



FMPI
FEDERAZIONE MEDIE E PICCOLE IMPRESE



CONF.A.S.I.
CONFEDERAZIONE AUTONOMA
SINDACATI ITALIANI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER ATTIVITA' SPORT E SALUTE, IMPIANTI SPORTIVI, FITNESS, PALESTRE E PISCINE

Data di stipula 13/12/2021

IN VIGORE DAL 13/12/2021 AL 13/12/2024

Testo ufficiale Anno 2021

Il giorno 13 Dicembre 2021 presso la sede datoriale della F.M.P.I sita in Napoli al Centro Direzionale Isola E7 a conclusione delle trattative avviate il 12 Ottobre 2021 e dei successivi incontri, si sono riunite le sotto indicate Organizzazioni:

Le organizzazioni sindacali datoriali:

F.M.P.I., Federazione Medie e Piccole Imprese, rappresentata dal Presidente Antonina Terranova e dal Vicepresidente Nazionale Nicola Di Iorio

E

le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori:

CONF.A.S.I., Rappresentata dal Presidente Antonio La Ghezza, Giovanni Lippolis delegato federale CONF.A.S.I. per la Regione Puglia e Davide Lercara delegato Confederale CONF.A.S.I. per la Regione Sicilia.

si è stipulato quanto segue:

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

**PER I DIPENDENTI E I COLLABORATORI DEL SETTORE ATTIVITA' SPORT E SALUTE,
IMPIANTI SPORTIVI, FITNESS, PALESTRE E PISCINE.**

Indice

Titolo I “CCNL PER ATTIVITA’ SPORT E SALUTE, IMPIANTI SPORTIVI, FITNESS, PALESTRE E PISCINE”

Art.1- Premessa

Art.2- Decorrenza, durata e modifiche alla vigente legislazione

Titolo II “Campo di applicazione”

Art.3-Campo di applicazione

Titolo III “Diritti sindacali e d’associazione”

Art.4- Premessa

Art.5- R.s.a. e R.s.u.

Art.6- R.s.t.

Art.7- Poteri R.s.t.

Art.7 bis- R.l.a

Art.8- Diritto d’affissione

Art.9- Assemblea

Art.10- Referendum

Art.11-Rappresentazione dei lavoratori

Art.12-Trattenuta sindacale

Art.13-Conclusioni

Titolo IV “Livelli di Contrattazione”

Art.14-Livelli di Contrattazione

Art.15-Contrattazione collettiva nazionale

Art.16-Contrattazione aziendale

Art.17-Contrattazione di secondo livello

Art.18-Comitato di Partecipazione e Vigilanza

Art.19-Informazione a livello aziendale

Titolo V “Commissioni paritetiche nazionale di categoria”

Art.20-Commissioni paritetiche nazionali di categoria

Art.21-Commissioni paritetiche regionali di categoria

Titolo VI “Costituzione, tipologie, luogo della prestazione e modifiche del rapporto di lavoro”

Art.22-Assunzione

Art.23-Periodo di prova

Art.24-Lavoro a tempo determinato: apposizione del termine

Art.25- Lavoro a tempo determinato: divieti

Art.26- Lavoro a tempo determinato: proroghe e rinnovi

Art.27- Lavoro a tempo determinato: limiti quantitativi

Art.28- Lavoro a tempo determinato: intensificazione dell’attività lavorativa in determinati periodi dell’anno

Art.29- Lavoro a tempo determinato: trattamento economico

Art.30- Lavoro a tempo determinato: risoluzione del rapporto di lavoro e impugnazione

Art.31- Lavoro a tempo determinato: estinzione del rapporto

Art.32- Lavoro a tempo determinato: diritto di precedenza

Art.33- Lavoro a tempo determinato: attività stagionali e ragioni oggettive

Art.34- Lavoro a tempo determinato: indennità di fine stagione

Art.35- Lavoro a tempo determinato: disciplina della successione dei contratti

Art.36- Lavoro a tempo determinato: contratti di secondo livello

Art.37- Lavoro a tempo determinato: certificazione o parere di conformità

Art.38- Nuove attività

Art.39- Lavoro a tempo parziale: definizione

Art.40- Lavoro a tempo parziale: condizioni di assunzione

Art.41- Lavoro a tempo parziale: trattamento economico

Art.42- Lavoro a tempo parziale: lavoro supplementare

Art.43- Lavoro a tempo parziale: lavoro straordinario

Art.44- Lavoro a tempo parziale: clausole elastiche e flessibili

Art.45- Lavoro a tempo parziale: trasformazioni per esigenze di assistenza o cura o per pensionamento

Art.46- Lavoro a tempo parziale: informativa

Art.47- Lavoro a tempo parziale: criteri di computo

Art.48- Norme generali

Art.49- Lavoro in somministrazione

Art.50- Lavoro intermittente: definizione

Art.51- Lavoro intermittente: disciplina

Art.52- Lavoro intermittente: assunzione

Art.53- Lavoro intermittente: indennità di disponibilità

Art.54- Lavoro intermittente: retribuzione

Art.55- Tipologie contratto di apprendistato

Art.56- Durata rapporto contrattuale

Art.57- Apprendistato professionalizzante

Art.58- Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

Art.59- Apprendistato di alta formazione e ricerca

Art.60- Durata apprendistato

Art.61- Proporzione numerica

Art.62- Disciplina del rapporto

Art.63- Attività formativa: durata e contenuti

Art.64- Modalità di erogazione della formazione

Art.65- Parere di conformità

Art.66- Periodo di prova

Art.67- Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Art.68-Obblighi del datore di lavoro

Art.69-Doveri dell'apprendista

Art.70-Trattamento normativo

Art.71-Malattia

Art.72-Infortunio

Art.73-Durata contratto di apprendistato

Art.74-Obblighi di comunicazione

Art.75-Apprendistato in cicli stagionali

Art.76-Finanziamento della formazione dell'apprendistato

Art.77-Trasferta

Art.78-Trasferimenti

Art.79-Cessioni, trasformazione e trasferimento d'azienda

Titolo VII “Classificazione del personale”

Art.80-Classificazione del personale

Titolo VIII “Orario di lavoro”

Art.81-Entrata ed uscita in azienda

Art.82-Contrazione temporanea dell'orario di lavoro

Art.83-Sospensione ed interruzione del lavoro

Art.84-Recuperi

Art.85-Orario di lavoro

Art.86-Riposo giornaliero

Art.87-Orario flessibile

Art.88-Orario plurisettimanale

Art.89-Lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia

Art.90-Banca delle ore

Art.91-Composizione multiperiodale del Lavoro

Art.92-Permessi annui retribuiti

Art.93-Banca del tempo

Art.94-Contratto di inserimento/ Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Art.95-Reperibilità

Art.96-Lavoro straordinario

Art.97-Maggiorazioni lavoro straordinario

Art.98-Lavoro straordinario notturno

Art.99-Riposo settimanale

Art.100-Festività

Art.101-Ferie

Titolo IX- Retribuzione ed altri istituti economici

Art.102-Mensilizzazione

Art.103-Corresponsione della retribuzione

Art.104-Normale retribuzione

Art.105-Retribuzione di fatto

Art.106- Quota giornaliera

Art.107-Quota oraria

Art.108-Retribuzione nazionale conglobata

Art.109-Assorbimenti

Art.110-Tredicesima mensilità

Art.111-Premio di risultato

Art.112-Reclami sulla retribuzione

Art.113-Previdenza Complementare

Art.114-Assistenza sanitaria integrativa

Titolo X-Bilateralità

Art.115- Ente Bilaterale E.Bi.Conf

Art.116-Contribuzione

Titolo XI-Collaborazione Coordinate e Continuative

Art.117-Normativa di riferimento

Art.118-Validità e sfera di applicazione

Art.119-Profilo professionali

Art.120-Parte economica

Titolo XII-Ambiente di lavoro

Art.121-Ambiente di lavoro, salute e sicurezza

Art.122- Divise e attrezzi

Titolo XIII-Assenze, permessi e tutele

Art.123-Infortuni sul lavoro e malattie professionali

Art.124-Trattamento in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro

Art.125-Conservazione del posto di lavoro

Art.126-Aspettativa

Art.127-Trattamento economico

Art.128-Effetti dell'assenza per malattia su altri istituti

Art.129-Congedo matrimoniale

Art.130-Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

Titolo XIV-Mansioni

Art.131-Sospensioni del lavoro

Art.132-Passaggi di livello

Art.133-Mansioni del lavoratore

Art.134-Mansioni promiscue

Titolo XV-Rapporti in azienda

Art.135-Rapporti in azienda

Art.136-Commissione paritetica nazionale di studio sull'utilizzo dei sistemi informatici aziendali e tutela della privacy

Art.137-Divieti

Art.138-Norme speciali

Art.139-Reclami e controversie

Art.140-Divieti

Art.141-Giustificazioni delle assenze

Art.142-Rispetto orario di lavoro

Art.143-Comunicazione mutamento di domicilio

Art.144-Dovere delle parti

Art.145-Provvedimenti disciplinari

Art.146-Codice Disciplinare

Art.147-Normativa provvedimenti disciplinari

Titolo XVI-Risoluzione del rapporto di lavoro

Art.148-Risoluzione del rapporto di lavoro

Art.149-Dimissioni

Art.150-Preavviso

Art.151-Consegna dei documenti alla cessazione del rapporto di lavoro

Art.152-Certificato di lavoro

Art.153-Indennità in caso di morte

Art.154-Trattamento di fine rapporto

Titolo XVII-Telelavoro

Art.155-Premessa

Art.156-Telelavoro e/o lavoro agile: definizione

Art.157-Telelavoro e/o lavoro agile: tipologie

Art.158-Telelavoro e/o lavoro agile: ambito

Art.159-Telelavoro e/o lavoro agile: condizioni

Art.160-Telelavoro e/o lavoro agile: formazione

Art.161-Telelavoro e/o lavoro agile: postazione di lavoro

Art.162-Telelavoro e/o lavoro agile: protezione dei dati e informazioni

Art.163- Telelavoro e/o lavoro agile: tempo di lavoro

Art.164-Telelavoro e/o lavoro agile: diritti dei lavoratori

Art.165-Telelavoro e/o lavoro agile: doveri del telelavoro

Art.166-Telelavoro e/o lavoro agile: telecontrollo

Art.167-Telelavoro e/o lavoro agile: sicurezza e salute

Art. 168 Telelavoro e/o Lavoro Agile: competenza normativa della Commissione Bilaterale

Art. 169 Telelavoro e/o Lavoro Agile: agevolazioni fiscali e contributive

Art. 170 Telelavoro e/o Lavoro Agile: Contrattazione di Secondo livello

TITOLO I - II CCNL PER “ATTIVITA’ SPORT E SALUTE, IMPIANTI SPORTIVI, FITNESS, PALESTRE E PISCINE”

Art. 1 Premessa

Negli ultimi anni il tradizionale sistema delle relazioni industriale non è riuscito ad arginare la crisi economica ed occupazionale che ha investito il mercato del lavoro.

Per la ripresa economica ed occupazionale è necessario mettere in campo una strategia per rilanciare le attività, sostenendo le piccole e medie imprese, valorizzando e tutelando il lavoro.

Occorre, inoltre, dare vita ad un nuovo modello sociale e, quindi, anche sindacale che rafforzi la sinergia tra lavoratori ed imprese, vero motore produttivo e sociale della nostra Nazione.

Tale sinergia trova slancio nella partecipazione e nella cogestione dei lavoratori alle imprese prevista dall’articolo 46 della Costituzione che recita: “Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende”.

