livello regionale o provinciale o aziendale, fra le parti stipulanti il presente CCNL, per l'approvazione dei contratti d'inserimento al fine di realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento alle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo;
- Attuazione della disciplina della formazione professionale;
- Disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione regionale o provinciale o associativa dal presente CCNL mediante specifiche clausole di rinvio.



Il contratto integrativo riguarda altresì, le materie sottoindicate:

- Previdenza e assistenza integrativa;
- Buono pasto;
- Articolazione dell'orario di lavoro ed eventuale remunerazione di modalità specifiche (turni, flessibilità, notturno, festivi, ecc.);
- Definizione del periodo di riferimento ai fini del calcolo su base annua della durata massima media dell'orario di lavoro;
- Criteri modalità per la corresponsione del premio di risultato;
- Definizione di criteri generali per l'accesso ai corsi professionali;
- Regolamento per la concessione al personale di anticipazioni sul TFR;
- Criteri e modalità per il distacco del personale da e per le società controllate, nel rispetto delle vigenti normative di legge;
- Altre ipotesi previste dal presente CCNL o dalle leggi in materia di lavoro

Art. 7 - Informazione

Annualmente l'Associazione convoca un apposito incontro con le organizzazioni aziendali per fornire delle informazioni sulla situazione dell'Ente e sulle sue prospettive, relativamente a:

- Linee strategiche;
- Andamento e previsione dei livelli occupazionali;
- Indirizzi generali per il perseguimento degli obiettivi programmatici;
- Gestione delle risorse umane;
- Politiche formative;
- Modifiche delle organizzazioni associative;
- Chiusura degli uffici per ferie in determinati periodi dell'anno.

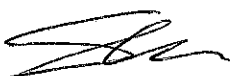
Art. 8 - Diritti sindacali e di associazione

Le parti riconoscono che ciascun lavoratore dipendente potrà usufruire nel corso dell'anno di permessi retribuiti nei limiti di 24 ore, per partecipare ad assemblee che saranno indette tramite comunicazione e richiesta per iscritto al datore di lavoro almeno 2 giorni prima dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro.

Secondo quanto disposto dalla L. 20 maggio 1970 n. 300 le OO.SS. firmatarie del presente contratto, possono, in presenza di più di 15 lavoratori dipendenti designare uno o più rappresentanti sindacali. Ai dirigenti delle rappresentanze sindacali, saranno concessi permessi retribuiti per le loro funzioni nel numero di 8 ore mensili.

Quest'ultimi facenti parte di organismi direttivi provinciali, regionali e/o nazionali possono usufruire di permessi retribuiti, nel limite di 8 ore annue per dipendente in servizio. Tali permessi dovranno



essere richiesti per iscritto con almeno due giorni di anticipo dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

Per quanto riguarda i contributi sindacali, in ogni caso è assicurato alle OO.SS. stipulanti il presente CCNL il servizio gratuito di riscossione e versamento delle quote sindacali. Il pagamento avverrà seguendo le modalità indicate nella delega firmata dal lavoratore dipendente.

Art. 9 - Preavviso in caso di sciopero

Le OO.SS., secondo quanto previsto dalle disposizioni vigenti in materia di sciopero, sono tenute ad informare l'Associazione con un preavviso minimo di dieci giorni in ordine alla proclamazione dello sciopero. L'intervallo minimo di tempo che intercorre tra un'iniziativa di sciopero e quella successiva deve essere almeno di tre giorni lavorativi.

Art. 10 - Affissioni


I comunicati e le pubblicazioni di cui all'art. 25 della L. 20 maggio 1970 n 300, nonché quelli dei sindacati nazionali di categoria, stipulanti il presente contratto, vengono affissi su bacheche messe a disposizione dall'Associazione. In presenza di una rete intranet dell'Associazione, la stessa assicurerà l'utilizzo nella rete di una bacheca elettronica. Tali comunicati dovranno riguardare materia di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 11 - Rappresentanze sindacali unitarie

In base all'accordo interconfederale 20 dicembre 1993 le OO.SS. firmatarie il presente CCNL, in ciascuna unità con più di 15 dipendenti assumono iniziativa per la costituzione delle R.S.U. (Rappresentanze Sindacali Unitarie). Le parti a seguito di un accordo definiranno il protocollo d'intesa per redigere il regolamento per la costituzione delle R.S.U. Tale disciplina è attualmente vigente anche per quanto concerne il ruolo negoziale delle rappresentanze sindacali aziendali.

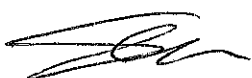
Art. 12 - Ambiente di lavoro

- La tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, il rispetto dell'ambiente, lo sviluppo sostenibile delle attività produttive sono valori condivisi dalle parti a tutti i livelli e costituiscono obiettivi comuni delle OO.SS. e dei lavoratori.
- Coerentemente con questi obiettivi, il datore di lavoro, i dirigenti e i preposti, i lavoratori, il medico competente, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità, per eliminare o ridurre progressivamente rischi alla fonte e migliorare le condizioni organizzative dei luoghi di lavoro, i livelli di salute nei luoghi di lavoro e di tutela dell'ambiente.
- Il datore di lavoro all'interno dell'Associazione oltre ad osservare le misure generali di tutela per la protezione della salute, per la sicurezza dei lavoratori e tutte le prescrizioni di legge è tenuto nel rispetto dei modi previsti dalle normative vigenti a consultare i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Inoltre, deve organizzare in modo efficace il servizio di prevenzione e protezione



e deve altresì effettuare la valutazione dei rischi informando i lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti. In particolare: provvede affinché gli RLS siano consultati tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione.

- Il datore di lavoro provvede affinché i lavori incaricati dell'attività di prevenzione degli incendi e lotta antincendio, di evacuazione in caso di pericolo grave ed immediato, di primo soccorso, di salvataggio e comunque di gestione dell'emergenza siano adeguatamente formati consultando a tal proposito il Rappresentante della Sicurezza.
- In relazione al tipo di attività di ogni attività produttiva deve valutare nella scelta delle attrezzature di lavoro, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari.
- Provvede affinché ciascun lavoratore, in occasione dell'assunzione, del trasferimento o del cambiamento di mansione e dell'introduzione di nuove attrezzature o di nuove tecnologie, sia adeguatamente informato sui rischi e sulle misure di prevenzione; di protezione d'adottare e inoltre provvede affinché ciascun lavoratore riceva una formazione adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni.
- La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi, ovvero all'insorgenza di rischi nuovi.
- Ciascun lavoratore deve cooperare alla salvaguardia della propria sicurezza e salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, in conformità alla sua formazione, ai mezzi e alle istruzioni fornite dal datore di lavoro. In questo contesto di responsabilità e di ruolo attivo ai fini della prevenzione, i lavoratori hanno precisi doveri di rispetto delle normative in materia e sono altresì titolari di specifici diritti. I lavoratori in particolare devono:
 - Osservare le disposizioni e le istruzioni loro impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva ed individuale;
 - Sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dalle prescrizioni del medico competente in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;
 - Utilizzare correttamente i macchinari, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione;
 - Segnalare immediatamente ai superiori le deficienze di attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese le altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza cercando di adoperarsi immediatamente in caso di urgenza per eliminare o ridurre tali pericoli, fermo restando l'obbligo di non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi stessi dandone notizia al Rappresentante dei Lavoratori.



I lavoratori in particolare hanno diritto di:

- Eleggere i propri rappresentanti per la sicurezza;
- Verificare mediante il rappresentante per la sicurezza, l'applicazione delle misure di prevenzione e protezione;
- Ricevere un'adeguata formazione e informazione in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni;
- Ricevere a loro richiesta copia della cartella sanitaria, compresi gli esiti degli accertamenti sanitari;
- Ricevere informazioni dal medico competente sul significato e sui risultati degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti;
- Non subire alcun pregiudizio nel caso in cui, in presenza di un pericolo grave e immediato si allontanino dal posto di lavoro
- Non subire pregiudizio nel caso in cui adottino comportamenti atti ad evitare le conseguenze di un pericolo grave e immediato e si trovino nell'impossibilità di contattare il Competente Superiore Gerarchico.

Potranno essere sperimentate modalità di coinvolgimento attivo dei lavoratori nell'organizzazione dell'attività di prevenzione finalizzata al miglioramento della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

In ogni unità produttiva sono istituiti:

- Il documento di valutazione dei rischi (DVR) contenete le misure di prevenzione e protezione adottate e quelle programmate per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza. Il documento sarà rielaborato in occasione di modifiche del processo produttivo e nel caso di innovazioni tecnologiche significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori;
- Il registro degli infortuni sul lavoro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, nel registro sono annotati il nome, il cognome, la qualifica professionale dell'infortunato, le cause e le circostanze dell'infortunio, nonché la data di abbandono e ripresa del lavoro. Il registro è tenuto conformemente al modello approvato con decreto del Ministero del lavoro ed è conservato sul luogo del lavoro, a disposizione dell'organo di vigilanza. Le parti prendono atto che il registro infortuni è stato eliminato dall'art.21 c.4, D.lgs. 151/2015 ed in sede di stesura provvederanno ad aggiornare il testo contrattuale;
- La cartella sanitaria e il rischio individuale del lavoratore sono tenuti e aggiornati a cura del medico competente incaricato della sorveglianza sanitaria, con il vincolo del segreto professionale e nel rispetto delle norme in materia di trattamento dei dati personali secondo quanto previsto dal D.lgs. 30/06/2003 n.196. in tale cartella sono annotati i dati analitici riguardanti le visite mediche di assunzione e periodiche, visite d'idoneità, nonché gli infortuni e le malattie professionali.



In tutte le Associazioni o attività produttive è eletto il Rappresentante dei Lavoratori della Sicurezza (art.47 Dlgs. 81/08 modificato dal D.Lgs.03/08/2009 n.106).

Ai rappresentanti dei lavoratori (RLS) sono attribuiti in particolare, diritti in materia di formazione, informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro, da esercitare secondo le modalità e nei limiti previsti dalle norme vigenti e dalle procedure aziendali.

Il datore di lavoro è tenuto a dare informazioni ai RLS sugli infortuni intervenuti con indicazione delle cause e della prognosi, sull'andamento delle malattie professionali, della sorveglianza sanitaria e a consegnare al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza su richiesta scritta dello stesso una copia del documento di valutazione dei rischi, previa sottoscrizione di apposito verbale di consegna.

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

Il Rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione di un'apposita riunione oltre che nei casi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda, anche qual ora ritenga che le misure di prevenzione adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonee a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro come previsto dalla normativa vigente. In tale occasione, le parti qual ora siano d'accordo sulla necessità di procedere a verifiche o accertamenti potranno valutare di affidare ad istituti o enti qualificati, le rilevazioni o le indagini che si ritenessero necessarie secondo le modalità concordate. Gli oneri derivanti da tali rilevazioni sono a carico delle . aziende.

"Quasi infortuni"

Le parti ritenendo utile la rilevazione dei "quasi infortuni" ai fini dello sviluppo della cultura della prevenzione e del miglioramento continuo della sicurezza sul lavoro, convengono che potranno essere sperimentati a livello aziendale, a seguito di valutazione congiunta tra RSPP e RLS, sistemi e modalità per la segnalazione dei quasi infortuni in modo da poter individuare opportune misure gestionali.

La Commissione Paritetica Settoriale raccoglierà le esperienze che verranno segnalate a cura dei RLS e dei RSPP al fine di individuare le migliori pratiche e agevolarne la diffusione.



TITOLO III
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 13 - Modalità di assunzione

1. L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro.

Con il presente contratto le parti intendono assecondare le occasioni di impiego conseguibili attraverso il ricorso a tutti gli strumenti previsti dall'attuale legislazione in materia di mercato del lavoro, facilitando così l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro anche al fine di rispondere meglio alle necessità organizzative.

2. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, da consegnarsi in copia al lavoratore e dovrà contenere tutte le indicazioni previste dalla legge, tra cui:

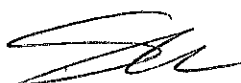
- a) la data di assunzione;
- b) l'unità produttiva di assegnazione;
- c) la tipologia e la durata del rapporto di lavoro;
- d) la durata del periodo di prova;
- e) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore;
- f) il trattamento economico.
- g) la categoria giuridica di appartenenza, per i soli fini previsti dalla legislazione vigente (compresa quella riguardante l'assicurazione malattia e il congedo matrimoniale);
- h) l'indicazione dell'applicazione del presente Contratto collettivo di lavoro;
- i) le condizioni connesse alla tipologia del contratto di assunzione e tutte le altre eventuali condizioni concordate.

Al lavoratore sarà consegnata una copia del presente Contratto collettivo di lavoro, i moduli per l'autorizzazione al trattamento dei dati personali e ogni altra modulistica prevista dagli obblighi di legge.

Al lavoratore sarà altresì fornita adeguata informazione sui rischi e sulle misure di prevenzione e protezione.

3. La lavoratrice e il lavoratore potranno essere sottoposti, prima dell'assunzione, a visita medica da parte del sanitario di fiducia del datore di lavoro per l'accertamento dei requisiti fisici e psicoattitudinali necessari per l'espletamento del lavoro cui sono destinati, così come previsto dal D.lgs. n. 81/2008.

4. L'assunzione del lavoratore, a norma del D.Lgs. n. 196/03 e successive modificazioni, richiede il consenso espresso dallo stesso al trattamento dei suoi dati personali da parte dell'Amministrazione per quanto attiene agli adempimenti derivanti dal rapporto di lavoro.



Art. 14 - Documenti per l'assunzione

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti o autocertificazione resa ai sensi di legge:

- a) dati di nascita;
- b) certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato dei corsi di addestramento frequentati;
- c) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicino tale requisito;
- d) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;
- e) libretto di lavoro o tesserino di disoccupazione;
- f) documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;
- g) libretto di "idoneità sanitaria" per il personale da adibire alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari, di cui all'art. 14, Legge 30 aprile 1962, n. 283, e all'art. 37, D.P.R. 26 marzo 1980, n. 327, concernente il regolamento di esecuzione della legge stessa;
- h) documentazione e dichiarazione necessarie per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
- i) dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero dei giorni di malattia indennizzati nel periodo precedente la data di assunzione, dell'anno di calendario in corso;
- j) dichiarazione di responsabilità per i lavoratori assunti con contratto a termine, dalla quale risulti il numero delle giornate lavorate nei 12 mesi immediatamente precedenti la data di assunzione; ciò ai fini di quanto previsto dall'art. 5, Legge 11 novembre 1983, n. 638;
- k) eventuali altri documenti e certificati.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati e a restituirli all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

L'assunzione è subordinata, laddove richiesto dall'Associazione all'accertamento dell'idoneità fisica del lavoratore alle specifiche mansioni, anche al fine di prevenire conseguenze dannose all'idoneità psicofisica del lavoratore, dei suoi colleghi di lavoro o delle utenze. L'accertamento di tale idoneità spetta all'autorità sanitaria competente.

All'atto della presentazione in servizio, il lavoratore presenta la certificazione o le dichiarazioni sostitutive sugli stati, qualità personali e fatti che l'Associazione chiederà di comprovare, ai fini dell'assunzione.

L'Associazione può decidere autonomamente che le documentazioni richieste possano essere sostituite, ai sensi della normativa vigente, da dichiarazioni scritte che il lavoratore neoassunto autocertifica.

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



Art. 15 - Periodo di prova

1. La durata del periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione. Durante il periodo di prova o alla fine di esso è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro, senza motivazioni, senza obbligo di preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto.
2. Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.
3. Trascorso il periodo di prova, il personale si intenderà regolarmente assunto in servizio se nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta per iscritto. In tal caso il periodo sarà computato agli effetti dell'anzianità di servizio.
4. La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

| AREE | DURATA |
|-------------|---|
| Area QUADRI | 90 giorni di effettiva prestazione lavorativa |
| Area A | 60 giorni di effettiva prestazione lavorativa |
| Area B | 40 giorni di effettiva prestazione lavorativa |
| Area C | 30 giorni di effettiva prestazione lavorativa |

I giorni indicati per i rispettivi livelli devono intendersi di effettivo lavoro.

Comunque, per quanto concerne l'obbligo e la durata del periodo di prova fa testo soltanto la lettera di assunzione, fermi restando i limiti massimi previsti dal primo comma del presente articolo e non è ammessa né il prolungamento, 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 il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro tre mesi; in caso contrario, il rapporto di lavoro si intenderà risolto a tutti gli effetti.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi previsti dal presente Contratto, salvo che non sia diversamente disposto dal contratto stesso.

Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per dimissioni o per licenziamento durante il periodo di prova, ovvero alla fine del periodo stesso, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato.

Art. 16 - Lavoro agile e lavoro a distanza.

Le parti, a norma di legge, distinguono il lavoro agile, come definito nel presente titolo, dal lavoro a distanza (o telelavoro), intendendo, quest'ultima, quale modalità dislocata, diversa da quella regolata dagli artt 18 e ss L.81/17, di svolgimento della prestazione lavorativa ordinaria, svolta presso il domicilio del lavoratore con postazione fissa ed orario di lavoro predefinito.



Art. 17 - Definizione di Lavoro Agile

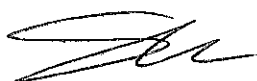
1. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa entro i limiti di orario di lavoro previsti dal presente CCNL.
2. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.
3. L'accordo, relativo alla modalità di lavoro agile, stipulato per iscritto, disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, gli strumenti da utilizzare, i tempi di riposo e di lavoro, la disconnessione del lavoratore. L'accordo può essere a tempo termine o indeterminato. In entrambi i casi il recesso non può avvenire, con un preavviso inferiore ai 15 giorni.

I rapporti di Lavoro Agile possono essere instaurati "ex novo" oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici della struttura lavorativa.

Resta inteso che il lavoratore agile è in organico presso la struttura lavorativa di origine, ovvero, in caso di instaurazione "ex novo", presso l'unità lavorativa indicata nella lettera di assunzione.

I rapporti di lavoro agile saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

- 1) volontarietà delle parti;
- 2) possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle parti;
- 3) pari opportunità rispetto a progressioni di carriera, iniziative formative ed altre occasioni che si determinino nella struttura lavorativa;
- 4) definizione delle condizioni relative alla prestazione da espletarsi in regime di Lavoro Agile, quali la determinazione dell'orario (parziale, totale o senza vincoli), nel rispetto dei limiti di legge e di contratto;
- 5) garanzia del mantenimento dello stesso impegno professionale, ossia di analoghi livelli qualitativi dell'attività svolta nella struttura lavorativa, da parte del singolo lavoratore;
- 6) esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente nella struttura lavorativa, ivi compresi i rientri nei locali della stessa;
- 7) assunzione da parte del datore di lavoro dei costi della strumentazione di lavoro informatica e/o telematica;
- 8) inviolabilità del domicilio del lavoratore, salvo gli accessi strettamente necessari per l'allestimento della postazione e l'adempimento degli obblighi che gravano sul datore;
- 9) inapplicabilità al lavoratore agile o smart worker delle norme sull'orario di lavoro, e degli altri istituti direttamente correlati allo svolgimento della prestazione in un luogo di pertinenza del datore di lavoro.



Gli agenti della instaurazione e/o trasformazione della nuova modalità di lavoro sono rispettivamente il datore di lavoro ed il lavoratore. Il lavoratore che ne faccia richiesta o conferisca mandato, potrà essere assistito dalla R.S.U./R.S.A., o in caso di sua assenza, dalla struttura territoriale di una delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente C.C.N.L.

- 10) Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite Lavoro Agile concordate tra le parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione della modalità di lavoro.
- 11) il lavoratore può richiedere l'accesso al lavoro agile per cause di salute, di propria sicurezza, (Mobbing, molestie sessuali) a salvaguardia della propria incolumità o altre cause che possono ledere la salute o la sicurezza della persona, il datore di lavoro in tali casi e, ove possibile, può concedere l'accesso al Lavoro Agile o smart working.
- 12) In tutti i casi il datore di lavoro provvede a fornire al lavoratore agile le informazioni relative alla Direttiva 91/533/CEE, la specificità del lavoro da svolgere, la durata, se a tempo pieno o parziale considerando che le ore di lavoro sono quelle previste dal presente CCNL, i tempi di pausa o distacco dai sistemi informatici, il/i giorni in cui il lavoratore è a disposizione nella sede di lavoro nei casi di contratto a tempo pieno, la consegna dell'hardware, del software inclusi antivirus, password, webcam e tutti gli altri dispositivi ritenuti idonei dal datore di lavoro per garantire la sicurezza dei dati aziendali e della protezione alla privacy del lavoratore.


Art. 18 - Diritti collettivi

Gli smart workers hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda incluso il premio di produzione. Non deve essere ostacolata la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori e si applicano le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori dove queste sono previste. Gli smart workers sono inclusi nel calcolo per determinare le soglie per gli organismi di rappresentanza dei lavoratori conformemente a quanto previsto dal presente CCNL.

I rappresentanti dei lavoratori sono informati e consultati in merito all'introduzione dello smart working conformemente a quanto previsto dal presente contratto collettivo nazionale.

Retribuzione

Le parti convengono che la retribuzione per il lavoratore agile è quella prevista dal presente C.C.N.L. lo smart workers fruisce dei medesimi diritti, garantiti dalla legislazione e dal presente CCNL, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa. Tuttavia, al fine di tener conto delle peculiari caratteristiche del lavoro agile, si potrà far ricorso ad accordi specifici integrativi di natura collettiva e/o individuale. In ogni caso il datore di lavoro deve fare riferimento al CCNL per tutti gli altri istituti contrattuali, incluso il premio di produzione, che non possono in alcun modo o caso essere peggiorativi rispetto ai lavoratori in sede aziendale.



Particolari indennità

Il Datore di lavoro nell'accordo scritto per l'accesso allo smart working del lavoratore, deve comprendere anche un rimborso per il consumo di energia elettrica e del collegamento internet che deve essere proporzionale all'effettivo consumo che sopporta il lavoratore, nel caso di Home office, per le sole ore di lavoro, inclusa la pausa – disconnessione, previste dal contratto collettivo di riferimento e dall'eventuale contratto aziendale.

Sistema di comunicazione

E' fatto obbligo a ciascun lavoratore agile - salvo patto contrario espresso - di rendersi disponibile in una fascia oraria giornaliera, settimanale o mensile, da concordarsi a livello individuale o di unità lavorativa per la ricezione di eventuali comunicazioni da parte del datore di lavoro. In caso di motivata impossibilità, il lavoratore è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro anche per via telematica.

Il datore di lavoro rispetta il diritto alla riservatezza dello smart worker. L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto della direttiva 90/270/CEE relativa ai videoterminali.

Riunioni e convocazioni della struttura lavorativa

In caso di riunioni programmate dal datore di lavoro per l'aggiornamento tecnico/organizzativo, il lavoratore agile dovrà rendersi disponibile per il tempo strettamente necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Resta inteso che il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

Art 19 - Controlli a distanza nel lavoro agile

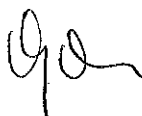

Le parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della legge n. 300/1970 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.

Il datore di lavoro è tenuto ad illustrare preventivamente al lavoratore agile le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli.

Nell'accordo individuale di lavoro agile il datore di lavoro potrà comunicare al lavoratore le ulteriori modalità di svolgimento dei controlli, anche indiretti, delle prestazioni rese.

Diritti sindacali

Ai lavoratori che espletino lavoro agile viene riconosciuto il diritto di accesso all'attività sindacale che si svolge nella struttura lavorativa, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica, o altro sistema di connessione a cura del datore di lavoro. Tale diritto è finalizzato a consentire ai lavoratori agili di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo, ivi compresi i dibattiti di natura



sindacale in corso nella struttura lavorativa. L'ammontare delle ore di assemblea non sarà inferiore a quanto definito dal vigente C.C.N.L.