Partecipazione e cogestione, e, quindi, contratti di secondo livello e aziendali sono le nuove sfide che FMPI e Conf.A.S.I. intendono raccogliere per rendere le imprese e il mondo del lavoro maggiormente competitivi ed aprire per la nostra Nazione un futuro strutturato in nome della socialità e dell’economia.

Il Presente contratto intersettoriale si colloca nella strategia comune a Conf.A.S.I. e FMPI di realizzare la partecipazione e la cogestione dei lavoratori alla gestione delle imprese al fine di dare slancio alla produzione e al mondo del lavoro. In tale ottica, esso prevede una grande novità nel panorama contrattuale italiano: il “Rappresentante Lavoratori Aziendali”.

Esso viene eletto direttamente dai lavoratori dipendenti dell’azienda, come specificato all’art. 7 bis del presente CCNL, ed è il Rappresentante dei lavoratori in seno all’azienda con il potere di partecipare alla gestione della stessa, alla definizione dei piani industriali, alla assunzione delle scelte fondamentali per l’impresa.

Il “Rappresentante Lavoratori Aziendali”, come da apposito Regolamento da emanare a cura delle parti sottoscrittrici, sarà integrato in un apposito “Comitato Paritetico di Vigilanza e Partecipazione”, composto da rappresentanti del Datore di Lavoro e da RLA.

Tale Comitato, come meglio specificato all’art. 18 del presente CCNL, vigilerà sul monitoraggio delle dinamiche strutturali, sulle prospettive di sviluppo, sui più rilevanti processi di ristrutturazione, riorganizzazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, esternalizzazione dell’impresa divenendo parte attiva delle scelte aziendali

Alla luce di quanto sopra, con il presente CCNL Intersettoriale si vuole, inoltre, dare l'avvio ad una nuova stagione di relazioni sindacali che porti alla costituzione di un moderno sistema di contrattazione collettiva di qualità in grado di favorire azioni significative in materia di politiche attive per il lavoro, flessibilità, erogazioni salariali legate ad incrementi della produttività, dell'efficienza organizzativa, del costante adeguamento delle competenze e del welfare.

In tale contesto, la contrattazione collettiva nazionale continua a svolgere un ruolo centrale, fissando il trattamento giuridico ed economico fondamentale del rapporto di lavoro, ma la sua "rigidità" viene superata dalla contrattazione decentrata di tipo aziendale, la quale deve definire un quadro normativo del rapporto di lavoro di maggiore dettaglio e maggiormente aderente alle caratteristiche del rapporto di lavoro nell'ambito di ciascuna impresa.

Pertanto, il presente CCNL Intersettoriale dovrà fornire risposte mirate in relazione alle diverse realtà imprenditoriali e territoriali del Paese, considerato anche il fondamentale ruolo dei comparti, quali Commercio, Terziario, Servizi, Pubblici Esercizi e Turismo, nell'attuale contesto economico-sociale, per il volume del valore prodotto, per la qualità e quantità dell'occupazione assicurata, per la capillare diffusione nel territorio e per lo sviluppo delle economie territoriali.

Le Parti si impegnano, altresì a promuovere un moderno sistema di bilateralità intersettoriale orientato a diminuirne i costi, ad ottimizzare ed efficientare l'attività bilaterale stessa, a migliorare le condizioni dei lavoratori all'interno ed all'esterno dei luoghi di lavoro, a monitorare gli andamenti del mercato del lavoro e a favorire il costante adeguamento delle competenze.

In particolare, data la complessità del settore rappresentato, caratterizzato da una miriade di imprese piccole e piccolissime operanti in un contesto economico disomogeneo, le Parti individuano nella bilateralità l'ambito nel quale far convergere, ai fini di un loro superamento, le molteplici esigenze di aziende e lavoratori, sia in forma singola che aggregata, fornendo così risposte immediate ai singoli contesti produttivi territoriali.

L'ambizioso obiettivo perseguito dalle Parti è quello di rendere la bilateralità l'ambito privilegiato di aggregazione che rappresenti l'opportunità per le piccole imprese di promuovere in favore dei propri lavoratori azioni positive in materia di welfare, adeguamento delle competenze, produttività e nuove forme di sostegno al reddito, fino ad oggi prerogativa esclusiva delle grandi aziende.

In tal senso, già in passato, le Parti hanno dimostrato di saper rispondere alle sfide imposte dai cambiamenti normativi e produttivi, attraverso la realizzazione di strumenti e percorsi innovativi, capaci di saper offrire nuove opportunità a imprese e lavoratori.

Occorre, pertanto, rendere operativa l'attuale disciplina legislativa in materia di agevolazioni fiscali a favore delle erogazioni salariali di II livello e favorire il raggiungimento di obiettivi di elevato valore sociale attraverso la bilateralità intersettoriale in materia di welfare ed ammortizzatori sociali. Si rende, contestualmente, prioritaria la piena applicazione ed effettività della contrattazione collettiva

nazionale e decentrata e del sistema della bilateralità nei confronti di tutti i soggetti tenuti all'applicazione dei CCNL.

Al fine di promuovere la piena occupazione nel settore, le Parti condividono l'importanza di interventi coerenti ed integrati con gli operatori pubblici e privati per l'impiego, anche a livello territoriale, per il potenziamento delle Politiche Attive per il lavoro.

A tal fine si ritiene opportuno promuovere e valorizzare tutti gli strumenti di politica attiva che possano garantire un puntuale incontro tra domanda e offerta di lavoro, sostenendo in modo efficace i processi di collocazione e ricollocazione nel mercato del lavoro.

Le Parti demandano all'Ente Bilaterale il compito di monitorare l'andamento del mercato lavoro nonché di promuovere e mettere in atto, anche con il supporto di Agenzie per il Lavoro precedentemente individuate, tutte le azioni di politiche attive che possano consentire il raggiungimento di obiettivi quali: l'inserimento e il reinserimento occupazionale nel settore di riferimento; l'integrazione lavorativa di soggetti provenienti da contesti lavorativi differenti; l'incontro tra domanda e offerta di lavoro per consentire ai beneficiari l'attivazione di nuovi rapporti di lavoro dipendente continuativi e stabili nel tempo; il sostegno ai lavoratori nella costruzione o ricostruzione della propria identità professionale anche attraverso specifiche azioni formative che favoriscano l'acquisizione o il potenziamento delle competenze.

Nel rispetto delle reciproche prerogative, le Parti si impegnano a proseguire la loro azione congiunta a sostegno delle PMI e dei lavoratori del settore promuovendo un modello sindacale moderno e coerente con le concrete esigenze aziendali, ponendo continua attenzione alla salvaguardia dei livelli occupazionali e al miglioramento degli standard di vita e lavoro del relativo personale dipendente, puntando sul rafforzamento della sinergia tra lavoratori ed imprese e della partecipazione e della cogestione dei lavoratori alla gestione delle imprese.

Art. 2 Decorrenza, durata e modifiche alla legislazione vigente

Il presente contratto ha validità triennale, decorre ed è valido sia per la parte normativa che economica dal 13 Dicembre 2021 fino a tutto il 13 dicembre 2024. Esso si intenderà tacitamente rinnovato automaticamente di anno in anno qualora non venga disdettato da una delle parti con lettera raccomandata e/o con posta e-mail certificata, almeno 3 mesi prima della scadenza. La piattaforma per il rinnovo contrattuale sarà presentata dalla O.S. alla parte datoriale tre mesi prima della scadenza, la stessa avvierà il negoziato per il rinnovo nei successivi trenta giorni. Nei tre mesi prima e nel mese dopo la scadenza del CCNL, le parti negoziali non assumeranno iniziative unilaterali né promuoveranno azioni conflittuali.

Nel caso in cui, durante la vigenza del presente del CCNL, vi siano norme di legge o modifiche alla vigente legislazione, che alterino gli equilibri stabiliti dal presente CCNL o presuppongano o

comportino l'adeguamento dell'attuale normativa contrattuale ovvero, che rinviino alle Parti contrattuali la definizione di tempi, modi e condizioni d'applicazione delle stesse, sin da ora le Parti concordano, di incontrarsi entro 60 giorni dall'entrata in vigore di tali disposizioni legislative per i necessari adeguamenti e/o modifiche del testo contrattuale secondo il principio d'equivalenza dei costi e dei benefici.

TITOLO II - Campo di applicazione

Art.3 Campo di applicazione

Si indicano di seguito, a titolo esemplificativo e non esaustivo, gli impianti, i siti e le relative pratiche sportive rientranti nella sfera di applicazione del presente contratto:

1. Centri o siti sportivi polivalenti: strutture complesse che comprendono più impianti di varia tipologia e natura, indoor e outdoor, tra quelli di seguito elencati;
2. Palestre e scuole in genere: indirizzate all'insegnamento di discipline sportive, con finalità agonistiche e non (come ad esempio alzate di potenza, attrezzistica, ginnastica artistica, insegnamento arti marziali, boxe, sport da combattimento in genere, ecc.), oppure orientate all'insegnamento di attività contemplate nel fitness: vari tipi di ginnastica (posturale, rilassante, rassodante, dimagrante, ecc.), stretching, yoga, danze, aerobica, step, body building, ecc.;
3. Centri o siti fitness: strutture più o meno articolate, la cui tipologia di offerta, di tipo motorio e non solo, è finalizzata prevalentemente alla prevenzione, mantenimento e miglioramento del benessere psico-fisico della persona. Alle attività di tipo prettamente motorio (corsi di ginnastica individuale e/o di gruppo, in sale libere oppure attrezzate, oppure in acqua), si affiancano servizi per la cura della persona, tra cui trattamenti estetici, massofisioterapia, medicina naturale (shiatsu, riflessologia plantare, ayurveda), sauna, bagno turco, idro massaggio, ecc.;
4. Centri o siti benessere: strutture orientate al benessere della persona; si distinguono dai centri fitness in quanto l'offerta delle attività di tipo motorio è decisamente ridotta e comunque non prevalente rispetto ai servizi di cura alla persona;
5. Centri o siti natatori/piscine: strutture per lo svolgimento di attività motorie in acqua, ludiche o sportive, quali ad esempio: nuoto, nuoto pinnato e sincronizzato, attività subacquee, pallanuoto, tuffi, addestramento al salvataggio, acquafitness, acquagym, idrospinning, ecc.;
6. Campi o aree per lo svolgimento della disciplina sportiva del tennis, del paddle e dello squash;
7. Campi o aree per lo svolgimento della disciplina sportiva del golf, del minigolf e del footgolf;
8. Campi o aree per lo svolgimento della disciplina sportiva del calcio, del calcetto, del rugby e del baseball;

- 9.Campi o aree per lo svolgimento della disciplina sportiva della pallavolo, del basket, della pallamano, del beach volley e del beach tennis;
- 10.Maneggi, centri o siti ippici, dove, oltre alle tradizionali attività, si svolgano pony trekking, attività turistica, attività di manifestazioni di tutti i generi e tipologie, attività di addestramento a e attività di formazione ai cavalli e ai cavalieri e dove vi possano svolgere attività di ippoterapia.
- 11.Piste o aree per lo svolgimento della disciplina sportiva dell'atletica leggera;
- 13.Piste o aree per lo svolgimento della disciplina sportiva del pattinaggio, sia a rotelle che su ghiaccio e dell'hockey sia su ghiaccio che su prato;
- 14.Campi o aree per lo svolgimento della disciplina sportiva del bowling e delle bocce; 14. Sferisteri;
- 15.Campi o siti per il gioco del pallone elastico e della palla tamburello;
- 16.Laghetti o aree per lo svolgimento della disciplina della pesca sportiva;
- 17.Strutture o siti per tiro a volo, tiro con l'arco, tiro a segno;
- 18.Centri o siti finalizzati all'attività di orienteering, trekking, arrampicata e mountain bike;
- 19.Centri o siti per il canottaggio, canoa, kayak: svolti su fiumi, torrenti, corsi d'acqua, bacini artificiali, navigli e piscine;
- 20.Centri o aree per lo svolgimento della disciplina sportiva del biliardo sportivo, del biliardino e del tennis da tavolo;
- 23.Centri o aree per lo svolgimento delle attività di volo;
- 24.Centri o aree per lo svolgimento della disciplina degli sport nautici;
- 25.Centri o aree per lo svolgimento di attività ludica, ludico sportiva, di formazione anche professionale di piloti atti alla conduzione di veicoli speciali denominati "GO KART"; veicoli prototipi e veicoli sportivi su ruote in generale che siano essi alimentati a motore a scoppio, elettrico, ibrido o altro e di conduzione degli stessi, e dove vi possano essere allenamenti e competizioni a tutti i livelli, sia nazionali che internazionali
- 26.Centri o aree per lo svolgimento di sport ciclici (atletica, nuoto, canottaggio, canoa, ciclismo, ecc.), di sport di forza veloce (sollevamento pesi, lanci e salti nell'atletica, salto con gli sci, ecc.), di sport coordinativi complessi (ginnastica artistica e ritmica, tuffi, tiro a volo, nuoto sincronizzato, ecc.), di sport da combattimento (pugilato, lotta, scherma, judo, ecc.) di giochi sportivi (calcio, basket, volley, pallanuoto, ecc.), di discipline multiple (triathlon, pentathlon, decathlon, ecc.) e conseguente o eventuale gestione di allievi o atleti non regolati dalla Legge 23 marzo 1981, n.91, modificata dalla Legge 586/1996.
- 27.Autodromi o aree per lo svolgimento di sport motoristici in genere, ivi incluse manifestazioni ed eventi di tutti i generi e specie.
- 28.Centri cinofili, dove si praticano attività cinofile sia di valenza sportiva che sociale e di educazione cinofila;

29.Organismi e/o Enti associativi sportivi riconosciuti dal CONI

30.Palestre della salute: strutture dove si svolgono programmi di esercizi fisici, la cui tipologia e la cui intensità sono definite mediante l'integrazione professionale e organizzativa tra medici di medicina generale, pediatri di libera scelta e medici specialisti e calibrate in ragione delle condizioni funzionali delle persone cui sono destinati, che hanno patologie croniche clinicamente controllate e stabilizzate o disabilità fisiche e che li eseguono in gruppo coadiuvato da un professionista dotato di specifiche competenze, in luoghi e strutture di natura non sanitaria come "le palestre della salute" al fine di migliorare il livello di attività fisica, il benessere e la qualità della vita delle persone e favorirne la specializzazione.

Le Parti si danno atto che la suindicata elencazione è suscettibile di ampliamenti e modifiche.

Pertanto, l'utilizzo del termine "azienda", nel contratto, è estensivo e comprensivo di tutte le figure giuridiche datoriali come sopra specificate e si conviene che possono essere incluse nella sfera di applicazione del presente contratto altre realtà che dovessero caratterizzarsi o vengano a caratterizzarsi per lo svolgimento di attività in qualche modo connesse o assimilabili a quelle sportive e motorie in genere, ricreative e del tempo libero.

TITOLO III - Diritti sindacali e d'associazione

Art. 4 Premessa

Le Parti, per quanto concerne la partecipazione dei Lavoratori alla vita sindacale, fanno espresso rinvio alla Legge 300/70. Il monte ore dei permessi sindacali retribuiti dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre d'ogni anno a pena di decadenza e non potrà essere sostituito da indennità.

Art. 5 R.S.A./R.S.U. (Rappresentanza Sindacale Aziendale/Rappresentanza Sindacale Unitaria)

Può essere costituita ad iniziativa dei Lavoratori in ogni unità nell'ambito delle Associazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL la "Rappresentanza Sindacale Aziendale - RSA", per la quale trova applicazione la disciplina prevista dalla Legge 20/3/1970, n. 300. In deroga alle previsioni legali ed al fine di favorire la partecipazione dei Lavoratori, le Parti concordano che il requisito dimensionale minimo per la costituzione della RSA, negli ambiti di applicazione del presente CCNL, sia di 7 dipendenti anziché 15.

Quando le Associazioni Sindacali firmatarie il presente CCNL, ovvero le Associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali, chiedono la costituzione della RSU, a norma del citato articolo e nel rispetto dei limiti dimensionali previsti (15 lavoratori), si terranno le elezioni e la RSU

eletta avrà la rappresentanza di tutti i lavoratori e potrà sottoscrivere accordi aziendali che saranno per tutti impegnativi ed obbligatori.

I componenti della RSU subentrano ai dirigenti della RSA nella titolarità dei diritti, permessi e libertà sindacali e tutele già a loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al Titolo 3° della Legge 300/70.

Art. 6 R.S.T. (Rappresentanza Sindacale Territoriale)

Nelle piccole Aziende che applicano il presente CCNL prive di iscritti al Sindacato, RSA od RSU, per la tutela dei Lavoratori è prevista la costituzione della Rappresentanza Sindacale Territoriale (RST), nominata dalle OO.SS. firmatarie il presente CCNL in proporzione ai propri iscritti nel settore e nel Territorio.

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

Gli accordi di secondo livello potranno essere sottoscritti dalla RST solo in ambito aziendale e, per la loro validità, dovranno essere inviati alla competente Commissione Bilaterale costituita presso l'Ente Bilaterale, che ne accuserà ricevuta restituendo copia dell'accordo con il relativo protocollo nazionale.

Art. 7 Poteri della RST (Rappresentanza Sindacale Territoriale)

Alla RST, nei confronti delle Aziende ricomprese nel suo mandato, privi di RSA/RSU competono le seguenti prerogative:

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

In aggiunta a quanto sopra, nelle Aziende con oltre 3 Dipendenti, i Lavoratori, nei casi di contrattazione di secondo livello o crisi Aziendale, su convocazione delle RST, hanno il diritto di riunirsi nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dall'orario di lavoro, nei limiti di 4 ore annue ordinarie retribuite.

Art. 7 bis R.L.A. (Rappresentante Lavoratori Aziendale)

In alternativa alla costituzione degli R.S.A / R.S.U. di cui all'articolo precedente può essere costituita in ogni unità aziendale ad iniziativa dei Lavoratori la "Rappresentante Lavoratori Aziendale - RLA".

L'elezione degli R.L.A sarà conforme alle modalità previste delle R.S.U e la R.L.A. eletta avrà la rappresentanza di tutti i lavoratori e potrà sottoscrivere accordi aziendali che saranno per tutti impegnativi ed obbligatori.

Art. 8 Diritto d'affissione

La RSA/RSU o RST ha diritto di affiggere, su appositi spazi che il Datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i Lavoratori all'interno dell'Azienda, comunicazioni, pubblicazioni e testi.

Tali comunicazioni dovranno riguardare esclusivamente materie d'interesse sindacale e del lavoro, ivi comprese le comunicazioni riguardanti le prestazioni erogate dagli Enti Bilaterali o dai Patronati di assistenza collegati alle Parti sottoscrittrici.

Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere preventivamente inoltrate, per conoscenza, alla Direzione dell'Azienda.

Art. 9 Assemblea

I Lavoratori, in Aziende con oltre 7 Dipendenti, hanno il diritto di riunirsi, nell'unità in cui prestano la loro opera, durante o fuori l'orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue retribuite. La data e l'orario di svolgimento dell'assemblea devono essere normalmente comunicati con preavviso di almeno 48 ore.

Il monte ore dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre di ogni anno a pena di decadenza e non potrà essere sostituito da indennità. Quando possibile, il diritto d'assemblea sarà esercitato compatibilmente con le esigenze dell'Azienda.

Art. 10 Referendum

Il Datore di lavoro deve consentire lo svolgimento tra i Lavoratori, fuori dall'orario di lavoro, di referendum indetto dalla RSA, RSU o RST, su materie inerenti l'attività sindacale, con diritto di partecipazione di tutti i Lavoratori interessati.

Art. 11 Rappresentanza dei Lavoratori

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

La RSA e la RST svolgono le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale secondo le modalità definite nel presente Contratto, nonché in attuazione delle scelte generali dei Sindacati firmatari.

La RSU, regolarmente eletta da tutti i Lavoratori, nella sottoscrizione degli Accordi impegna tutti i Lavoratori, senza necessità di delega particolare od ulteriori verifiche.

Art. 12 Trattenuta sindacale

L'Azienda provvederà alla trattenuta delle quote sindacali nei confronti dei Dipendenti che ne facciano richiesta, mediante consegna di una delega dagli stessi debitamente sottoscritta, con il consenso dell'interessato al trattamento dei propri dati personali e sensibili. Tale delega avrà validità fino alla revoca del Lavoratore interessato, che potrà intervenire in qualsiasi momento e che avrà effetto dal primo giorno del mese successivo a quello in cui essa è stata trasmessa all'Azienda od al Sindacato, mediante lettera regolarmente sottoscritta dal Lavoratore.

Su richiesta dei Sindacati sottoscrittori il CCNL, l'Azienda fornirà trimestralmente a ciascuna Organizzazione Sindacale l'elenco dei Lavoratori iscritti.

Le quote sindacali sono pari all'1% della Paga Base Nazionale Conglobata Mensile in vigore alle singole scadenze, per 13 mensilità all'anno solare.

L'importo delle trattenute dovrà essere versato, a cura dell'Azienda, sui conti correnti indicati dalla Segreteria Nazionale del Sindacato firmatario del presente CCNL cui il Lavoratore ha aderito, di norma trimestralmente e, comunque, con cadenza non superiore a 6 mesi.

Le Parti ricordano che l'ingiustificato mancato versamento delle quote trattenute al Lavoratore configura il reato d'appropriazione indebita (art. 646 c.p.).

Art. 13 Conclusioni

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

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

Per qualsiasi utilizzo ufficiale del presente CCNL, avrà valore esclusivo l'edizione a stampa predisposta a cura delle Parti stipulanti o editata nel sito dell'Ente Bilaterale.

TITOLO IV - Livelli di contrattazione

Art. 14 Livelli di Contrattazione

Le Parti concordano di disciplinare questo CCNL in coerenza con l'obiettivo della creazione di nuova occupazione, della crescita fondata sull'aumento dell'efficienza, in modo da rendere compatibile l'incremento delle retribuzioni.

La contrattazione collettiva si svolgerà su due livelli:

- a. primo livello: Contratto Collettivo Nazionale di settore;
- b. secondo livello: Contratto Integrativo Territoriale od Aziendale di settore.

Art. 15 Contrattazione Collettiva Nazionale

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

Inoltre, il CCNL vuole assicurare e regolare il sistema di relazioni sindacali a livello nazionale, territoriale o di Azienda.

Le Parti, pur riconoscendo alla Contrattazione Collettiva Nazionale un ruolo centrale nella regolazione dei rapporti di lavoro, valutano opportuno il superamento della rigidità della stessa e si impegnano a promuovere un nuovo modello sindacale nel quale la contrattazione di secondo livello, opportunamente potenziata e regolata, possa sempre più derogare al Contratto Collettivo Nazionale, colmando le differenziazioni territoriali, produttive e salariali.