Organizzazione della struttura lavorativa

Le parti si danno atto che il lavoro Agile, nella configurazione prospettata, rappresenta una mera modifica del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, non incidendo sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione della struttura lavorativa e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro. Il lavoratore è tenuto a comunicare anticipatamente al datore il/i luogo/luoghi esterni all'azienda dove svolgerà il lavoro assegnato.

Diligenza e riservatezza

Il lavoratore agile è tenuto a prestare la propria opera con diligenza e riservatezza, attenendosi alle istruzioni ricevute dal datore di lavoro. Il lavoratore agile non può eseguire lavoro per conto proprio o per terzi in concorrenza con l'attività svolta dal datore di lavoro da cui dipende.

Formazione

Le parti, nel concordare circa la necessità di garantire l'integrale parità di trattamento in materia di interventi formativi, si impegnano affinché siano poste in essere iniziative tendenti a salvaguardare un adeguato livello di professionalità e di socializzazione degli addetti al lavoro agile.

Diritti di informazione

Il datore di lavoro è tenuto ad organizzare i propri flussi di comunicazione in modo da garantire una informazione rapida, efficace e completa a tutti i lavoratori per offrire pari condizioni a coloro i quali sono meno presenti nella struttura lavorativa.

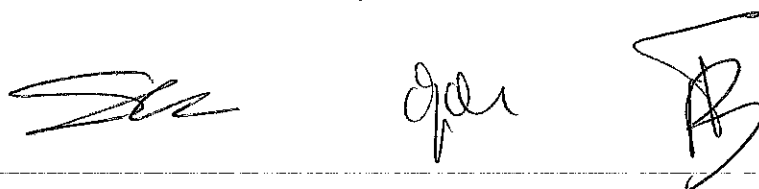
Anche ai fini di quanto previsto dall'art. 7 della legge n. 300/1970, il datore di lavoro provvederà ad inviare via email al lavoratore agile copia del presente C.C.N.L., considerando con ciò assolto l'obbligo di pubblicità. Eventuali comunicazioni, anche di natura sindacale, ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia potranno essere effettuate, oltre che con i sistemi tradizionali, anche con supporti telematici/informatici. Il datore di lavoro provvede anche ad una forma di assicurazione contro danni accidentali dei beni aziendali messi a disposizione.

Postazioni di lavoro

Le prestazioni di lavoro agile possono essere svolte dal lavoratore in ogni luogo idoneo, che garantisca una adeguata connessione internet e telefonica, il rispetto della privacy delle comunicazioni con il datore di lavoro, la sicurezza del lavoratore. In tal senso, l'accordo individuale di lavoro agile può meglio definire le caratteristiche del luogo ritenuto idoneo allo svolgimento della prestazione in lavoro agile.

Il lavoro agile può svolgersi anche presso l'abitazione del lavoratore.

Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dallo smart worker per fini professionali. Il datore di lavoro provvede ad informare lo smart worker in ordine a tutte le



norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati. Lo smart worker è responsabile del rispetto di tali norme e regole. Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore, in particolare, in merito:

- a) ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, ecc.;
- b) alle sanzioni applicabili in caso di violazione.

Strumenti di lavoro

1. Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e responsabilità deve essere chiaramente definita nell'accordo scritto in conformità di quanto previsto dalla legge, così come ogni questione in materia di costi.
2. Di regola, il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari ad un lavoratore agile svolto regolarmente, salvo che lo smart worker non faccia uso di strumenti propri.
3. Ove il lavoro agile venga svolto con regolarità, il datore di lavoro provvede alla proporzionale compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, in particolare quelli relativi al collegamento internet, al consumo elettrico presunto e ad un buono pasto giornaliero.
4. Il datore di lavoro fornisce allo smart worker dei supporti tecnici e software necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa.
5. Il datore di lavoro, in conformità di quanto in tal senso previsto dalla legislazione, si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dallo smart worker.
6. In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro lo smart worker dovrà darne immediato avviso alle strutture aziendali competenti.
7. lo smart worker avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via internet.
8. Il lavoratore, nei casi previsti dal precedente comma 7, potrà essere soggetto a provvedimenti disciplinari previsti dal presente CCNL.

Verifica dell'attività lavorativa

Il datore di lavoro o suo incaricato, attraverso lo strumento della webcam, ha diritto alla periodica verifica dell'andamento del lavoro assegnato allo smart worker alle medesime condizioni di verifica che il datore di lavoro farebbe con un lavoratore di pari mansioni in presenza nei locali aziendali.



Allo stesso modo di cui al precedente comma, lo smart worker ha diritto a dialogare con il Responsabile preposto per qualsiasi chiarimento inerente il lavoro a cui è stato assegnato.

Nell'accordo scritto va indicato il responsabile aziendale che può procedere alla verifica e all'assistenza.

Allo stesso modo, nell'accordo scritto va indicato il Rappresentante Sindacale Aziendale o Rappresentante Sindacale Unitario o il Rappresentante Sindacale Provinciale e il Rappresentante per la Sicurezza. In questo caso lo smart worker può collegarsi col proprio rappresentante sindacale o Rappresentante per la Sicurezza solo durante la pausa-disconnessione. La webcam o strumento simile comunque idoneo a riconoscerne il volto, deve essere posizionato, in accordo col datore di lavoro o suo incaricato, in modo che sia visibile il volto del lavoratore.

La verifica da parte del datore di lavoro o suo incaricato, deve essere accompagnata da un codice di identificazione e da un conta-tempo diverso da quello della pausa-disconnessione e da altre cause impellenti che possono ricorrere al lavoratore costringendolo alla disconnessione temporanea. Il conta – tempo va comunque sempre previsto. Gli strumenti informatici devono consentire tale operazione.

Interruzioni tecniche

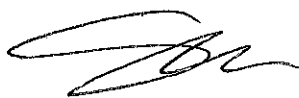
Interruzioni nel circuito telematico o eventuali fermi macchina, dovuti a guasti o cause accidentali e comunque non imputabili ai lavoratori, saranno considerati a carico del datore di lavoro, che provvederà ad intervenire perché il guasto sia riparato. Qualora il guasto non sia riparabile in tempi ragionevoli, è facoltà del datore di lavoro definire il rientro del lavoratore nella struttura lavorativa, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

Il lavoratore è tenuto ad avvisare il datore di lavoro tempestivamente, e comunque non oltre 1 h dall'evento, della interruzione o del malfunzionamento degli strumenti informatici o telefonici necessari al corretto svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile.

Misure di protezione e prevenzione

In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, saranno consentite, previa richiesta, visite da parte del responsabile di prevenzione e protezione della struttura lavorativa e da parte del delegato alla sicurezza per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di lavoro, se individuata, e alle attrezzature tecniche ad essa collegate.

Ciascun addetto al lavoro agile è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro, se fornita dal datore di lavoro, nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi. In ogni caso, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo



spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi e agli strumenti di lavoro utilizzati.

Il datore di lavoro è sollevato da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si attenga alle suddette disposizioni. Il datore di lavoro procederà alla stipula di una apposita convenzione per l'assicurazione dei locali, se predeterminati, in cui si svolge la prestazione di lavoro agile, nonché della persona e dei terzi che fisicamente vi accedono. In caso di lavoro agile con postazione fissa è previsto che sia installato un personal computer con video fisso o comunque con monitor a matrice attiva. I lavoratori dovranno essere informati sul corretto uso degli strumenti. Si fa rinvio, in tal senso, all'accordo applicativo del D.Lgs. n. 81/2008 allegato al presente c.c.n.l.

Comunicazione dell'Accordo

L'azienda dovrà entro il termine di una settimana dall'attivazione del lavoro agile, fornire comunicazione all'ente Bilaterale per i soli fini statistici sull'estensione dell'applicazione di tale strumento di flessibilità. La comunicazione dovrà fornire i seguenti dati: livello di inquadramento del lavoratore, mansione del lavoratore, durata dell'accordo. Nessun dato sensibile dovrà essere inviato all'ente Bilaterale che quindi non è tenuto a richiedere la liberatoria ai sensi del D.lgs. 196/2003.

Infortunio

Le parti convengono di svolgere un'azione congiunta nei confronti dell'INAIL e delle Istituzioni preposte al fine di esaminare e definire le conseguenze derivanti dallo svolgimento del lavoro agile nei locali domestici.

Art. 20 - Lavoro a distanza (Telelavoro)

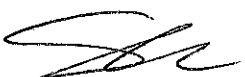
Regolamentazione rapporto di lavoro a distanza

Il rapporto di lavoro, se svolto fuori dai locali aziendali e presso il domicilio del lavoratore, in modo continuativo, viene definito "lavoro a distanza".

Possono accedere a tale modalità dislocata della prestazione lavorativa, a richiesta, i lavoratori che ne abbiano interesse nel limite dell'1% della forza lavoro aziendale.

Il lavoro a distanza deve essere oggetto di pattuizione scritta nella quale vengano stabiliti:

- a) Durata;
- b) Modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative;
- c) Assegnazione strumentazione aziendale necessaria allo svolgimento della prestazione;
- d) Modalità di controllo della prestazione a distanza;
- e) Orario di lavoro
- f) Tipologia di connessione dati necessaria allo svolgimento del lavoro a distanza



- g) Predisposizione e fornitura della postazione lavorativa necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa
- h) Regolamentazione d'uso degli strumenti telefonici ed informatici necessari allo svolgimento della prestazione a distanza.

Il datore di lavoro provvede alla installazione - in comodato d'uso ex artt. 1803 cod. civ. e seguenti, salvo diversa pattuizione – presso il domicilio del lavoratore di una postazione di lavoro a distanza idonea alle esigenze dell'attività lavorativa. La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro. Le spese connesse all'installazione e gestione della postazione di lavoro agile presso il domicilio del lavoratore sono a carico dell'azienda. Restano a carico del lavoratore i costi relativi alle utenze domestiche necessarie e strumentali utili al funzionamento della postazione (energia elettrica, collegamento web, riscaldamento, acqua, gas).

Art. 21 - Controlli a distanza nel telelavoro

Le parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della legge n. 300/1970 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.

Il datore di lavoro è tenuto ad illustrare preventivamente al lavoratore a distanza le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli.

Eventuali visite di controllo del datore di lavoro o di suoi sostituti dovranno essere concordate con il lavoratore agile, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.

Art. 22 - Lavoro a tempo determinato

Possono essere stipulati rapporti di lavoro a tempo determinato in tutte le associazioni nell'ambito di applicazione del presente contratto, a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo.

L'apposizione del termine, in tutti i casi, è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da atto scritto, di cui copia deve essere consegnata al lavoratore entro un massimo di cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione, nel quale devono essere specificate le ragioni di cui al comma precedente.

L'assunzione di personale a tempo determinato non è ammessa:

- per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- presso le associazioni nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, a licenziamenti individuali e/o plurimi per riduzione di personale per le stesse mansioni;
- presso le associazioni in cui siano utilizzati lavoratori con orario ridotto a seguito della applicazione degli accordi sui contratti di solidarietà difensivi;



– presso le associazioni che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4, D. lgs. 81/08, e successive modificazioni e integrazioni.

A titolo esemplificativo, il ricorso ad assunzioni a tempo determinato è possibile nelle seguenti ipotesi:

- a) per garantire le indispensabili necessità di servizio e la totale funzionalità di tutte le associazioni di cui all'art. 14 del presente contratto durante il periodo di ferie;
- b) per le assunzioni legate a particolari punte di attività o per esigenze straordinarie;
- c) per la sostituzione di lavoratori assenti per permesso straordinario non retribuito concesso dall'associazione;
- d) per l'assunzione a completamento dell'orario svolto da altro dipendente con contratto a tempo parziale e determinato;
- e) in caso di assenza prolungata dal servizio per ragioni di carattere giudiziario (arresto, sospensione in attesa di giudizio, ecc.), nonché in caso di impugnativa di licenziamento da parte del lavoratore sino alla definizione del giudizio;
- f) per la sostituzione del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto (malattia maternità, aspettativa facoltativa, infortunio, permessi, servizio militare o sostitutivo civile, ecc.).