Art. 16 Contrattazione Aziendale

Le Parti riconoscono la necessità di strumenti contrattuali flessibili che si adattino alle singole realtà disciplinate dal presente CCNL. Allo scopo, le Parti auspicano lo sviluppo della contrattazione di Secondo Livello in tutte le realtà ove essa sia possibile e prevedono strumenti contrattuali integrativi collettivi nei casi in cui tale contrattazione non dovesse realizzarsi. La previsione collettiva sostitutiva a quella di secondo livello ha, comunque, carattere sussidiario e cedevole rispetto alla contrattazione Aziendale e, pertanto, sarà da essa sostituita nelle singole disposizioni definite. Le Parti riconoscono la fondamentale importanza della gestione locale di una parte degli aspetti contrattuali e concordano sulla possibilità che la contrattazione di Azienda, in casi e situazioni particolari quali, per esempio, per la salvaguardia dei posti lavoro in situazioni di particolare difficoltà, o settori nei quali è presente una forte "concorrenza" di lavoro irregolare, possa portare anche a temporanei risultati economici inferiori a quelli della contrattazione collettiva sostituita.

Art. 17 Contrattazione di secondo livello

Le Parti, nel confermare la contrattazione di secondo livello quale strumento di vantaggio, che apre opportunità sia per i lavoratori che per le imprese, tenuto conto dei fattori che gravano sulle aziende e sui territori, individuano i seguenti criteri guida per l'esercizio di tale livello di confronto.

Possono essere concluse attraverso la contrattazione aziendale o territoriale specifiche intese finalizzate a modificare in tutto o in parte singoli istituti economici e normativi del presente CCNL di categoria in un'ottica di superamento di situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale di determinate aree produttive.

Più precisamente le intese possono essere finalizzate al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Maggiore occupazione
- Qualità dei contratti di lavoro
- Adozione di forme di partecipazione dei lavoratori
- Emersione del lavoro irregolare
- Incrementi di competitività e di salario
- Gestione delle crisi aziendali ed occupazionali
- Investimenti e avvio di nuove attività

Le materie che possono essere oggetto di contrattazione di secondo livello territoriale o aziendale sono:

- trattamenti retributivi integrativi;
- premi di produzione;
- pagamento della tredicesima in ratei mensili;
- trasformazione della quattordicesima mensilità e/o premio presenze in premi di produttività;
- diverso trattamento degli aumenti periodici di retribuzione;
- diverso trattamento delle maggiorazioni retributive per lavoro supplementare e straordinario;
- indennità sostitutive, retribuzione accessoria e superminimi individuali;
- politiche retributive finalizzate al superamento di situazioni di crisi, emersione del lavoro irregolare e aumento dei livelli occupazionali;
- orario di lavoro, flessibilità e banca delle ore;
- determinazione dei turni feriali;
- modalità di assegnazioni del carico di lavoro;
- individuazione dell'eventuale fascia di reperibilità;
- superamento del limite stabilito per il lavoro supplementare nel caso di lavoro a tempo parziale;
- interruzione dell'orario giornaliero di lavoro;
- intervallo per la consumazione dei pasti;
- ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro;
- distribuzione dei turni di lavoro e degli eventuali riposi compensativi;
- articolazione dei turni di riposo settimanale nelle aziende che non attuano la chiusura settimanale obbligatoria;

- istituzione del lavoro a turno, intendendosi per tale il lavoro prestato in uno dei tre o più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle ventiquattro ore;
- adozione di ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro annuale reclamate da particolari esigenze produttive aziendali;
- diversa regolamentazione dell'orario annuo complessivo in relazione a specifiche esigenze organizzative e produttive del datore di lavoro;
- regolamentazione del nastro orario stagionali;
- pari opportunità - lavoro femminile - conciliazione tempi vita e lavoro;
- welfare e assistenza sanitaria integrativa;
- disciplina aziendale della formazione professionale da attuarsi per il tramite dell'Ente Bilaterale;
- determinazione dei programmi di alta professionalità con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi;
- diversa regolamentazione della disciplina dell'apprendistato relativamente alla durata del rapporto di lavoro, al numero degli apprendisti in proporzione ai lavoratori qualificati e alla individuazione di ulteriori qualifiche per le quali è consentito l'apprendistato;
- diversa regolamentazione della disciplina dell'apprendistato stagionale;
- diversa regolamentazione della disciplina dei lavoratori di primo ingresso;
- definizione di specifiche misure volte ad agevolare l'inserimento e il reinserimento lavorativo nel mercato del lavoro;
- individuazione dei limiti territoriali oltre i quali è applicabile la disciplina della trasferta;
- regolamentazione dei servizi di mensa, trasporto o indennità sostitutiva, in relazione alle specifiche situazioni esistenti territorialmente;
- mensa o buoni pasto;
- adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni dell'azienda;
- ridefinizione dei limiti di utilizzo dei contratti a tempo determinato e della somministrazione di lavoro a tempo determinato;
- stipula di contratti a tempo determinato con lavoratori studenti regolandone la eventuale computabilità nonché il compenso tenendo conto del ridotto contributo professionale apportato dai lavoratori che non abbiano ancora completato l'iter formativo;
- interventi mirati ad una diversa organizzazione del lavoro nelle aziende caratterizzate da un'elevata stagionalità, in fase di avvio o operanti in contesti produttivi particolarmente depressi;
- definizione di qualifiche esistenti in azienda e non equiparabili con quelle comprese nella classificazione del CCNL;
- eventuali restrizioni riguardanti l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;

- disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandati alla contrattazione regionale, provinciale o aziendale dal CCNL, mediante specifiche clausole di rinvio;
- tutto quant'altro possa apportare modifiche in senso migliorativo rispetto alla contrattazione nazionale garantendo maggiore occupazione, emersione del lavoro irregolare, superamento di situazioni di crisi, incremento della produttività e dell'occupazione.

A tal fine la contrattazione aziendale o territoriale dovrà prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione che possono consistere, ad esempio, nell'aumento della produzione o nel risparmio di fattori produttivi, ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei servizi offerti, anche attraverso la riorganizzazione del lavoro. Il raggiungimento degli obiettivi prefissati dovrà essere verificabile in modo oggettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati nel contratto. Laddove la contrattazione di secondo livello istituisca indennità, emolumenti o premi fissi, tali somme non potranno accedere ai benefici fiscali previsti dalla legge.

È possibile definire appositi accordi aziendali che prevedano, a richiesta del lavoratore, la sostituzione in tutto o in parte delle somme erogate a titolo di premio di produttività con servizi di welfare resi dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti in relazione a servizi di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale sanitaria o culto.

Le erogazioni di secondo livello devono avere le caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo, previdenziale e fiscale previsto dalle normative di legge in materia vigenti.

Le erogazioni economiche di secondo livello sono variabili e non predeterminabili e non concorrono alla determinazione della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

La contrattazione aziendale o territoriale è resa efficace e vincolante tra le Parti sottoscrittrici esclusivamente a seguito della verifica di conformità effettuata da apposite commissioni in seno all'Ente Bilaterale oggetto la conformità dei contenuti dell'accordo alle disposizioni del presente CCNL.

Benefici fiscali accordi di secondo livello territoriali o Aziendali

Al fine di favorire l'occupazione ed il reddito dei Lavoratori, le Parti dichiarano reciproco interesse ad ampliare le forme di retribuzione con ridotta fiscalità e ridotti oneri previdenziali, ed a favorire nella contrattazione gli istituti previsti dalle disposizioni di Legge per attuare la "detassazione" e la "decontribuzione" per le porzioni della retribuzione che siano riconducibili ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa ed ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività.

Sin da ora, le Parti individuano nella presenza al lavoro la condizione principale per assicurare efficienze e produttività e, quindi, invitano le Parti localmente impegnate nella contrattazione di secondo livello a privilegiare la presenza al lavoro nella prima determinazione dei premi di produttività.

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

Art. 18 Comitato di Partecipazione e Vigilanza

A livello aziendale, il Datore di lavoro ed i Lavoratori, costituiranno in numero paritetico un Comitato di Vigilanza e Partecipazione al fine di procedere ad un nuovo modello di relazioni sindacali orientato al raggiungimento d'intese e al monitoraggio sulle dinamiche strutturali, sulle prospettive di sviluppo, sui più rilevanti processi di ristrutturazione, riorganizzazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, esternalizzazione, appalti, "franchising", utilizzo di contratti di lavoro cosiddetti "atipici", contrattazione di secondo livello, eventuali deroghe previste dalla Legge, formazione e sicurezza sul lavoro, innovazione tecnologica e sviluppo in atto e sui loro effetti sulla professionalità, nonché sullo stato e sulla dinamica quantitativa e qualitativa dell'occupazione, con particolare riferimento all'occupazione giovanile e femminile.

Art. 19 Informazioni a livello Aziendale

Le Aziende che applicano il presente Contratto e che occupano complessivamente più di:

- a) 5 Dipendenti, se operano solo nell'ambito di una provincia;
- b) 50 Dipendenti, se operano in più province ma nell'ambito di una sola regione;
- c) 150 Dipendenti, se operano in più regioni nell'ambito nazionale;

annualmente, di norma entro il primo semestre, anche attraverso le Associazioni territoriali imprenditoriali cui aderiscono o conferiscono mandato, si incontreranno, a richiesta ed ai rispettivi livelli, con l'Organizzazione Sindacale stipulante, per un esame congiunto delle prospettive di sviluppo dell'Azienda.

Nell'occasione degli incontri, a richiesta del Sindacato, le Aziende forniranno nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale, anche al di fuori delle scadenze previste, informazioni orientate al raggiungimento d'intese preventive alla fase d'attuazione di programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, esternalizzazione, appalti, ristrutturazione, terziarizzazione, utilizzo di lavori atipici e d'innovazione tecnologica che investano l'assetto dell'Azienda, l'occupazione e nuovi insediamenti nel territorio. Nelle medesime occasioni saranno fornite informazioni sul lavoro domenicale e festivo, nonché informazioni inerenti alla composizione degli organici e alle tipologie d'impiego ivi occupate.

Saranno inoltre fornite informazioni relative alle iniziative in materia di responsabilità sociale dell'Azienda, sul codice disciplinare interno e sulle certificazioni.

Qualora l'esame abbia per oggetto problemi di carattere regionale o nazionale, l'incontro, su richiesta di una delle Parti, si svolgerà ai relativi livelli.

Nel corso di tali incontri l'Azienda esaminerà con l'Organizzazione Sindacale le prevedibili implicazioni degli investimenti, sull'occupazione, i criteri della loro localizzazione e gli eventuali problemi di riqualificazione e formazione dei Lavoratori.

In occasione di nuovi insediamenti nel territorio potrà essere avviato, su richiesta di una della Parti, un confronto finalizzato all'esame congiunto dei temi indicati ai commi precedenti.

Con la stessa periodicità e le stesse condizioni di cui al primo comma del presente articolo, le Aziende che occupano almeno 50 dipendenti forniranno all'Organizzazione Sindacale e/o alla RSA, informazioni orientate alla consultazione tra le Parti, così come previsto dal D.Lgs. 25/2007, riguardanti:

- a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'Azienda, nonché la sua situazione economica;
- b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nell'Azienda, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di prevenzione e di contrasto;
- c) le decisioni dell'Azienda che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro.

Copia del Verbale conclusivo di tali incontri sarà inoltrata all'Organizzazione Nazionale di ciascuna parte interessata al fine di comporre un quadro generale ed anonimo della situazione nazionale del lavoro.

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

TITOLO V - Commissioni paritetiche nazionali e locali di categoria

Art. 20 Commissioni Paritetiche Nazionali di categoria

Annualmente, di norma entro il primo semestre, le Parti, per il tramite delle Commissioni Paritetiche Nazionali di categoria, a richiesta di una di esse, s'incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro sociale ed economico del settore, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi d'innovazione. Saranno altresì presi in esame:

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

2. le conseguenze dei suddetti processi sulla struttura del settore, sia sotto l'aspetto organizzativo, sia sotto l'aspetto formativo/professionale di tutti gli addetti;
3. lo stato e la dinamica dell'occupazione, con particolare riguardo all'occupazione giovanile, nonché, sulla base di quanto definito dal presente contratto in materia di formazione e di mercato del lavoro, lo stato e la dinamica dei rapporti di praticantato breve o "stages" e di apprendistato, dei rapporti di formazione e lavoro, dei contratti a progetto, di collaborazione coordinata e continuativa, a tempo determinato, nonché del telelavoro, del lavoro ripartito, e di ogni altra forma cosiddetta "atipica" del rapporto di lavoro.