Si precisa che l'istituto del contratto a tempo determinato non deve sopperire a carenze stabili dell'organico previsto dalle norme vigenti e può essere utilizzato nel limite massimo del 20% escluse le ferie e le sostituzioni per conservazione del posto per legge.

I lavoratori con contratto a tempo determinato, ferme restando le norme legislative in materia, hanno diritto a tutti i trattamenti di cui al presente contratto collettivo e qualsiasi ulteriore trattamento in essere in azienda, che risultino compatibili con la natura del contratto a termine, in proporzione al periodo lavorativo prestato.

I lavoratori con contratto a tempo determinato verranno formati in maniera adeguata nel settore della sicurezza e della salute, con particolare riguardo alle proprie mansioni e al proprio posto di lavoro.

Le associazioni informano i lavoratori operanti a tempo determinato nonché la R.s.u. dei posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza. Dette informazioni possono essere concesse anche attraverso affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.

Nel caso di trasformazione a tempo indeterminato o di successiva assunzione a tempo indeterminato di lavoratore già impiegato a termine si terrà conto complessivamente di tutti i periodi di lavoro eseguiti dal lavoratore presso il medesimo datore di lavoro, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, ai fini dell'applicazione delle discipline di cui agli aumenti periodici d'anzianità e alla mobilità professionale, purché non interrotti da periodi di non lavoro superiori a 12 mesi; a questi soli fini si considera anche l'attività lavorativa svolta in somministrazione di lavoro.

Le parti concordano che sono attività stagionali le attività caratterizzate dall'esigenza ricorrente di intensificare l'attività lavorativa in limitati e specifici periodi.



L'individuazione della stagionalità in tal modo definita nonché la determinazione dei periodi di intensificazione dell'attività produttiva, che comunque non possono superare complessivamente i 6 mesi in un anno solare, verranno concordate dalla Direzione aziendale con la Rappresentanza sindacale unitaria d'intesa con le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti.

Nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, il lavoratore che abbia svolto attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato fatte dal datore di lavoro entro i 12 mesi successivi alla scadenza del contratto a termine con riguardo alle mansioni già compiute in esecuzione dei rapporti a termine.

Il lavoratore assunto a termine per l'adempimento di attività stagionale come suindicata ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine da parte del medesimo datore di lavoro per le stesse attività.

Il diritto di precedenza come indicato ai due precedenti commi può essere esercitato a condizione che il lavoratore rendi noto in forma scritta al datore di lavoro la propria volontà in tal senso entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Nell'ipotesi in cui ci sia una concomitanza di più aspiranti che abbiano maturato i requisiti e manifestato nei termini previsti la volontà di avvalersi del diritto di precedenza, sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine; in caso di parità si farà riferimento alla maggiore età anagrafica.

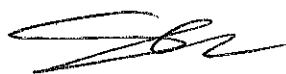
Generalmente, semestralmente, la Direzione fornisce alla Rappresentanza sindacale unitaria e alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente Contratto tramite l'Associazione territoriale di competenza, i dati sulle dimensioni quantitative e i motivi del ricorso ai contratti a termine anche con specifico riferimento alle esigenze stagionali, la durata dei contratti medesimi nonché la qualifica dei lavoratori interessati.

Art. 23 - Lavoro parziale o part-time

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

Il rapporto di lavoro ad orario ridotto può prevedere una riduzione dell'orario normale giornaliero di lavoro (c.d. orizzontale), ovvero lo svolgimento dell'attività lavorativa a tempo pieno limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, o dell'anno (c.d. verticale), oppure attraverso una combinazione delle precedenti modalità giornate ad orario ridotto limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno (c.d. misto).

Contratti di lavoro a tempo parziale con superamento dell'orario normale giornaliero ma inferiore a quello contrattuale settimanale, potranno essere stipulati anche al fine di consentire una maggiore



utilizzazione degli impianti; in tale ultimo caso e nel caso in cui il part-time c.d. verticale comprenda i giorni del fine settimana, l'attivazione sarà oggetto di esame preventivo con la Rappresentanza sindacale unitaria.

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicati, oltre a quanto già indicato all'interno del presente contratto, la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno così come previsto dalle norme vigenti, nonché le altre eventuali condizioni concordate.

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

I lavoratori dipendenti, genitori di portatori di handicap o di tossicodipendenti, riconosciuti dal servizio sanitario competente per territorio, che chiedano il passaggio a tempo parziale, hanno il diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori dipendenti.

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

La retribuzione, nonché i vari istituti contrattuali vengono calcolati proporzionalmente alle ore effettivamente lavorate. Nel caso di lavoro a tempo parziale orizzontale, le ferie competono in misura intera.

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

TITOLO IV CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 24 - Classificazione del personale


La classificazione e l'inquadramento del personale sono determinati a livello nazionale con la metodologia ispirata all'armonizzazione della flessibilità organizzativa per consentire l'adozione di modelli organizzativi rispondenti alle esigenze delle associazioni e il riconoscimento delle professionalità dei lavoratori.

Il personale dirigente è classificato in un'unica area.

Il personale non dirigente è classificato in un'unica qualifica di quadro e in due aree un funzionali denominate A e B ciascuna articolata in sei gradini economici.

L'inquadramento del personale nelle diverse aree è effettuato tenendo conto del contenuto professionale delle mansioni.

Al dipendente può essere assegnato lo svolgimento di tutte o in parte le mansioni rientranti nell'area di appartenenza, attesa l'interscambiabilità delle mansioni stesse.



L'affidamento di mansioni diverse da quelle normalmente svolte ma rientranti, comunque, nell'area di appartenenza non determina alcuna modifica né sotto l'aspetto retributivo né sotto l'aspetto dell'inquadramento.

AREA DIRIGENTI

Sono considerati dirigenti, ai sensi dell'articolo 2095 c.c. quei prestatori di lavoro subordinato i quali ricoprono nell'Associazione un elevato grado di autonomia e potere decisionale nonché di professionalità.

L'elevato grado di autonomia e di potere decisionale nell'ambito delle competenze demandate è subordinato solo alle direttive generali e di coordinamento di tipo strategico attribuite dal Consiglio Direttivo, dal Presidente o dal Direttore Generale a seconda dello statuto dell'Associazione.

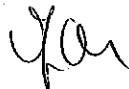
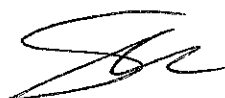
Il potere gerarchico su tutto il personale, o parte di esso, il potere di rappresentanza anche al di fuori dell'Associazione, il potere decisionale in materia di spesa nella misura eventualmente delegatagli, sono ulteriori elementi che contribuiscono a definire la figura del dirigente.

Il contratto trova applicazione anche per coloro che sono chiamati a ricoprire cariche associative, che svolgono la loro attività prevalente nell'Associazione stessa. Essi, nell'ambito dell'effettivo riconoscimento della funzione, promuovono, coordinano e gestiscono la realizzazione degli obiettivi. Nel caso di stipula di contratto di lavoro per il Presidente dell'Associazione è presupposto necessario la delibera del Consiglio Direttivo o organo analogo previsto dallo statuto dell'Associazione.

In considerazione delle funzioni e delle responsabilità proprie del dirigente nell'ambito dell'assetto operativo e gestionale dell'Associazione, questi articola il proprio tempo di lavoro e la propria presenza sulla base delle esigenze connesse all'espletamento dell'incarico affidatogli, assicurando ogni azione necessaria in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare, comunque diretta ad assicurare l'ordinato svolgimento del lavoro da parte dei collaboratori. Pertanto, la durata della prestazione è improntata a criteri di onnicomprensività, flessibilità, discrezionalità, trasparenza e reperibilità e non è quantificabile. Tuttavia, essa tende a correlarsi, pur con ampia discrezionalità, all'orario di lavoro vigente per i collaboratori, specie per quanto riguarda il riposo settimanale nel quadro delle leggi vigenti. In questo senso l'indennità di cui al successivo articolo 56 si ritiene onnicomprensiva relativamente ogni prestazione di lavoro ad esclusione di quanto previsto per il trattamento di missione e trasferimento. Nel caso che le prestazioni lavorative siano effettuate di domenica e nei giorni festivi si darà luogo al riposo compensativo.

AREA QUADRI

Appartengono all'area quadri i dipendenti che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive a loro attribuite, di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'Ente, nell'ambito di strategie e programmi definiti. Il personale inquadrato nell'area quadri esercita poteri di discrezionalità e responsabilità personale, anche nel coordinamento e nell'ottimizzazione delle risorse umane, in attività di particolare complessità operativa, nell'ambito di strategie e programmi definiti. Il quadro è preposto, in condizioni di autonomia decisionale, responsabilità ed elevata



professionalità di tipo specialistico, alla ricerca e definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi, verificandone la fattibilità economico-tecnica, garantendo un adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati. I dipendenti appartenenti alla qualifica di quadro sono responsabili della gestione e del coordinamento dei settori cui sono preposti e dei risultati conseguiti; dispongono quanto necessario per l'organizzazione del lavoro e per l'utilizzo del personale assegnato.

La prestazione lavorativa dei quadri si effettua., di massima, in stretta correlazione temporale con il normale orario di lavoro, fermo restando che il quadro opera secondo il principio di flessibilità temporale e con criteri di autogestione individuale che tenga conto delle esigenze operative. Pertanto, le eventuali prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro si intendono compensate con la corresponsione dell'indennità quadro di cui all'art. 56 del presente contratto.

Nel caso che le prestazioni lavorative siano effettuate di domenica e nei giorni festivi si darà luogo al riposo compensativo.

AREA "A"

Appartengono all'area A i dipendenti in possesso di specializzazione e preparazione professionale adeguata alle attribuzioni del settore di appartenenza dimostrando capacità di valutazione nel perseguimento degli obiettivi; nell'ambito dei compiti ad essi assegnati, svolgono funzioni organizzative e/o operative con caratteristiche di iniziativa, di autonomia e/o con compiti di responsabilità, coordinamento e supervisione. Rispondono del proprio operato e dell'organizzazione e dei risultati dell'unità e/o settore cui eventualmente sono preposti.

Curano la predisposizione e l'esame di atti e provvedimenti tecnici e/o amministrativi che richiedono capacità di analisi descrittiva e di iniziativa per la corretta applicazione delle procedure; si possono avvalere della collaborazione di personale d'area B.

L'area A prevede sei gradini economici denominati: A-1, A-2, A-3, A-4, A-5 e A-6.

I dipendenti appartenenti all'area A acquisiscono il diritto di accesso al gradino economico superiore dopo i seguenti periodi di permanenza nel gradino di appartenenza:

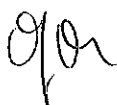
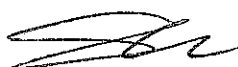
A1: due anni;

A2: due anni;

A3: tre anni;

A4: tre anni;

A5: cinque anni.



AREA "B"

Appartengono all'area B i dipendenti che eseguono compiti operativi articolati, anche in interazione con le attività collegate; posseggono specifiche conoscenze tecniche legate alla natura dei compiti affidati. Hanno responsabilità circoscritta alle modalità di svolgimento del lavoro affidato.

L'area B prevede sei gradini economici denominati: B-1, B-2, B-3, B-4, B-5 e B-6.

I dipendenti appartenenti all'area B acquisiscono il diritto di accesso al gradino economico superiore dopo i seguenti periodi di permanenza nel gradino di appartenenza:

B1: due anni;

B2: due anni;

B3: tre anni;

B4: tre anni;

B5: tre anni.

L'Associazione può attribuire al dipendente il gradino economico superiore anticipatamente rispetto ai tempi di cui ai commi precedenti. Ai fini della maturazione del gradino economico superiore, non saranno considerati utili i periodi di aspettativa non retribuiti.

AREA "C"

Appartengono all'area C quei lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche e semplici per le quali non si richiedono specifici requisiti professionali.