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

- a. gli indirizzi/obiettivi sui fabbisogni occupazionali, su quelli formativi ed in particolare sulla riqualificazione professionale;
- b. lo studio delle problematiche connesse alla previdenza integrativa e all'assistenza sanitaria integrativa;
- c. la costituzione, a livello nazionale, di funzionali strumenti bilaterali di settore;
- d. l'esame e l'elaborazione di un codice di condotta sulla tutela della dignità della persona nel settore, tenuto conto delle risoluzioni e raccomandazioni Comunitarie (molestie sessuali, mobbing);
- e. la nomina dei membri/arbitri dei collegi d'arbitrato e la sede operativa degli stessi, così come previsto dal presente CCNL e dalla Legge.

Art. 21 Commissioni Paritetiche Regionali di categoria

Esame su quadro socio economico e materie negoziali a livello locale - Annualmente, e di norma dopo l'incontro a livello nazionale di settore, le Parti impegnate nella pratica attuazione di questo livello di relazioni sindacali, su richiesta di una di esse, si incontreranno per avviare specifici confronti d'approfondimento e di ricerca di possibili iniziative tese al governo della prevedibile evoluzione dei processi di riforma e di sviluppo delle Aziende e dei riflessi che potranno verificarsi sul Settore. Nel corso di tale incontro, o in altra data concordata, potranno altresì essere affrontate e definite le seguenti materie:

1. individuazione e definizione di norme contrattuali relative a forme d'impiego, così come previste al titolo "Mobilità e Mercato del lavoro" del presente Contratto e demandate a questo livello dallo stesso CCNL;
2. esame dei fabbisogni formativi, anche raccordandosi, ove nominati, con i "referenti regionali", per la definizione di proposte di piani formativi da sottoporre all'Ente Bilaterale di Formazione;
3. esame e definizione d'accordi e/o di convenzioni in materia di formazione, qualificazione, riqualificazione professionale e stages, tesi ad accrescere il valore del lavoro, anche attraverso la

fruizione di crediti formativi, nonché funzionali ad un migliore utilizzo degli addetti occupati con le diverse forme d'impiego e idonei a creare le condizioni più opportune per la pratica attuazione delle disposizioni legislative nazionali e comunitarie inerenti tale materia;

4. esame della classificazione al fine di ricercare, tra le declaratorie definite dal CCNL e le realtà organizzative, coerenti soluzioni d'aggiornamento locale dei profili ed esemplificazioni professionali;

5. esame e definizione di quanto, in materia di congedi per la formazione, è delegato alle Parti Sociali dalla Legge 8/3/2000, n. 53;

6. definizione di eventuali accordi locali in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro;

7. definizione di specifici accordi per l'applicazione e la pratica gestione delle "attività sindacali";

8. definizione di accordi locali in materia di flessibilità dei regimi d'orario di cui al titolo "Orario di lavoro" del presente CCNL o relativi alla regolamentazione degli obblighi dei Lavoratori e dei Datori di lavoro;

9. esame dell'occupazione generale, in particolare femminile, e degli eventuali accordi conseguiti.

Disposizione finale

Qualora le sottoscritte Organizzazioni dei lavoratori dovessero, con altre Associazioni di datori di lavoro dovessero concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente Contratto, tali condizioni, dopo che siano state accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le Organizzazioni interessate, si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate dalle parti firmatarie del presente contratto.

TITOLO VI -Costituzione, tipologie, luogo della prestazione e modifiche del rapporto di lavoro

Art. 22 Assunzione

L'assunzione dei lavoratori è fatta in conformità alle norme di legge.

All'atto dell'assunzione l'azienda comunicherà al lavoratore per iscritto:

1) la tipologia del contratto di assunzione;

2) la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato;

3) la sede di lavoro in cui presterà la sua opera;

- 4) la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro e la retribuzione;
- 5) la categoria giuridica di appartenenza, per i soli fini previsti dalla legislazione vigente (compresa quella riguardante l'assicurazione malattia e il congedo matrimoniale);
- 6) l'indicazione dell'applicazione del presente Contratto collettivo di lavoro;
- 7) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- 8) le condizioni connesse alla tipologia del contratto di assunzione e tutte le altre eventuali condizioni concordate.

Al lavoratore sarà altresì fornita adeguata informazione sui rischi e sulle misure di prevenzione e protezione adottate secondo l'art.121 del presente CCNL.

Art. 23 Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

Quadri	6 mesi
Primo livello	6 mesi
Secondo livello	5 mesi
Terzo livello	4 mesi
Quarto e quinto	3 mesi
Sesto e settimo	2 mesi

Il periodo di prova dei quadri e del primo livello si intendono in giorni di calendario. Per gli altri livelli si intende di lavoro effettivo. Durante il periodo di prova il lavoratore percepirà lo stesso stipendio dei lavoratori non in prova. Durante il periodo di prova il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento da entrambe le parti senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie. Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata e il periodo sarà computato nella anzianità di servizio.

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art. 24 Apposizione del termine

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine.

Come stabilito dall'articolo 19 del d.lgs. n. 81/2015, fatte salve le specifiche disposizioni previste per le attività di carattere stagionale, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i 36 mesi.

Il contratto potrà avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i 36 mesi, solo in presenza delle seguenti condizioni:

- Esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- Esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria;

Qualora il limite dei 36 mesi sia superato in assenza delle condizioni suddette, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di superamento del suddetto limite.

Oltre il limite dei 36 mesi, è possibile stipulare un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di 12 mesi, presso la competente Direzione Territoriale del Lavoro.

Con esclusione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia della quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

L'atto scritto di cui sopra conterrà, in caso di rinnovo per un periodo superiore ai 12 mesi, la specificazione delle esigenze in base alle quali è stato stipulato.

Qualora il rapporto di lavoro a tempo determinato continui dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore.

Qualora il rapporto prosegua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

Art. 25 Tempo Determinato: divieti

Non è ammesso stipulare contratti di lavoro a tempo determinato nei seguenti casi:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, nei 6 (sei) mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (artt. 4 e 24 della L. n. 223/1991), che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso

per sostituire lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a 3 (tre) mesi;

c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;

d) da parte di Datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

A norma di legge, in caso di violazione dei divieti sopra elencati, il contratto si trasforma a tempo indeterminato.

Art. 26 Proroghe e rinnovi

Resta inteso che qualora la Legge disponga condizioni inderogabili diverse da quanto contrattualmente indicato, il rapporto di lavoro dovrà essere regolato a norma di Legge.

Il contratto a tempo determinato, per non essere trasformato di diritto in contratto a tempo indeterminato, deve rispettare le condizioni inderogabili previste dalla Legge, in particolare, per le proroghe, i rinnovi, i termini di riassunzione, le interferenze con il lavoro somministrato e gli obblighi di comunicazione e informazione.

Salvo che per le attività stagionali, il contratto a tempo determinato, per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra la stessa Azienda e lo stesso Lavoratore, non potrà superare i 36 (trentasei) mesi di lavoro, comprensivi di proroghe, rinnovi e di eventuale lavoro somministrato avente ad oggetto mansioni di pari livello e categoria.

Qualora il numero delle proroghe nell'arco di 36 (trentasei) mesi fosse superiore a 5 (cinque), il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga. L'Azienda, a domanda, è tenuta ad informare, con cadenza annuale, le Rappresentanze Sindacali Territoriali o Aziendali o Rappresentanza Lavoratori Aziendale sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato

Art. 27 Limiti quantitativi

Le Parti nell'ambito della propria autonomia contrattuale e nel rispetto della normativa vigente confermano nelle misure di seguito indicate il numero di lavoratori che può essere impiegato con contratto a tempo determinato in ciascuna unità produttiva:

BASE DI COMPUTO a Tempo Indeterminato	CONTRATTI a Tempo Determinato
0 – 4	4

5 – 9	5
10 - 20	6
Oltre 20	30%

La base di computo è costituita dai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato che risultino in forza all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo. Le frazioni di unità si computano per intero.

I limiti quantitativi di cui al presente articolo non si applicano ai contratti a termine stipulati dalle aziende che rientrano nelle fattispecie dell'art. 38 del presente CCNL.

Gli accordi integrativi stipulati tra le parti aderenti alle organizzazioni nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti il presente CCNL, possono definire ulteriori ipotesi di esclusione, modificare le misure ed anche individuare ipotesi di stabilizzazione dei suddetti lavoratori. Restano ferme le esclusioni e le discipline specifiche previste dalla legge.

Art. 28 Intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno

Le Parti convengono che nei seguenti casi di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, quali:

- Periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere;
- Periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni;
- Periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali;
- Periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale.

il numero complessivo delle assunzioni effettuate con contratto a tempo determinato non potrà superare il 50% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, esclusivamente per le ipotesi per le quali è previsto il limite del 30%.

Art. 29 Trattamento economico

Al lavoratore assunto con contratto di lavoro a tempo determinato spetta il medesimo trattamento economico e normativo previsto per i lavoratori assunti a tempo indeterminato ed in proporzione al periodo di lavoro prestato.

Art.30 Risoluzione del rapporto di lavoro e impugnazione

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima del termine, si rinvia alla normativa vigente in materia di impugnazione del licenziamento.

Art. 31 Tempo Determinato: estinzione del rapporto

Il rapporto di lavoro a tempo determinato si estingue con lo scadere del termine previsto, senza che sia necessaria alcuna particolare manifestazione delle Parti. La cessazione dovrà essere, quindi, comunicata agli Enti Competenti solo se avviene in data diversa da quella comunicata all'atto dell'assunzione.

Lo scadere del termine dà luogo alla cessazione, anche se intervenga nel periodo di conservazione del posto per gravidanza e puerperio, malattia e infortunio.

Il rapporto a tempo determinato potrà cessare prima della scadenza del termine per comune volontà delle Parti oppure per giusta causa o per cessazione dell'attività.

Art. 32 Tempo Determinato: diritto di precedenza

Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso lo stesso datore di lavoro, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione del rapporto a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

Art. 33 Tempo Determinato: Attività stagionali e Ragioni Oggettive

Quando siano richiesti servizi per le attività stagionali, così come definite dal DPR 1525/1963 per cui occorra procedere all'assunzione a tempo determinato di Lavoratori da adibire a servizi correlati a dette attività, il ricorso a tale tipo di contratto dovrà essere contenuto nel tempo necessario al lavoro da effettuarsi, con possibilità di anticipare l'assunzione per un periodo di formazione, addestramento e/o aggiornamento della durata massima di un quarto del contratto e, comunque, non superiore a giorni 15 (quindici), e da un analogo periodo per le consegne finali.

L'inizio anticipato e l'eventuale proroga dovranno essere indicati nel contratto d'assunzione sottoscritto dall'Azienda e dal Lavoratore.

Nell'arco dello stesso ciclo d'attività stagionale, non è consentito per ogni singolo Lavoratore superare gli 8 (otto) mesi nell'anno solare di durata massima complessiva del rapporto di lavoro a tempo determinato per motivi stagionali, comprese le eventuali proroghe e i periodi di formazione, addestramento e consegne.

Tale limite non opererà per le assunzioni a Tempo Determinato effettuate per "Ragioni Oggettive".