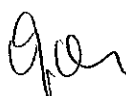
I dipendenti appartenenti all'area C acquisiscono il diritto di accesso al gradino economico superiore dopo i seguenti periodi di permanenza nel gradino di appartenenza:

C1: due anni

Art. 25 - Passaggio di area

Il passaggio di area avviene di norma partendo dal livello occupato nell'area inferiore di appartenenza e comporta l'attribuzione del gradino economico della nuova area, nonché l'eventuale assegno *ad personam* che fa salvo il maturato economico.

Il passaggio ad area superiore da quella di appartenenza si consegue con provvedimento dell'Associazione, che adotterà le proprie determinazioni valutando il curriculum professionale e il potenziale del dipendente rispetto all'assunzione di incarichi di maggiore responsabilità, nonché



l'anzianità di permanenza nell'area di appartenenza e l'esperienza e le competenze eventualmente acquisite.

Le valutazioni avverranno, di norma, a cadenza annuale.

TITOLO V BILATERALITA'

Art. 26 - Struttura della contrattazione

Le materie non disciplinate nel presente CCNL, potranno essere oggetto di negoziazione e contrattazione a livello aziendale. Le Parti, per quanto concerne la partecipazione dei Lavoratori alla vita sindacale, fanno espresso rinvio alla Legge 300/70.

Art. 27 - Ente Bilaterale

Le parti, ribadita la volontà di promuovere lo sviluppo della bilateralità, e con essa la finalità di promuovere politiche di welfare aziendale, individuano come ente bilaterale l'Ente Bilaterale Nazionale Confederale E.Bi.N.Conf., costituito tra le parti sottoscrittrici del presente C.C.N.L., individuando sin d'ora le quote di contribuzione previste.

L'Ente Bilaterale perseguirà le seguenti finalità:

- a. Programmare e organizzare relazioni sul quadro economico, assistenziale e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato, sulle forme associative, sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini, rilevazioni sullo sviluppo del settore, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro a fornire alle parti il supporto tecnico necessario, sia attraverso l'azione moralizzatrice del settore, sia alla realizzazione degli incontri di informazione.
- b. Provvedere al monitoraggio e rilevazione permanente delle informazioni, e necessità professionali formative dei vari settori rappresentati, elaborando proposte di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative, nazionali, comunitarie ed extracomunitarie, in collaborazione con tutti gli Enti competenti finalizzate a creare le condizioni più opportune per lo sviluppo delle iniziative associative a livello territoriale.
- c. Provvedere al monitoraggio delle attività formative per lo sviluppo e identificazione dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti ad ogni singolo settore.
- d. Ricevere dalle organizzazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali ed aziendali, curandone le raccolte, per la successiva trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla legge 936/86.
- e. Attivare ogni specifica formazione dei lavoratori e dei quadri per il miglioramento operativo delle singole strutture.
- f. Ricevere ed elaborare ai fini statistici, i dati forniti dagli osservatori territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia di apprendistato, contratti a termine, borse di studio e di ogni altra forma di rapporto formativo finalizzato al lavoro ed alla assistenza fornita.



- g. Svolgere i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro.
- h. Svolgere la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro (legge Biagi).
- i. Attuare ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dai CCNL e dai CCA che ad esso fanno riferimento.

Per il miglior raggiungimento dei propri scopi l'ente bilaterale potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto o indiretto faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando a istituti, consorzi od altri enti previa delibera del Comitato Esecutivo.

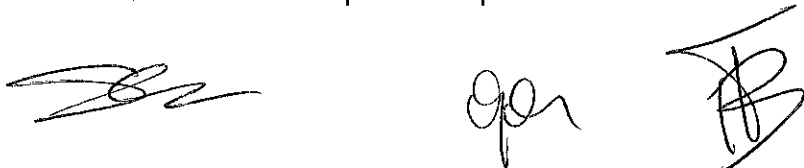
L'Ente Bilaterale potrà utilizzare una commissione di certificazione dei contratti e di conciliazione paritetica nazionale con il compito di dirimere eventuali controversie individuali o collettive. Gli organi di gestione dell'Ente Bilaterale dei Lavoratori saranno composti su base paritetica tra le associazioni sindacali dei datori di lavoro e le associazioni sindacali dei lavoratori dipendenti più rappresentative. Compito dell'Ente bilaterale sarà anche quello di garantire una serie di prestazioni quali, tra le altre, l'integrazione del reddito per i periodi di non lavoro e per particolari esigenze sociali quali la malattia, l'infortunio, la maternità, borse di studio ed integrare le prestazioni sanitarie come riportato nel successivo articolo. L'obiettivo primario è di favorire tutte le iniziative orientate a offrire ai lavoratori un programma di welfare aziendale attraverso un'ampia gamma di beni e servizi. L'Ente garantirà l'attività di formazione, di aggiornamento e la riqualificazione professionale e provvederà inoltre al coordinamento della contrattazione aziendale di ogni Regione di competenza, nonché delle procedure di certificazione. Per quanto concerne la certificazione dei contratti, ove si verificassero delle controversie in materia, le parti dovranno esperire un tentativo di conciliazione innanzi alla commissione che ha certificato il contratto oggetto di controversia. In merito all'apprendistato sarà rimessa all'Ente Bilaterale l'eventuale approvazione dei piani formativi individuali (PFI) allegati e facenti parte integrante dei contratti di apprendistato. In caso di esito positivo, l'Ente Bilaterale provvederà a rilasciare apposito parere di conformità.

Art. 28 - Osservatorio Nazionale

L'Osservatorio Nazionale è lo strumento che l'Ente Bilaterale può istituire per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le Parti Sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

Art. 29 - Versamento all'Ente Bilaterale

Il contributo a favore dell'Ente Bilaterale deve essere corrisposto mensilmente dal Datore di lavoro per il finanziamento degli Organismi Contrattuali Bilaterali. Il versamento è obbligatorio per i dipendenti assunti a tempo indeterminato, determinato, a tempo pieno o parziale, come Apprendisti o con qualsiasi altro contratto di dipendenza per dodici mensilità. Il contributo è pari a € 12,42.



Le modalità di versamento del contributo verranno specificate dall'Ente Bilaterale ai datori di lavoro che applicano il presente CCNL ed i versamenti potranno essere effettuati anche attraverso le convenzioni INPS con il codice convenzione relativo.

Art. 30 - Fondo Sanitario

Le parti intendono integrare il Servizio Sanitario Nazionale con prestazioni aggiuntive obbligatorie cui provvederà l'Ente Bilaterale attraverso l'individuazione di un Fondo convenzionato cui aderiranno i lavoratori. I servizi verranno garantiti con il contributo economico, sono obbligatori per i dipendenti assunti a tempo indeterminato e determinato superiore ad un mese, a tempo pieno o parziale, come Apprendisti o con qualsiasi altro contratto di dipendenza, per dodici mesi.

Le prestazioni integrative al Servizio Sanitario Internazionale in favore dei lavoratori maturano solo in caso di regolarità contributiva, con effetto dal primo giorno del mese successivo alla data di iscrizione degli stessi da parte del datore di lavoro. Nessuna prestazione sarà dovuta dall'Ente Bilaterale al lavoratore dipendente qual ora l'azienda non adempia regolarmente ai versamenti dei contributi o se i versamenti risultano parziali, in tali casi resta a carico del datore di lavoro ogni responsabilità in merito alle prestazioni dovute al lavoratore. Il diritto alle prestazioni in favore ai dipendenti è disciplinato dall'Ente Bilaterale con regolamento pubblicato sui siti istituzionali. Le prestazioni ed i servizi resi costituiscono parte integrante del presente CCNL e di essi si è tenuto conto nella determinazione complessiva dei trattamenti dovuti e dei costi contrattuali. L'Ente Bilaterale può destinare gli importi o parte degli importi per erogare delle prestazioni sanitarie attraverso Istituti Assicurativi o attraverso una Cassa Sanitaria. I contributi possono essere destinati esclusivamente ad erogare prestazioni nel campo sanitario integrative al SSN.

Art. 31 - Omissioni dei versamenti

Le quote sono obbligatorie e costituiscono un completamento retributivo per il lavoratore. Conseguentemente, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento aggiuntivo della retribuzione (EAR) non assorbibile di importo pari ad € 25,00 corrisposto per 13 mensilità, rientrante nella retribuzione di fatto. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "mancata adesione all'Ente Bilaterale".

TITOLO VI STRUMENTI PARITETICI

Art. 32 - Organismo Paritetico

Le Parti firmatarie del presente CCNL individuano nell'Organismo Paritetico Nazionale Italfarm, costituito tra le parti sottoscrittrici del presente C.C.N.L., il soggetto preposto alla gestione delle



attività connesse con la tutela della salute e l'ambiente di lavoro, nonché la formazione obbligatoria, professionale e continua, il servizio RLST e l'Asseverazione.

RLS

In attuazione dei contenuti del Decreto Legislativo 81/2008 e s.m.i., è istituita a livello di singola azienda la figura di rappresentante per la sicurezza per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro.

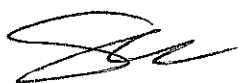
Il corso di formazione per RLS di 32 ore sarà possibile effettuarlo oltre che in aula, anche in modalità e-learning con la collaborazione dell'Organismo Paritetico Nazionale Italfarm.

Art. 33 - Commissione Paritetica Settoriale

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 settoriali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi d'innovazione.

Saranno presi in esame:

1. processi di sviluppo e di riorganizzazione derivanti, direttamente o indirettamente, dalla riforma del settore, che abbiano riflessi sull'esercizio delle singole attività;
2. le conseguenze sul settore e sugli addetti processi, sia sotto l'aspetto organizzativo che formativo e professionale;
3. un approfondimento ed eventuale adeguamento della retribuzione e della contingenza alle progressioni o variazioni economiche parametrata alla media del valore economico degli altri CCNL di settore stipulati depositati al CNEL.
4. lo stato e la dinamica dell'occupazione, con particolare riguardo a quella giovanile, nonché, per quanto definito dal presente Contratto in materia di formazione e di mercato del lavoro, lo stato e la dinamica dei rapporti di tirocinio curriculare ed extracurriculare e delle varie tipologie di apprendistato, dei contratti a tempo determinato, del telelavoro, nonché di ogni altra forma cosiddetta "atipica" del rapporto di lavoro.
5. Inoltre, nel corso della vigenza contrattuale, a richiesta di una delle Parti stipulanti il presente Contratto, saranno affrontate e definite in appositi incontri le materie relative a:
 - a. gli indirizzi/obiettivi sui fabbisogni occupazionali, su quelli formativi e in particolare sulla riqualificazione professionale;
 - b. problematiche aziendali connesse alla previdenza integrativa e all'assistenza sanitaria integrativa;
 - c. la costituzione, a livello nazionale, di funzionali strumenti bilaterali di settore;
 - d. l'esame e l'elaborazione di un Codice di condotta sulla tutela della dignità della persona (molestie sessuali, mobbing) nel settore, tenuto conto delle risoluzioni e raccomandazioni Comunitarie;
 - e. la costituzione, ove non già operativa, delle Commissioni paritetiche provinciali di conciliazione per la gestione della "composizione delle controversie", di cui ai D.lgs. e



del 29/10/1998, n. 387e s.m.i., nonché la nomina dei rappresentanti e la sede operativa delle stesse, così come previsto dal presente Contratto;

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

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

TITOLO VII ORARIO DI LAVORO

Art. 34 - Orario di lavoro

La durata normale del lavoro effettivo è fissata in 40 (quaranta) ore settimanali suddivise in cinque ovvero sei giorni lavorativi.

Per lavoro effettivo deve intendersi la quantità di lavoro da prestarsi in conto del debito orario; non rientra in tale accezione il tempo per recarsi al posto di lavoro, nonché i riposi intermedi goduti sia all'interno che all'esterno dell'associazione e le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero salvo quanto disposto da specifiche norme di legge.

Le articolazioni degli orari di lavoro praticati nell'Associazione dovranno essere esposti in modo facile e visibile a tutti i dipendenti e devono essere comunicati, da parte dell'azienda, all'Ispettorato del Lavoro.

La durata massima dell'orario di lavoro è soggetta alla disciplina legislativa vigente.

Art. 35 - Lavoro straordinario

Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario settimanale sono considerate lavoro straordinario.