Nei contratti stagionali non trova applicazione la disciplina relativa alla durata massima della successione di contratti a tempo determinato.

Il Lavoratore assunto a termine per lo svolgimento d'attività stagionali o per Ragioni Oggettive ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato effettuate dalla stessa Azienda

e per le medesime attività, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto entro 3 (tre) mesi dalla data di cessazione.

La Contrattazione di secondo livello potrà prevedere una disciplina diversa delle assunzioni per lavoro stagionale, in funzione delle situazioni particolari, fermi restando i limiti inderogabili di Legge.

Art. 34 Tempo Determinato Stagionale: Indennità di fine stagione

Nel riconfermare il rilievo essenziale del rapporto di lavoro a tempo determinato per lo svolgimento delle attività caratterizzate da un andamento fortemente variabile o stagionale, riconoscendo la maggiore onerosità che il lavoro a tempo determinato stagionale comporta per il Lavoratore, che è soggetto a più ampi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro, che non agevolano la ricerca di nuova occupazione, le Parti convengono che ai lavoratori che permangono in forza fino al termine previsto del loro contratto, sia corrisposto all'atto della cessazione e in aggiunta al T.F.R., per ogni mese integralmente lavorato, un Trattamento aggiuntivo di fine rapporto, pari al 60% (sessanta per cento) della Nuova Indennità di Mancata Contrattazione, riconosciuta al Lavoratore Stagionale nel corso del contratto stesso. A tal fine, le frazioni di mese superiori ai 14 (quattordici) giorni, s'intendono mese integralmente lavorato.

La Contrattazione Aziendale di Secondo Livello potrà individuare una diversa percentuale in funzione della particolare situazione aziendale e della flessibilità di servizio effettivamente richiesta.

Art.35 Disciplina della successione dei contratti

Le Parti convengono nel richiamare integralmente la normativa vigente in materia di contratti a tempo determinato e le opportunità individuabili attraverso la contrattazione di secondo livello

Art. 36 Tempo Determinato: Contrattazione di secondo livello

La disciplina del presente CCNL è cedevole rispetto a quella Aziendale di Secondo Livello sui seguenti punti:

- a) individuazione di periodi, attività e/o mansioni soggetti a stagionalità, ovvero che presentano significative rarefazioni o intensificazioni del lavoro;
- b) particolari previsioni per i lavoratori stagionali e definizione dell'Indennità di fine stagione;
- c) limiti quantitativi dei Lavoratori assunti a tempo determinato;
- d) definizione delle deroghe legalmente ammesse al fine di migliorare la competitività e la qualità dei servizi aziendali;
- e) riduzione, o motivato annullamento, dei periodi d'interruzione tra contratti a termine;

f) definizione di eventuali trattamenti correlati al Contratto a tempo determinato quali, ad esempio, la contabilizzazione della gratifica natalizia o tredicesima mensilità in ratei mensili e/o la definizione delle prestazioni rese a tali lavoratori dagli Organismi Bilaterali di riferimento.

Art. 37 Tempo Determinato: Certificazione o Parere di Conformità

L'Azienda e il/i Lavoratore/i, ai sensi dell'art. 76, D.Lgs. 276/2003, potranno richiedere all'Ente Bilaterale o alle altre sedi di Certificazione previste, la Certificazione del Contratto a Tempo Determinato tra loro sottoscritto.

Il singolo Lavoratore potrà, inoltre, richiedere il Parere di Conformità sul proprio contratto a tempo determinato alla Commissione Bilaterale Nazionale di Certificazione.

Art. 38 Nuove attività

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

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 39 Tempo Parziale: definizione

Il Contratto di lavoro a Tempo Parziale prevede lo svolgimento dell'attività lavorativa con orario ridotto rispetto a quello ordinario previsto nel presente Contratto o praticato presso l'Azienda. Le Parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e a rispondere alle esigenze delle Aziende e dei Lavoratori, concordano che lo stesso possa essere di tipo:

- a) orizzontale: quando la prestazione giornaliera ridotta si svolga per tutti i giorni lavorativi;
- b) verticale: quando la prestazione a tempo pieno si svolga solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
- c) misto: quando la prestazione sia resa secondo una combinazione dei modi "orizzontale" e "verticale" sopraindicati e contempli giornate o periodi a tempo pieno, alternati a giornate o periodi a orario ridotto o non lavorati.

Art. 40 Tempo Parziale: condizioni di assunzione

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale necessita della volontarietà di entrambe le Parti (Azienda e Lavoratore) e, ai fini della prova, dovrà risultare da atto scritto, nel quale saranno indicati, oltre a quanto previsto dall'art. 52, i seguenti elementi:

- 1) il periodo di prova per i nuovi assunti;
- 2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e i relativi modi da ricondurre ai regimi d'orario esistenti;
- 3) l'indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno. Quando è previsto il lavoro a turni, l'indicazione che precede può limitarsi a rinviare al calendario aziendale dei turni programmati;
- 4) il trattamento economico e normativo, secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa ordinaria ridotta;
- 5) l'accettazione delle Clausole Elastiche e Flessibili, di cui all'art. 44, comprendenti l'eventuale previsione concordata della possibilità d'intensificazione in particolari periodi dell'anno (per stagionalità, festività ecc.) o di variare temporaneamente la collocazione dell'orario di lavoro.

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

Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale verticale anche per le sole giornate di sabato e/o festive, cui possono accedere anche studenti e/o Lavoratori, purché essi siano in possesso dei requisiti contrattuali e legali necessari. In tal caso, non opera alcun limite minimo alla durata settimanale della prestazione.

Diversi modi relativi alla collocazione temporale dell'orario di lavoro potranno essere definiti con accordo aziendale, ovvero previo parere vincolante di conformità dell'Ente Bilaterale.

Art. 41 Tempo Parziale: trattamento economico e normativo

Il trattamento economico e tutti gli istituti contrattuali dovranno essere proporzionati all'orario di lavoro a tempo parziale concordato nel periodo ed al tempo degli eventuali diversi Indici di prestazione occorsi nell'anno.

Art.42 Tempo Parziale: lavoro supplementare

Si definisce lavoro supplementare quello prestato tra l'orario parziale pattuito con il Lavoratore e l'orario contrattuale a tempo pieno, così come praticato presso l'Azienda. Per le particolari caratteristiche che contraddistinguono il settore disciplinato dal presente CCNL quali, ad esempio, l'esigenza di sostituire i Dipendenti assenti e di assicurare comunque la copertura dei servizi in caso d'intensificazione, le Parti hanno stabilito che sia consentito di richiedere al Lavoratore la prestazione di lavoro supplementare nei limiti di seguito precisati e con le maggiorazioni ivi previste.

Tali maggiorazioni, che già tengono conto delle afferenti quote delle retribuzioni differite e del T.F.R., sono superiori a quelle previste per il lavoro straordinario prestato nel tempo pieno, che già ha visto effettuare i relativi accantonamenti per le citate retribuzioni (differite e per il TFR).

Premesso tutto quanto precede, il lavoro supplementare richiesto è obbligatorio se:

- contenuto entro il limite del 10% (dieci percento) del normale orario di lavoro a tempo parziale;
- motivato da ragioni imprevedute o oggettive, tecniche, organizzative o sostitutive;
- richiesto per intervenuta calamità o nel rispetto del preavviso di almeno 4 (quattro) giorni lavorativi.

Resta però inteso che, per la particolare tutela del lavoro a tempo parziale (che prevede una prestazione inferiore per l'eventuale assistenza familiare o per il completamento con altro rapporto di lavoro a tempo parziale), il lavoro supplementare non sarà obbligatorio in presenza di comprovate situazioni personali del lavoratore che siano state preventivamente documentate oltre che, ovviamente, nei casi di forza maggiore. Limiti diversi potranno essere concordati all'atto dell'assunzione del Lavoratore o, successivamente, mediante Accordo individuale assistito o Contrattazione di secondo livello.

Le percentuali di maggiorazione di cui al presente articolo sono già comprensive dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti e differiti e, pertanto, saranno influenti nella determinazione delle ferie o della relativa indennità sostitutiva, della tredicesima e del T.F.R.

Art. 43 Tempo Parziale: lavoro straordinario

Solo con accordo del Lavoratore, anche nel tempo parziale potrà essere richiesta l'effettuazione di lavoro straordinario. Resta inteso che in tale eventualità, si applicheranno le maggiorazioni per il lavoro supplementare di cui al precedente art. 42, ma con l'incremento fisso di 3 (tre) punti percentuali.

Art. 44 Tempo Parziale: Clausole Elastiche e Flessibili.

Per maggior chiarezza, è contrattualmente conservata la distinzione tra Clausole Elastiche e Clausole Flessibili.

Le Parti, mentre riconoscono l'importanza dello "jus variandi" al fine di permettere al Datore di organizzare il lavoro secondo le obiettive necessità dell'impresa, ricordano che il lavoro a Tempo Parziale è spesso richiesto per esigenze personali o familiari, che dovranno essere, nei limiti del possibile, rispettate.

Da quanto precede, le Parti hanno concordato la seguente Disciplina che prevede maggiorazioni crescenti in funzione della diversa onerosità della prestazione richiesta a seconda della sua collocazione e della sua tempestività.

Definizioni:

Nel presente CCNL s'intendono Clausole Elastiche quelle che danno la possibilità di variare temporaneamente la collocazione giornaliera/settimanale della prestazione lavorativa ordinaria e Clausole Flessibili quelle che, nel contratto di lavoro a tempo parziale, permettono di variare in aumento la prestazione lavorativa per almeno due settimane di calendario. Variazioni per tempi minori potranno essere richieste facendo ricorso al lavoro supplementare o straordinario di cui all'articolo che precede.

Clausole Elastiche

1) Per rispetto allo jus variandi del Datore di lavoro, a fronte di mutate esigenze aziendali, egli ha diritto di variare la collocazione temporale dell'orario di lavoro nel contratto a Tempo Parziale, nei limiti del 10% (dieci percento) del normale orario di lavoro giornaliero o settimanale concordato con il Lavoratore, nel rispetto di un preavviso di almeno 10 (dieci) giorni lavorativi e con il riconoscimento, per le ore variate, di una maggiorazione della retribuzione del 5% (cinque percento), già comprensiva dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti, differiti e T.F.R.

2) Più estese modificazioni della collocazione temporale dell'orario di lavoro, potranno essere previste in sede di assunzione nel Contratto individuale di lavoro, quando vi sia stata l'accettazione del lavoratore, o mediante accordo scritto avanti alle Commissioni di Certificazione, con facoltà del Lavoratore di farsi assistere da un Rappresentante sindacale o da un Avvocato o da un Consulente del lavoro. Anche in tale caso, il Datore di lavoro dovrà riconoscere al Lavoratore un preavviso di almeno 10 (dieci) giorni lavorativi, unitamente alla maggiorazione del 5% (cinque percento) per le ore variate. La variazione, ordinariamente, potrà modificare la collocazione temporale fino al limite del 25% (venticinque percento) del normale orario di lavoro giornaliero o settimanale concordato con il Lavoratore.

Clausole Flessibili

1) Sempre per rispetto allo jus variandi, a fronte di mutate esigenze aziendali, è contrattualmente previsto il diritto del Datore di lavoro di variare in aumento o in diminuzione la prestazione lavorativa ordinaria, nel rispetto del preavviso al Lavoratore di 10 (dieci) giorni lavorativi, entro il limite del 10% (dieci percento) del normale orario di lavoro settimanale già precedentemente concordato. In caso di aumento, il lavoratore avrà diritto di ricevere per le ore ordinarie richieste, per il tempo di 3 (tre) mesi, la retribuzione oraria maggiorata del 5% (cinque percento), già comprensiva dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti, differiti e T.F.R. Superato tale periodo, in costanza di variazione dell'orario di lavoro, dovrà effettuarsi il consolidamento, a tutti gli effetti, dello stesso.

2) Variazioni in aumento più estese potranno essere previste in sede di assunzione nel Contratto individuale di lavoro, quando vi sia stata l'accettazione del lavoratore, o mediante accordo scritto avanti alle Commissioni di Certificazione, con facoltà del Lavoratore di farsi assistere da un Rappresentante sindacale o da un Avvocato o da un Consulente del lavoro. In tali casi, sempre nel rispetto del preavviso di 10 (dieci) giorni lavorativi, il Datore di lavoro potrà richiedere prestazioni aggiuntive entro il limite del 25% (venticinque per cento) del normale orario di lavoro settimanale concordato, tutte le altre condizioni invariate. Nelle sedi indicate, si definiranno anche i termini temporali di applicazione delle Clausole Flessibili o la definitiva modifica della percentuale di prestazione lavorativa. Inoltre, si definiranno le eventuali maggiorazioni da riconoscere, fermo restando che la modifica concordata e permanente dell'orario di lavoro settimanale non comporta l'automatico riconoscimento di maggiorazioni.

Il consenso alle Clausole Flessibili, già espresso dai Lavoratori, potrà essere revocato nei seguenti casi:

- lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti;
- patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché nel caso in cui il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, alla quale sia stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua;
- presenza di figlio convivente di età non superiore a 13 (tredici) anni o figlio convivente portatore di handicap;
- lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali;
- lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame.

E' in ogni caso fatta salva la facoltà del Lavoratore di chiedere, in caso di oggettivi e comprovati gravi motivi familiari e/o personali, con preavviso ordinario di 2 (due) giorni lavorativi o, per i casi gravi ed imprevedibili, di almeno un giorno lavorativo, il ripristino della prestazione originariamente concordata.

Art. 45 Tempo Parziale: trasformazioni per esigenze di assistenza o cura o per pensionamento

Il lavoratore ha la facoltà di optare, per una sola volta, in alternativa al congedo parentale, o entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del D.Lgs. 151/2001, ad una trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, nei limiti e alle condizioni previste dal comma 7, art. 8 del D.Lgs. 81/2015. È riconosciuto il diritto alla trasformazione o la priorità nella

trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi di cui ai commi 3, 4, 5, 6 e 7 dell'art. 8 del D.Lgs. 81/2015. Inoltre, il Lavoratore potrà richiedere all'Azienda di rendere la propria prestazione lavorativa a tempo parziale a titolo definitivo per la c.d. flessibilità di accesso alla pensione. Quanto vi sia l'accordo o l'approvazione aziendale, le Parti (Datore e Lavoratore) dovranno rispettare i termini contrattuali e legali previsti per tale forma di tempo parziale e potranno beneficiare di tutti i rispettivi benefici previsti dalla Legge. Anche a questi Contratti, per tutti gli aspetti non diversamente regolati dalla Legge, si applicheranno i principi del presente Titolo.

Art. 46 Tempo Parziale: informativa

In caso di assunzione di personale a tempo parziale, il Datore di lavoro è tenuto a informare tempestivamente il personale già dipendente con contratto a tempo pieno, occupato in unità periferiche aziendali site nello stesso comune, anche mediante comunicazione scritta da affiggere in luogo accessibile a tutti, ed è tenuto a prendere in prioritaria considerazione, nell'ambito della fungibilità, le domande interne di trasformazione a tempo parziale. Nell'ambito del sistema di informazione del presente CCNL, a richiesta, saranno forniti alle strutture bilaterali locali, i dati sui contratti a tempo parziale stipulati, sulle professionalità interessate e sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

Art. 47 Tempo Parziale: criteri di computo

Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, i lavoratori a tempo parziale dovranno essere computati in proporzione all'orario concordato, rapportato al tempo pieno, con arrotondamento all'unità superiore in caso di decimale uguale o superiore a 5 (cinque).

Art. 48 Norme generali

Le parti stipulanti convengono sul principio che il lavoro a tempo parziale può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità ed alla articolazione della prestazione di lavoro, in quanto applicato in rapporto alle esigenze dell'impresa ed all'interesse del lavoratore.

Il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile e di un trattamento riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

Il rapporto di lavoro ad orario ridotto potrà essere di tipo orizzontale, verticale o misto. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è di tipo orizzontale quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro; è di tipo verticale quando l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della

settimana, del mese, o dell'anno; è di tipo misto quando, attraverso una combinazione delle precedenti modalità, sono previste giornate ad orario ridotto limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.

Contratti di lavoro a tempo parziale con superamento dell'orario normale giornaliero ma inferiore a quello contrattuale settimanale, potranno essere stipulati anche al fine di consentire una maggiore utilizzazione degli impianti; in tale ultimo caso e nel caso in cui il part time verticale comprenda i giorni del fine settimana, l'attivazione sarà oggetto di esame preventivo con la Rappresentanza sindacale unitaria o Rappresentanza Lavoratori aziendale.

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicati, oltre quanto previsto dall'art. 52, 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.

Art. 49 Lavoro in somministrazione

In riferimento ai contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato o indeterminato trovano applicazione le disposizioni contenute negli artt. da 30 a 40 del D.Lgs. 81/2015, del D.L. 12/7/2018, n. 87 e smi.

Le Parti si riservano la possibilità di procedere, nel rispetto di quanto previsto dalle norme vigenti, alla sottoscrizione di apposito verbale di accordo integrativo finalizzato alla regolamentazione della disciplina del contratto di somministrazione.

LAVORO INTERMITTENTE

Art. 50 Definizione contratto di lavoro intermittente

Ai sensi degli artt. 13 e ss. del D.Lgs. n. 81/2015, il contratto di lavoro intermittente, che può essere stipulato anche a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell'azienda, che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei casi ed alle condizioni di seguito riportati.

Art. 51 Disciplina del rapporto di lavoro intermittente

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali

non sia possibile stipulare contratti a tempo parziale per l'impossibilità, o comunque la difficoltà, di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa.

Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età.

Il ricorso al lavoro intermittente, invece, è vietato:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge n. 223/1991 che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Art. 52 Assunzione

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

- a) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, in presenza delle quali è consentita la stipulazione del contratto;
- b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove pattuita, nei limiti di quanto previsto al paragrafo successivo (indennità di disponibilità);
- d) indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
- e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;
- g) il rinvio alle norme del presente articolo.

Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata con modalità semplificate alla I.T.L. competente per territorio, nonché all'Ente Bilaterale.

Art. 53 Indennità di disponibilità

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

Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 20% della retribuzione prevista dal presente contratto, per il livello di riferimento in base alla mansione svolta. La retribuzione mensile, da prendere a base di riferimento per la determinazione dell'indennità, è costituita da:

- a) minimo tabellare;
- b) E.D.R.;
- c) ratei di tredicesima.

L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o del presente contratto ed il pagamento delle mensilità supplementari, si esaurisce con il pagamento di quanto sopra indicato.

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

Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità.

Ove il lavoratore non provveda all'adempimento di cui sopra, perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale di lavoro. Le disposizioni di cui ai precedenti punti si applicano soltanto nei casi in cui il lavoratore si obblighi contrattualmente a rispondere alla chiamata dell'azienda.

Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto.

Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ovvero negli altri periodi indicati nei contratti territoriali o aziendali, l'indennità di disponibilità è corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte dell'azienda.

Art. 54 Retribuzione

Fermo restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e

normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

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

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

Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre precedente (gennaio-giugno; luglio-dicembre).

Art. 55 Tipologie contratto di apprendistato

Fermo restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere d'istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

- a. contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- b. contratto di apprendistato professionalizzante;
- c. contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

Le Parti concordano la disciplina dell'istituto dell'apprendistato definito professionalizzante, ed il contratto di apprendistato a cicli stagionali, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali giovanili.

A tal fine le Parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale, anche in relazione alla fase formativa, concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta adeguata alle esigenze delle aziende dei settori rappresentati e finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi da parte degli apprendisti.

Art. 56 Durata rapporto contrattuale

Il Contratto di apprendistato costituisce un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il rapporto di apprendistato professionalizzante in cicli stagionali così come previsto dall'Art. 43 c. 8 D.Lgs. n. 81/2015, potrà essere articolato in più stagioni attraverso più rapporti stagionali di durata non inferiore ai 4 mesi, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro quarantotto mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione.

Art. 57 Apprendistato professionalizzante

Le parti convengono che possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.

La formazione professionalizzante non sarà inferiore a 80 ore medie annue comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato-regioni del 21/12/2011, e potrà essere svolta anche "on the job" e in affiancamento. La formazione professionalizzante sarà integrata, laddove esistente, dall'offerta formativa pubblica, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'Art. 44 del D.Lgs. n. 81/2015.

Il livello di inquadramento di ingresso del lavoratore sarà inferiore di due livelli rispetto a quello di destinazione. La retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per il livello iniziale di inquadramento nel primo periodo. Nel secondo periodo, l'inquadramento sarà inferiore di un livello rispetto a quello di destinazione e la retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per tale livello.

Nel terzo periodo, fermo restando l'inquadramento come disciplinato al precedente comma, la retribuzione sarà corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione.

La durata dei singoli periodi è quella prevista dalla tabella di seguito riportata fatte salve diverse intese fra le Parti contraenti.

Art. 58 Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al D.Lgs. n. 226/2005 e di quelli di cui all'Art. 41 e ss. D.Lgs. n. 81/2015).

Possono essere assunti con il contratto di cui al c.1, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25.

a. La durata del contratto, fermo restando le normative regionali, è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere inferiore a sei mesi e superiore a:

- b. tre anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale;
- c. quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale;
- d. quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore;

Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta.

Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante: in tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere i 60 mesi e la retribuzione per l' apprendistato professionalizzante è disciplinata dall'Art. 57.

Il livello d'inquadramento professionale dell'apprendista sarà quello corrispondente alla mansione di "approdo".

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

- a. per il primo anno il 70% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- b. per il secondo anno l'80% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- c. per il terzo anno il 90% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.
- d. per l'eventuale quarto anno il 95% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.

Art. 59 Apprendistato di alta formazione e di ricerca

Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'Art. 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25/1/2008, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo (Art. 45 c. 1 D.Lgs. n. 81/2015).

Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi (Art. 45 c. 3 D.Lgs. n. 81/2015).

La durata del periodo di apprendistato di alta formazione e ricerca è disciplinata dall'Art. 45, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015.

Fermo restando quanto previsto dall'Art. 45, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015, l'apprendista assunto con il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca sarà inquadrato, anche ai fini retributivi ed in coerenza con il percorso formativo, come segue:

a. per i percorsi di durata superiore all'anno:

- per la prima metà del periodo di apprendistato: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- per la seconda metà del periodo di apprendistato: un livello sotto quello di destinazione finale;

b. per i percorsi di durata non superiore all'anno:

- per il periodo di apprendistato un livello sotto quello di destinazione finale.

Art.60 Durata dell'apprendistato

Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

Livello	Durata
II	36
III	36
IV	36
V	36
VI	24

In rapporto alle specifiche realtà territoriali ed in relazione alla regolamentazione dei profili dell'apprendistato operata dalle Regioni, la contrattazione integrativa può prevedere durate diverse

Art. 61 Proporzione numerica

In aziende in cui il numero di dipendenti è inferiore a 10 unità, le Parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100 per cento dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

In aziende in cui il numero di dipendenti è pari o superiore a 10 unità, le Parti convengono che il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro.