Il lavoro straordinario ha carattere di volontarietà.

È facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni lavorative straordinarie solo nei casi di effettiva necessità o situazioni di comprovata emergenza e/o urgenza e, comunque, nel limite massimo di 200 ore annue per ogni lavoratore.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia stato espressamente autorizzato dal datore di lavoro.

Il lavoro straordinario compiuto in giorni feriali deve essere retribuito con la corresponsione di un compenso pari alla paga oraria aumentata del 15%.

Il lavoro straordinario compiuto in un giorno festivo infrasettimanale deve essere retribuito con un compenso pari alla paga oraria, aumentata del 25%.

Il lavoro straordinario compiuto di domenica, dà diritto ad un compenso aumentato del 25% della paga oraria, nonché al riposo compensativo di un altro giorno lavorativo della settimana.



Il lavoro straordinario compiuto tra le ore 22,00 e le 6,00 è considerato straordinario notturno e dà diritto ad un compenso aumentato del 30% della paga oraria.

La paga oraria viene calcolata dividendo 1/12 della retribuzione annua contrattuale per il coefficiente 173.

Il compenso per lavoro straordinario deve essere corrisposto entro il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato.

In alternativa alla corresponsione dello straordinario, a richiesta del dipendente, è possibile fruire del riposo compensativo orario ovvero per l'intera giornata entro il mese successivo a quello in cui è stata effettuata la prestazione; in ogni caso viene corrisposto il differenziale della maggiorazione.

Il lavoro straordinario prestato in modo fisso e continuativo nei limiti previsti dal presente CCNL e dalla legge non può in nessun caso considerarsi un prolungamento ordinario dell'orario di lavoro né può trasformare la relativa retribuzione per straordinario in retribuzione ordinaria.

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

Art. 36 - Lavoro notturno

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

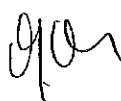
Il lavoro notturno è compensato con una maggiorazione pari al 20% sulla retribuzione ordinaria.

Art. 37 - Lavoro festivo

È considerato lavoro festivo quello prestato nei giorni:

- 1° gennaio (Capodanno);
- 6 gennaio (Epifania);
- lunedì di Pasqua;
- 25 aprile (Festa della Liberazione);
- 1° maggio (Festa del Lavoro);
- 2 giugno (Festa della Repubblica);
- 15 agosto (Assunzione);
- 1° novembre (Ognissanti)
- 8 dicembre (Immacolata Concezione);
- 25 dicembre (Natale);
- 26 dicembre (S. Stefano);
- giorno del S. Patrono della città in cui ha sede l'associazione

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi elencati nel punto precedente, saranno compensate come lavoro straordinario festivo con una maggiorazione del 25%.



A tutto il personale assente nella giornata di festività per infortunio o per assenza obbligatoria per maternità dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione di fatto senza alcuna maggiorazione del 25%.

Art. 38 - Riposi settimanali e compensativi

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale, normalmente coincidente con la domenica.

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

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla L. n. 370/1934, dovranno essere retribuite con una maggiorazione pari al 25% sulla quota oraria della normale retribuzione, fermo restando il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni legislative vigenti in materia.

Il lavoratore che nei casi consentiti dalla legge lavori di domenica godrà, oltre che delle percentuali di maggiorazione salariale previste dal punto precedente, anche del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana da concordare.

Qualora una delle citate festività elencate nel precedente art. 25 dovesse cadere di domenica - ovvero nel giorno concordato con il lavoratore straniero in relazione al punto 2 del presente articolo, è dovuta al lavoratore una giornata di retribuzione.

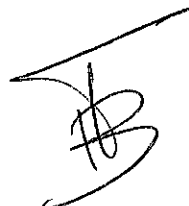
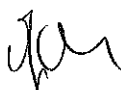
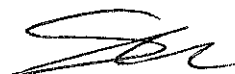
Art. 39 - Permessi retribuiti e permessi non retribuiti

Ai lavoratori dipendenti potranno essere concessi permessi retribuiti da chiedere, di norma, relativamente la prima o ultima ora di lavoro per un totale di 36 ore annue.

Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto o in parte usufruite, il lavoratore dipendente ha diritto, comunque, alla corresponsione della relativa retribuzione. In casi speciali e giustificati il lavoratore dipendente potrà usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di un'ora al giorno.

Ai sensi dell'articolo 11 della legge n. 3 del 21 marzo 1990, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica, coloro che adempiano funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, nonché, in occasione di referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo disposto dalla legge suddetta. I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma precedente sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa senza diritto alla maggiorazione.

Le parti convengono che, il lavoratore dipendente - che ne fornirà documentazione preventiva o successiva - ha diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sottoelencati:



| EVENTI | GIORNI |
|--|-------------------------|
| matrimonio di un figlio | 1 giorno |
| nascita o adozione di un figlio | 3 giorni |
| decesso del padre, della madre, di un fratello, una sorella, di un coniuge, del convivente, di figli | 3 giorni |
| decesso di un suocero, di un nonno | 2 giorni |
| al lavoratore dipendente chiamato a rendere testimonianza in tribunale | 1 giorno |
| al lavoratore dipendente donatore di sangue, saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura di un giorno per donazione certificata | 1 giorno |
| al lavoratore dipendente donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria alla effettuazione del ciclo di analisi, rivolte ad accertare l'idoneità alla donazione. | giorni necessari |

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

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

Al lavoratore dipendente, che ne faccia richiesta, possono essere concessi permessi non retribuiti per un massimo di 48 (quarantotto) ore all'anno. Si applica il disposto della l. 300/70 in materia.

TITOLO VIII

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 40 - Intervallo per la consumazione dei pasti

La durata del tempo per la consumazione dei pasti va da un minimo di mezz'ora ad un massimo di due ore, e viene concordato in sede di contrattazione di secondo livello. In caso di impossibilità dell'Associazione a fornire un servizio mensa, in sostituzione ai dipendenti spetta il buono pasto da corrispondere con le modalità e con gli importi stabiliti in sede di contrattazione di secondo livello.

Art. 41 - Congedo per matrimonio

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

Durante tale periodo, decorrerà la normale retribuzione mensile.

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

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

Entro i 20 (venti) giorni successivi al termine di congedo matrimoniale, dovrà essere prodotto il certificato di matrimonio; tale certificato va consegnato al datore di lavoro entro 60 (sessanta) giorni dalla data di matrimonio.

Art. 42 - Maternità e congedi parentali

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

Le parti concordano che le disposizioni in materia di riposi giornalieri per allattamento, trovino applicazione in alternativa alla madre, anche nei confronti del padre dipendente ai sensi, per gli effetti ed alle condizioni previste dall'art. 7 della legge n. 1204/1971, legge 8/3/2000 n. 53 e D.LGS n. 151 del 26/3/2001.

La dipendente in gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro, entro il settimo mese di gravidanza oppure non appena ha cognizione dello stato di gravidanza in caso di mansioni a rischio Dlgs 81/08, il certificato di data presunta rilasciato dall'Ufficiale sanitario o dal medico del servizio sanitario nazionale e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

Per la fruizione dei permessi di cui sopra le lavoratrici presentano al datore di lavoro apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

Per usufruire dei benefici connessi al parto ed al puerperio la dipendente è tenuta ad inviare al datore di lavoro entro 30 (trenta) giorni successivi al parto il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'ufficiale di stato civile o il certificato assistenza al parto.

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la dipendente ha diritto ad astenersi dal lavoro nei termini di legge (dlgs 151/01).

Lavoratrice in prova

È riconosciuto il diritto all'astensione obbligatoria ed il relativo trattamento alle lavoratrici in prova.

La prova viene interrotta e dovrà proseguire al termine dell'astensione obbligatoria.

Lavoratrice con contratto a termine



Il diritto all'indennità economica durante tutti i periodi di assenza obbligatoria, compresa l'astensione anticipata, non viene meno alla scadenza del contratto a termine. Il datore di lavoro è tenuto in questo caso a comunicare all'INPS i dati salariali per la prosecuzione dell'erogazione mediante pagamento diretto da parte del medesimo Istituto previdenziale. Ove la lavoratrice si trovi in astensione facoltativa il diritto all'indennità cessa con lo spirare del termine.

Lavoratrice part-time

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

Indennità per allattamento

a tutte le lavoratrici madri, comprese le apprendiste, spettano due ore al giorno (anche cumulabili) retribuite per l'allattamento, durante il primo anno di vita del bambino anche se occupate con contratto a termine o part time. Se l'orario giornaliero è inferiore a sei ore alla madre spetta un'ora al giorno. Il diritto ai riposi ed il relativo trattamento economico sono riconosciuti in alternativa alla madre che non se ne avvale anche al padre lavoratore nel caso in cui il figlio sia affidato al solo padre.

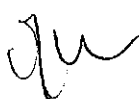
I riposi in questione, usufruibili anche in unica soluzione hanno la durata di un'ora ciascuno (ridotti a mezz'ora se la lavoratrice usa l'asilo nido o la camera di allattamento allestiti dal datore di lavoro) e sono da considerarsi, ai fini della durata della prestazione giornaliera, come ore di lavoro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

In caso di morte o di grave infermità della madre oppure in caso di abbandono del figlio da parte della madre o se il bambino è affidato esclusivamente al padre, spetta al lavoratore subordinato per tre o quattro mesi o per la minore durata residua l'astensione post partum. La richiesta deve essere presentata per iscritto ed adeguatamente motivata, corredata di documentazione giustificativa al riguardo, ovvero dichiarazione ai sensi del D.P.R. 445 del 2000;

La lavoratrice madre ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge "licenziamento per giusta causa", cessazione dell'attività o cessazione del rapporto.

Per i familiari di bambini portatori di handicap si rinvia alle norme previste dalla Legge del 5/2/92 n. 104 e succ. mod. e int.

I genitori lavoratori hanno diritto ai congedi parentali di cui agli artt. 32 e ss d.lgs 151/2001.



Per i periodi di congedo di maternità e di congedo parentale la lavoratrice ha diritto, fatte salve disposizioni normative o aziendali di miglior favore, rispettivamente, alle seguenti indennità economiche:

- 80% della retribuzione individuale per il periodo di congedo di maternità;
- 30% della retribuzione individuale per il periodo di congedo parentale.

Nel caso di congedo parentale, il periodo di assenza, ai fini del trattamento di fine rapporto, è considerato con riferimento alla retribuzione effettivamente percepita.

Art. 43 - Ferie

Il lavoratore dipendente di cui al presente contratto ha diritto a 28 giorni di ferie annuali.

Agli effetti del computo delle ferie, la settimana lavorativa è, comunque, considerata di sei giorni lavorativi.

Compatibilmente con le esigenze del datore di lavoro e quelle dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie, pari a due settimane, nei periodi di minor lavoro.

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

La fruizione delle ferie deve comunque avvenire entro i 18 mesi successivi all'anno cui si riferiscono.

Nel caso di ferie maturate e non godute alla cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro ne corrisponderà il corrispettivo economico.

Durante il periodo di ferie decorre la normale retribuzione.

Per ragioni di servizio, il datore di lavoro può richiamare il lavoratore dalle ferie fermo restando il diritto del lavoratore a completare successivamente il periodo di ferie nonché ad ottenere il rimborso delle spese a qualsiasi titolo sostenute compreso anche per il rientro e per il ritorno nel luogo dove trascorre le ferie.

Art. 44 - Aspettativa

Al lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che abbia almeno quattro anni di anzianità, che ne faccia motivata richiesta, per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari, l'azienda può concedere, oltre a quelli già previsti dalla normativa vigente, un periodo di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, continuativo o frazionato per un periodo massimo di sei mesi.

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

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

Periodo sabbatico

Il lavoratore che ha maturato 20 anni di servizio potrà chiedere, per una sola volta, un periodo di aspettativa fino a tre mesi, non frazionabili, retribuito al 50%).



Art. 45 - Assenze

L'eventuale assenza per grave impedimento va tempestivamente comunicata all'associazione al fine di consentire l'eventuale sostituzione del lavoratore assente e per permettere il normale svolgimento dell'attività e della programmazione aziendale.

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

L'inosservanza delle prescrizioni sancite dai precedenti commi 1. e 2. sarà sanzionata nei modi e nelle forme di cui al successivo art. 39 (provvedimenti disciplinari).

Art. 46 - Malattie e infortuni

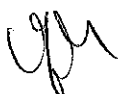
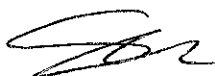
L'assenza per malattia deve essere immediatamente comunicata nel normale orario di lavoro, tramite chiamata telefonica o fax ovvero e-mail, salvo i casi di giustificato impedimento.

Il lavoratore su richiesta dell'Associazione è tenuto a fornire il numero di protocollo identificativo della certificazione medica rilasciata. Per tutti i casi in cui non è possibile il ricorso alla certificazione online, il dipendente è tenuto ad inviare all'Associazione, a mezzo raccomandata, posta elettronica o fax con avviso di ricevimento, il certificato medico di giustificazione entro 48 ore successive al giorno di inizio dell'assenza o della eventuale prosecuzione della stessa o il giorno successivo qualora trattasi di assenza limitata ad un solo giorno. Qualora tale termine scada in giorno festivo, esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

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

Al fine di consentire le visite mediche di controllo domiciliari secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, il lavoratore deve rendersi reperibile, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 15.00 alle ore 19.00. Restano salve diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative e/o amministrative locali o nazionali. Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicati all'Associazione e successivamente documentati.

Il lavoratore che, durante le fasce orarie sopra definite, senza giustificato motivo non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche presso il recapito comunicato, perderà l'intero trattamento economico, parziale o totale a carico dell'Associazione, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo. Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in Associazione. Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere preventivamente comunicato all'azienda. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all'Associazione, la quale ha diritto di recuperare



presso il terzo responsabile le retribuzioni da essa corrisposte durante il periodo di assenza ai sensi del comma 9, compresi gli oneri riflessi inerenti.

Art. 47 - Periodo di comportamento

In caso di assenza per malattia o infortunio accertati del dipendente che abbia superato il periodo di prova, l'associazione conserva allo stesso il posto e l'intero trattamento economico per diciotto (18) mesi, avendo a riferimento i 48 (quarantotto) mesi precedenti l'ultimo giorno di assenza considerato. Il periodo è aumentato del 50% in caso di ricovero in sanatorio o di accertata necessità di cura, in ambedue le circostanze per TBC, nonché nel caso di malattie di carattere oncologico e di sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS), con un minimo di 12 mesi ed un massimo di 30 mesi complessivi.

Ai fini di quanto previsto dai commi che precedono non si terrà conto delle assenze per il tempo strettamente necessario al dipendente per sottoporsi al trattamento di dialisi.

Il termine finale del trattamento di cui ai precedenti commi non può comunque scadere oltre il sesto mese dalla data in cui il dipendente sia entrato in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia, se la malattia sia iniziata prima di tale data: se la malattia inizia successivamente, il trattamento in parola viene riconosciuto per sei mesi. I periodi di assenza per malattia o infortunio accertati, entro i limiti suindicati, sono computati a tutti gli effetti come servizio prestato, salvo quanto disposto in tema di ferie. In caso di assenza conseguente ad infortunio sul lavoro, il trattamento economico di cui al presente articolo è corrisposto dalla società con deduzione di tutte le somme che il dipendente ha diritto di riscuotere da parte dell'Istituto assicuratore. Se la malattia o l'infortunio proseguono oltre i termini suindicati il dipendente, prima della scadenza di detti termini, può chiedere di essere collocato in aspettativa non retribuita per la durata massima di 8 mesi e senza alcun effetto sul decorso dell'anzianità. La durata di più periodi di aspettativa di cui al comma precedente non può tuttavia superare i 12 mesi in un quinquennio. Il collocamento in aspettativa non può venire richiesto dal dipendente che sia entrato in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia; in ogni caso il periodo di aspettativa non può durare oltre la data in cui l'interessato ultrasessantenne abbia maturato i requisiti in parola.

Decorso il periodo di conservazione del posto, la società ha facoltà di risolvere il rapporto di lavoro, corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

In fase di prima applicazione del presente CCNL ai fini del calcolo dei periodi di comportamento di cui al comma 1 si tiene conto delle assenze per malattia e/o infortunio verificatesi antecedentemente alla sottoscrizione del presente CCNL, fermo restando che l'associazione non potrà risolvere il rapporto di lavoro ai sensi del presente articolo che a far data dai diciotto (18) mesi successivi. A regime di applicazione del contratto ai fini della determinazione della durata massima delle assenze previste nel precedente comma, si considera il triennio che viene a scadere nell'ultimo giorno del nuovo periodo di malattia o di aspettativa richiesta dal dipendente.



Art. 48 - Risoluzione del rapporto di lavoro - Preavviso

Fatte salve le leggi vigenti in materia di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando motivato preavviso, previa contestazione scritta nel rispetto dell'art 7 L.300/70, con raccomandata A.R. od altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento per le cause sottoelencate:

- a) comportamento oltraggioso o grave insubordinazione verso il datore di lavoro o superiori;
- b) appropriazione di beni del datore di lavoro o di terzi sul luogo di lavoro;
- c) danneggiamento volontario di beni del datore;
- d) concorrenza con il datore in cui presta la propria opera;
- e) esecuzioni di lavori senza permesso, nei locali del datore sia per proprio conto che per terzi;
- f) falsificazione di documentazione del datore;
- g) assenze non giustificate di oltre 3 (tre) giornate consecutive o di 6 (sei) giornate nel biennio anche non consecutive;
- h) il rientro dopo l'assenza per malattia o per infortunio oltre il secondo giorno dalla data di guarigione;
- i) cessazione dell'attività;

I termini di preavviso sono i seguenti:

Se il recesso del rapporto di lavoro è richiesto dal datore, i tempi di preavviso sono:

| AREE | TEMPO DI PREAVVISO |
|-------------|--------------------|
| Area QUADRI | 3 mesi |
| Area A | 2 mesi |
| Area B | 2 mesi |
| Area C | 1 mese |

Se il recesso del rapporto di lavoro è richiesto dal lavoratore, i tempi di preavviso sono dimezzati.

Il lavoratore deve presentare le sue dimissioni, a pena d'inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e trasmessi dal datore di lavoro e all'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente, con le modalità individuate dal D.lgs. 151/2015.

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

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente CCNL, o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato o insufficiente preavviso. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del T.F.R..



Art. 49 - Risarcimento danni

I danni che, per la normativa in vigore, danno origine alle trattenute per il risarcimento debbono essere contestati formalmente al lavoratore dipendente non appena il datore di lavoro ne sia a conoscenza.

L'importo del risarcimento, in relazione alla entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% (dieci per cento) della paga di fatto per ogni periodo di retribuzione. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi ed indennità dovuti al lavoratore dipendente a qualsiasi titolo.

Art. 50 - Lavoratori studenti

Le Parti convengono che:

Viste le norme dettate dalla legge 300/70, dalla legge 245/1978 e dalla legge n. 53/2000 in materia di formazione professionale, vengono riconosciuti permessi per la frequenza a corsi di studio e di formazione nella presente percentuale:

DIRITTO ALLO STUDIO

150 ore di permessi retribuiti nel triennio utilizzabili anche in un solo anno.

Le condizioni per poter fruire di tali permessi sono:

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

FORMAZIONE PROFESSIONALE

I corsi di formazione professionale devono avere le seguenti caratteristiche:

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


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

Nell'arco di ogni anno potrà usufruire dei permessi retribuiti il 2% dei lavoratori occupati, compatibilmente con le esigenze legate allo svolgimento dell'attività del datore di lavoro.

Le richieste devono essere presentate rispettivamente entro il 30/06 e il 31/12.

Il datore di lavoro dovrà pertanto valutare considerando il monte ore disponibile, il rispetto dei limiti numerici, e soprattutto le caratteristiche del corso di studio/professionale oggetto delle richieste.

Il lavoratore è tenuto a fornire all'azienda in aggiunta al certificato di iscrizione, ogni 2 (due) mesi, un certificato di frequenza.



PERMESSI PER SOSTENERE GLI ESAMI

Oltre al monte ore triennale i lavoratori studenti compresi gli universitari, hanno diritto ad usufruire su richiesta di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame, previa presentazione al datore di lavoro di idonea certificazione rilasciata dalla scuola/università.

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

CONGEDI PER FORMAZIONE PERMANENTE

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

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

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

Detti permessi devono essere programmati trimestralmente in sede aziendale compatibilmente alle esigenze produttive.


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

Art. 51 - Codice disciplinare

Doveri del lavoratore dipendente:

Il lavoratore dipendente deve esplicitare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza ed in particolare rispettare i seguenti obblighi e divieti:

1. Osservare l'orario di lavoro stabilito ed adempiere a tutte le formalità che il datore di lavoro ha posto in essere per il controllo delle presenze;
2. Svolgere tutti i compiti assegnati, nel rispetto delle norme del presente CCNL applicato e delle disposizioni attuative con la massima diligenza ed assiduità;
3. Conservare la più assoluta segretezza sui dati sensibili trattati direttamente o indirettamente nell'esercizio del proprio lavoro;
4. Il lavoratore dipendente deve evitare di trarre in qualsiasi modo, in ragione della propria attività lavorativa profitti da terzi o a danno del datore di lavoro, evitando altresì di assumere impegni ed incarichi, nonché svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro;
5. Usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di relazione con il pubblico;
6. Evitare di permanere nei locali dell'Associazione e trattenersi oltre l'orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia autorizzazione, ovvero, che sia previsto dal presente CCNL o da disposizione legislative;



7. Rispettare tutte le disposizioni in uso e dettate dai titolari e/o superiori se non contrastanti con il presente CCNL e con le leggi vigenti

Disposizioni disciplinari.

I lavoratori dipendenti, che si renderanno inadempienti dei doveri di cui sopra, saranno sanzionati, in base alla gravità dell'infrazione commessa, con:

1. rimprovero verbale,
2. rimprovero scritto;
3. multa non superiore all'importo di 6 (sei) ore della retribuzione base;
4. sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 7 (sette) giorni;
5. sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 30 (trenta) giorni;
6. licenziamento.

Esclusivamente in via esemplificativa si precisa, di seguito, il carattere dei provvedimenti disciplinari e l'entità degli stessi.

Mancanze punibili con il rimprovero verbale o scritto.

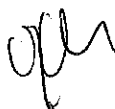
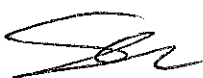
Il rimprovero verbale o scritto viene comminato per irregolarità di lieve entità nell'adempimento della prestazione lavorativa e per violazioni di basso rilievo del dovere di corretto comportamento.

Mancanze punibili con la multa.

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

Mancanze punibili con la sospensione da/lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a sette giorni.

- per recidività, entro un anno dall'applicazione, sulle stesse mancanze, della multa;
- per simulazione di malattia o di altri impedimenti ad assolvere gli obblighi di lavoro;
- per aver rivolto ingiurie o accuse infondate verso altri dipendenti;
- per inosservanza delle leggi, regolamenti o disposizioni inerenti la prevenzione infortuni e la sicurezza sul lavoro;
- per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe in servizio;
- per assenza ingiustificata non superiore a tre giorni;
- per rifiuto di eseguire disposizioni concernenti il proprio lavoro;
- per aver commesso, in servizio, atti ai quali sia derivato un vantaggio per sé a danno del datore (sempre che la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile);



- in genere, per negligenza o inosservanza di leggi, disposizioni, regolamenti o obblighi di servizio che rechino pregiudizio agli interessi dell'Associazione. inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'Associazione, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone.

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

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

Gli atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce.

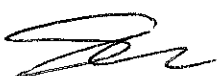
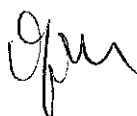
Mancanze punibili con il licenziamento:

- per particolare gravità o recidiva, entro un anno dall'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste per la sospensione sino a un periodo compreso tra otto e dieci giorni;
- per assenza ingiustificata oltre i quattro giorni lavorativi;
- per essere sotto l'effetto di sostanze alcoliche o droghe durante il disimpegno delle proprie specifiche attribuzioni attinenti alla sicurezza dell'azienda o, per il personale viaggiante, stradale;
- per furto o danneggiamento volontario al materiale dell'Associazione;
- per abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti, comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi.
- per grave insubordinazione verso i superiori.
- per diverbio litigioso seguito da vie di fatto.
- per gravi offese verso i colleghi di lavoro.

Il datore di lavoro deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro e deve indicarne i motivi.

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

Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa. L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro.


Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extra-giudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso. Il termine di cui al comma precedente decorre dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento.

Il prestatore di lavoro può promuovere, entro venti giorni dalla comunicazione del licenziamento, ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento, il tentativo di conciliazione presso l'Ufficio provinciale del Lavoro e della massima occupazione.

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

Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni.

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

Il licenziamento, come sopra motivato, ovvero per casi di analoga gravità, esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva di preavviso.

Il licenziamento per motivi disciplinari può essere preceduto dalla sospensione cautelativa che non potrà superare un massimo di dieci giorni. Nel periodo di sospensione cautelativa al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione stabilita dal presente CCNL.

Procedura disciplinare

Ai sensi dell'art 7 L. 300/70 non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti del lavoratore dipendente, senza avere preventivamente contestato formalmente l'addebito ed averlo sentito in difesa; in ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 (cinque) giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

La segnalazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa, e comunque entro e non oltre 30 (trenta) giorni dal momento in cui l'Amministrazione viene a conoscenza dei fatti oggetto della contestazione.

Al lavoratore sarà fornita tutta l'eventuale documentazione su cui si fonda l'addebito.

Il lavoratore dipendente avrà la possibilità di presentare le contro deduzioni a sua difesa entro 5 (cinque) giorni.

In alternativa, il lavoratore potrà chiedere di essere ascoltato, con l'assistenza del proprio legale o di dirigente sindacale cui dia mandato, per presentare le proprie controdeduzioni oralmente.



L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere presa, a pena di decadenza, entro 30 (trenta) giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore dipendente per presentare le sue giustificazioni.

Tale decisione dovrà essere comunicata al lavoratore dipendente con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

Art. 52 - Mobbing

Per le parti è fondamentale avere in azienda un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità ed inviolabilità della persona e alla correttezza nei rapporti interpersonali.

TITOLO IX RETRIBUZIONE

Art. 53 - Trattamento economico

La normale retribuzione spettante al lavoratore dipendente è costituita dalle seguenti voci:

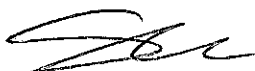
- a) paga base nazionale conglobata di cui al presente CCNL;
- b) eventuali scatti di anzianità, di cui al presente CCNL;
- c) eventuali altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva di I e II livello;

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

La quota giornaliera della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile delle voci di cui ai punti a) e b) per il divisore convenzionale 26.

Valore della paga base mensile conglobata:

| CLASSIFICAZIONE | RETRIBUZIONE |
|------------------------|---------------------|
| Area Dirigenti | € 2800,00 |
| Area Quadri | € 2200,00 |
| Area A1 | € 1300,00 |
| Area A2 | € 1400,00 |
| Area A3 | € 1500,00 |
| Area A4 | € 1600,00 |
| Area A5 | € 1700,00 |
| Area A6 | € 1800,00 |



| | |
|---------|-----------|
| Area B1 | € 1100,00 |
| Area B2 | € 1185,00 |
| Area B3 | € 1300,00 |
| Area B4 | € 1350,00 |
| Area B5 | € 1415,00 |
| Area B6 | € 1530,00 |
| Area C1 | € 1080,00 |
| Area C2 | € 1150,00 |

Al Personale dell'area quadri nonché al personale che matura l'ultimo gradino economico dell'area spettano aumenti periodici di anzianità.

Gli aumenti periodici biennali sono pari al 3% della paga base nazionale e decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento del biennio, potranno eventualmente subire incrementi sui contratti di secondo livello.

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

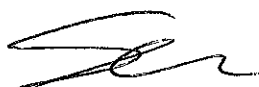
Art. 54 - Tredicesima e quattordicesima mensilità

Tredicesima

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto (esclusi gli assegni familiari). In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13.ma mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della tredicesima mensilità dovrà essere effettuato sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda.

Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.





Quattordicesima

Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto sarà corrisposto, il 1 ° luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto in atto al 30 giugno immediatamente precedente (quattordicesima mensilità), esclusi gli assegni familiari.

[n caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14.ma mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Nei confronti dei lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della quattordicesima mensilità sarà effettuato sulla base della media degli elementi fissi e variabili della retribuzione di fatto percepiti nei dodici mesi precedenti la maturazione del diritto o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda.

Non hanno diritto alla quattordicesima mensilità tutti i lavoratori che alla data dell'entrata in vigore del presente contratto già percepiscono mensilità di retribuzione oltre la tredicesima mensilità; ove la parte di retribuzione eccedente la tredicesima non raggiunga l'intero importo di una mensilità, i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare della quattordicesima mensilità e l'importo in atto percepito.

Non sono assorbiti nella quattordicesima mensilità le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo.

Per quanto riguarda tutte le altre modalità di computo della quattordicesima mensilità, si fa riferimento alle analoghe norme del presente Capo riguardanti la tredicesima mensilità.

Art. 55 - indennità

Il presente CCNL prevede le seguenti indennità:

Indennità Area Dirigenza

In relazione alle funzioni esercitate, ed in collegamento al grado ed all'importanza degli obiettivi strategici assegnati, ai dirigenti viene attribuita una specifica indennità mensile di funzione pari ad almeno il 20% della retribuzione tabellare.

Detta indennità assorbe ogni e qualsiasi prestazione lavorativa connessa alla qualifica, comprese le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, anche se svolte in giorni festivi e/o in orari particolari.

Indennità Area Quadri

In relazione alle funzioni esercitate, ed in collegamento al grado ed all'importanza degli obiettivi strategici assegnati, ai lavoratori quadri viene attribuita una specifica indennità mensile di funzione pari a euro 400,00.

Detta indennità assorbe ogni e qualsiasi prestazione lavorativa connessa alla qualifica, comprese le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, anche se svolte in giorni festivi e/o in orari particolari.

Indennità di incarico



Ai dipendenti inquadrati nell'area A, destinatari di un incarico specifico individuato dall'Associazione, è corrisposta un'indennità lorda mensile della durata massima di 12 mensilità, di importo minimo pari a euro 250,00.

L'indennità è legata alla durata dell'incarico e può essere revocata anche anticipatamente rispetto alla scadenza dell'incarico.

Superminimo

Ai dipendenti che nello svolgimento dei propri compiti abbiano dimostrato di possedere doti di esperienza, di autonomia, di responsabilità, capacità di coordinamento e innovatività, l'Associazione può riconoscere un aumento professionale, non riassorbibile, di importo minimo lordo mensile per tredici mensilità che varia in base l'Area di appartenenza di ciascun lavoratore.

Indennità apicale di funzione

Ai dipendenti appartenenti al gradino economico apicale delle aree A e B l'Associazione può attribuire un'indennità apicale di funzione di importo minimo lordo mensile per dodici mensilità pari a:

| AREE | INDENNITA' |
|-------------|-------------------|
| Area A | € 200,00 |
| Area B | € 160,00 |
| Area C | € 100,00 |

L'indennità apicale di funzione viene corrisposta per la durata massima di un anno e può essere confermata.

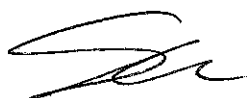
Le sopra elencate indennità non vengono corrisposte nei giorni di Telelavoro e di Lavoro Agile.

Art. 56 - Premio di produttività o premio di risultato

Le parti, al fine di favorire l'incremento compatibile del reddito dei lavoratori, dichiarano il reciproco interesse ad ampliare le forme di retribuzione premiante, attraverso la contrattazione aziendale di II livello, concordando porzioni di retribuzione commisurate agli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza organizzativa e innovazione, oltre ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

In particolare, per permettere l'applicazione della fiscalità ridotta, anche attraverso previsioni di welfare, le parti intendono promuovere la contrattazione aziendale di II livello sottoscritta tra Associazione e R.S.A.

In merito agli indicatori di misurazione dei premi incentivanti le parti confermano che gli stessi devono determinare un effettivo incremento della produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, ed essere oggettivi e verificabili.



Resta inteso che tutte le indennità previste dal presente art.46 s'intendono onnicomprensive di tutti gli istituti contrattuali, ivi compresi il TFR e la mensilità aggiuntiva e non vengono corrisposte in caso di Telelavoro o di Lavoro Agile.

Art. 57 - Missioni

L'Associazione ha facoltà di inviare il personale dipendente in missione temporanea fuori della sede di lavoro in Italia o all'estero.

All'invio in missione è assegnata la partecipazione, autorizzata dall'Associazione, a seminari, corsi di formazione, convegni e manifestazioni analoghe fuori dalla sede di lavoro. Al personale inviato in missione competono:

1. Il rimborso delle spese effettive dei mezzi di trasporto pubblici.
2. Il rimborso delle spese postali, telefoniche ed altre, sostenute in esecuzione del mandato e debitamente documentate.
3. Il rimborso delle spese a piè di lista comprovate da documentazione valida ai fini fiscali per pasti e pernottamenti fuori sede entro i seguenti massimali:
 - per ciascun pasto euro 30,00
 - per il pernottamento è riconosciuto l'albergo a tre stelle; previa autorizzazione del Tesoriere dell'Associazione può essere riconosciuto l'albergo a quattro stelle.
4. diaria giornaliera per ogni giorno di missione, considerando a tal fine come giorni interi quello di partenza e quello di rientro in sede:
 - Area Dirigenti e Area Quadri: euro 35,00
 - Area A e Area B: euro 25,00

In caso di missione all'estero per periodi superiori a due mesi è comunque prevista una maggiorazione della paga giornaliera pari al 30%.

In caso di missioni in zone di guerra ovvero interventi in caso di emergenza umanitaria la contrattazione integrativa fisserà le ulteriori condizioni di salvaguardia del lavoratore anche con la stipula di adeguate coperture assicurative nel caso di invalidità permanenti o morte.

Art. 58 - Corresponsione della retribuzione e reclami sulla busta paga

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

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore dipendente la busta paga o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione della Associazione, il nome ed il cognome e livello di inquadramento del lavoratore dipendente, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e corrispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e la elencazione delle trattenute.



Art. 59 - Trattamento di fine rapporto

Al lavoratore dipendente licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento previsto dall'art. 2120 Cod. Civ. e dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

L'anticipazione sul TFR può essere richiesta in presenza delle condizioni previste dalla legge, oltre che per spese sanitarie e per costruzione e/o ristrutturazione della prima casa di abitazione per sé o per i figli anche per l'assegnazione della prima casa costruita in cooperativa.

Art. 60 - Deleghe sindacali

1. I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di una quota mensile dell'1% dello stipendio lordo per il pagamento dei contributi sindacali, o nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'Associazione a cura del dipendente o dell'organizzazione sindacale interessata.
2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio ed ha validità di un anno dalla data di sottoscrizione e si intende tacitamente rinnovata laddove non ci sia stata disdetta nei termini di seguito indicati.
3. Decorso il periodo di cui al comma 2 il dipendente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1 inoltrando la relativa comunicazione all'Associazione di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata.
4. Le trattenute devono essere operate dall' Associazione sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con l'Organizzazione sindacale, anche attraverso la convenzione riscossione INPS se attivata.
5. L'Associazione è tenuta, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

Roma, 24/01/2023

ITALPMI

ITALPMI
FEDERAZIONE DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE
VIA S. ANTONIO CIAMARRA 259
00142 ROMA (RM)
C.F.: 96475710586

UNSIL

IL SEGRETARIO GENERALE
DEL LAVORO
SINDACALE
UNIONQUADRI
BOVASSO

CIU UNIONQUADRI

Unione delle Professioni Industriali
CIU
UNIONQUADRI
Confederazione Italiana - Anarchica