Art. 62 Disciplina del rapporto

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, con specifica delle mansioni affidate, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato nonché il piano formativo individuale.

Il parere di conformità del piano formativo individuale è di competenza dell'Ente Bilaterale.

Contestualmente all'assunzione dovrà essere consegnata all'apprendista un libretto formativo nel quale verrà registrato il percorso formativo svolto.

Per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 25 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

Art.63 Attività formativa: durata e contenuti

Il percorso formativo dell'apprendista è definito in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento previsto dalla disciplina contrattuale nazionale che l'apprendista dovrà raggiungere, entro i limiti di durata massima del contratto di apprendistato come dal presente CCNL.

In tal senso, i requisiti della formazione professionalizzante in termini quantitativi sono quelli indicati nella tabella seguente.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

È in facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi. Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

Profili Professionali	Ore complessive di Formazione Professionalizzante	Durata
-----------------------	---	--------

Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (Inquadramento finale al 2° livello)	240	36
Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (Inquadramento finale al 3° livello)	225	36
Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche (Inquadramento finale al 4° livello)	210	36
Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche (Inquadramento finale 5° livello)	210	36
Semplici conoscenze pratiche (Inquadramento finale 6° livello)	120	24

Art.64 Modalità di erogazione della formazione

La formazione a carattere professionalizzante può essere svolta in aula, on the job, nonché tramite lo strumento della formazione a distanza (FAD) e strumenti di e-learning ed in tal caso l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtuale e attraverso strumenti di tele affiancamento o videocomunicazione da remoto.

Qualora l'attività formativa venga svolta esclusivamente all'interno dell'azienda, L'azienda dovrà essere in condizione di erogare formazione ed avere risorse umane idonee a trasferire conoscenze e competenze richieste dai piani formativi, assicurandone lo svolgimento in idonei ambienti, come indicato nel piano formativo.

Art. 65 Parere di conformità

Il datore di lavoro dovrà richiedere, anche a mezzo PEC, entro 30 giorni dall'assunzione, l'assistenza dell'Ente Bilaterale per il rilascio del parere di conformità del percorso formativo secondo la modulistica predisposta dallo stesso.

Ove l'ente bilaterale non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà negata.

Art. 66 Periodo di prova

È previsto un periodo di prova, di durata non superiore a quanto stabilito per il lavoratore qualificato ed inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione dell'apprendista, durante il quale è reciproco il diritto tra le parti di risolvere il rapporto senza preavviso.

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Art. 67 Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato, effettuato presso altre aziende, sarà computato presso la nuova ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente accordo, purchè l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Le Parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione si sommino con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermi restando i limiti massimi di durata.

Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali sarà concesso sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione.

La registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro sull'apposito libretto formativo.

Art. 68 Obblighi del datore di lavoro

In virtù di quanto previsto dalla normativa vigente in tema di apprendistato, il datore di lavoro che intenda procedere all'assunzione di lavoratori apprendisti ha l'obbligo:

- a. di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perchè possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- b. di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo nè in genere a quelle a incentivo;
- c. di consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, di partecipare alle iniziative formative previste per l'acquisizione della professionalità prevista dal profilo;
- d. di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lettera c, non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto a un lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate a fattorini, sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

Art. 69 Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

- a. seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b. prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c. frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;
- d. osservare le norme disciplinari generali, previste dal presente CCNL e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purchè questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

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

Art. 70 Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, al trattamento normativo previsto dal presente CCNL per i lavoratori in possesso della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

Art. 71 Malattia

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a quattro eventi morbosi in ragione d'anno di calendario (1 gennaio - 31 dicembre), ad un'indennità pari al 50% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;

Dal 4° giorno di malattia l'apprendista avrà diritto all'indennità pari al 75% della retribuzione lorda di cui al punto precedente, rimanendo inteso che il numero massimo complessivo di giornate indennizzate dal datore di lavoro è pari a 45 giorni.

Nel caso di ricovero ospedaliero, e per tutta la durata dello stesso, a partire dal 4° giorno ed entro i limiti del periodo di comporta previsto dal presente CCNL, l'apprendista avrà diritto ad una integrazione, a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere il 75% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

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

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

Art. 72 Infortunio

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

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

- a. 60% per i primi 3 giorni;
- b. 80% dal 4° al 20° giorno;
- c. 90% dal 21° giorno al 180°.

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

Art. 73 Durata contratto di apprendistato

Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche conseguite o alla scadenza delle durate previste per le varie tipologie di apprendistato.

Art. 74 Obblighi di comunicazione

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 5 giorni al competente Centro per l'Impiego di cui al D.Lgs. n. 469/1997, anche a mezzo PEC, i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti, di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

Art. 75 Apprendistato in cicli stagionali

Per apprendistato in cicli stagionali s'intende quel contratto di apprendistato la cui durata è temporalmente legata al ciclo delle stagioni.

Per tutti i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali è prevista la possibilità di assumere e apprendisti con contratti di lavoro a termine.

In tali casi la durata del percorso formativo dell'apprendista stagionale dovrà essere proporzionato rispetto alla effettiva durata del rapporto contrattuale instaurato con l'apprendista.

Il datore di lavoro potrà assumere più volte, a tempo determinato, l'apprendista nel corso di complessivi 48 mesi dalla data della prima assunzione; ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale sono utili anche le brevi attività lavorative svolte nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

L'apprendista, che ha già svolto un periodo di apprendistato presso un'azienda che opera in cicli stagionali, ha diritto di precedenza, per un anno, nell'assunzione presso la stessa impresa per la stagione successiva, rispetto ad altri apprendisti.

Tale diritto non spetta ai lavoratori licenziati dall'azienda per giusta causa.

Art. 76 Finanziamento della formazione dell'apprendistato

La formazione degli apprendisti potrà essere finanziata attraverso l'intervento del fondo Interprofessionale individuato successivamente dalle Parti.

Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le Parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.

Le parti convengono che al fine di adeguare le regole del presente titolo ai futuri interventi normativi in materia, verranno previsti opportuni adeguamenti da concordarsi con apposito verbale di accordo integrativo contrattuale

Le Parti, per ragioni di conformità, per tutti gli aspetti generali, rinviando all'Accordo Interconfederale per la disciplina dell'Apprendistato, riservando al presente CCNL la restante disciplina di dettaglio che, ove non coincidente, è prevalente.

Art. 77 Trasferta

Rimborso spese.

A) Ai lavoratori comandati a prestare la propria opera fuori dalla sede, dallo stabilimento, per il quale sono stati assunti o nel quale fossero stati effettivamente trasferiti, compete un rimborso delle spese dagli stessi sostenute nell'interesse del datore di lavoro.

Spetterà il rimborso delle spese relative ai pasti e pernottamento secondo le regole che seguono:

- a) il rimborso del pasto meridiano è dovuto quando il lavoratore venga inviato in trasferta ad una distanza superiore ai 60 Km. dalla sede per il quale è stato assunto o sia stato effettivamente trasferito;
- b) il rimborso del pasto serale è dovuto al lavoratore che, usando dei normali mezzi di trasporto oppure i mezzi messi a disposizione dall'azienda, non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 21 oppure entro le ore successive alle quali rientrerebbe partendo dalla sede o stabilimento di origine, alla fine del proprio orario normale di lavoro;
- c) il rimborso delle spese di pernottamento è dovuto al lavoratore che, per ragioni di servizio usando dei normali mezzi di trasporto oppure i mezzi messi a disposizione dall'azienda, non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 23. Tale rimborso non sarà erogato nel caso in cui risulti in modo inconfutabile, ad esempio dai documenti di viaggio, che il lavoratore non ha sopportato spese nell'interesse del datore di lavoro relative al pernottamento. Il rimborso per il pasto meridiano è dovuto, indipendentemente dalla distanza chilometrica della trasferta, quando il lavoratore, durante

la pausa non retribuita, non possa rientrare nella sede o stabilimento di origine e consumare il pasto usando i normali mezzi di trasporto oppure i mezzi messi a disposizione dall'azienda.

Non si farà luogo al rimborso delle spese dei pasti qualora il lavoratore possa usufruire dei servizi messi a disposizione dall'azienda quali: buoni pasto, convenzioni con ristoratori o possa consumare il pasto presso la propria mensa aziendale o quella del cliente in cui sia stato comandato a prestare il proprio lavoro; in quest'ultimo caso, ove sia stata sostenuta una spesa maggiore rispetto a quella della mensa di provenienza, si provvederà al rimborso della differenza.

Gli importi dei suddetti rimborsi spese saranno riferiti ai trattamenti aziendali in atto. Le spese effettive di viaggio, corrispondenti ai mezzi di trasporto forniti o autorizzati dall'azienda saranno dalle stesse anticipate. Saranno corrisposti adeguati anticipi sulle prevedibili spese vive necessarie per l'espletamento della trasferta ed il saldo verrà effettuato unitamente alla corresponsione della retribuzione.

B) In alternativa al rimborso delle spese come sopra specificato, è possibile sostituire, anche in modo parziale, il rimborso con un'indennità di trasferta forfettaria per ciascun pasto, meridiano o serale. Il lavoratore non ha alcun obbligo di presentare documentazione al fine di ottenere il rimborso forfettario.

Le parti confermano che l'indennità così come disciplinata dalla presente lettera continua ad essere esclusa dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti di legge e/o di Contratto.

Sia nell'ipotesi A) che nell'ipotesi B) le parti confermano che non saranno erogati rimborsi nel caso in cui risulti in modo inconfutabile, ad esempio dai documenti di viaggio, che il lavoratore non ha sopportato spese nell'interesse del datore di lavoro relative al pernottamento ed ai pasti. Il lavoratore in trasferta dovrà attenersi alle norme contrattuali per quanto riguarda la disciplina sul lavoro e alle istruzioni impartite dall'azienda per quanto riguarda l'esecuzione del lavoro cui sia adibito; inoltre, secondo le disposizioni impartite dall'azienda, dovrà provvedere alla registrazione del materiale avuto in consegna e delle ore di lavoro compiute, ad inviare rapporti periodici che fossero richiesti dall'azienda sull'andamento del lavoro e ad attuare tutto quanto necessario per la sua buona esecuzione. Il lavoratore in trasferta non dovrà effettuare prestazioni straordinarie, notturne e festive se non sia stato esplicitamente autorizzato dall'azienda o da coloro cui l'azienda abbia conferito detto potere.

Dichiarazione a verbale

Nel caso in cui il lavoratore chiamato a prestare la propria opera in trasferta sia impossibilitato a consumare il pasto nelle ore comprese tra le 12 e le 15 e/o le 19 e le 22, allo stesso, in sostituzione del piè di lista, verrà riconosciuto un concorso spese di complessive € 13,00 per ogni pasto. Tale indennità sarà pari ad € 14,00 a far data dall' 1/03/2021 ed a 15,00 a far data dal 1/03/2022.

Art. 78 Trasferimenti

Il Trasferimento sposta la titolarità del rapporto di lavoro tra sedi diverse della medesima Azienda. Esso, salvo che avvenga per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, richiederà normalmente il consenso del Lavoratore.

Il trasferimento non può discriminare i Lavoratori per motivi sindacali o per altre ragioni inerenti alla sfera personale e quando l'interessato fosse eletto a cariche sindacali o pubbliche o genitore di figlio o equiparato minore di un anno, il trasferimento non sarà possibile senza il consenso dell'interessato.

Il trasferimento non potrà, in ogni caso, assumere la valenza di sanzione disciplinare atipica.

Il trasferimento prevede un preavviso normale di 3 (tre) mesi e dà normalmente diritto alle seguenti indennità o rimborsi:

1. il rimborso delle spese effettive e documentate di trasferimento e trasporto, che sia avvenuto conformemente alle disposizioni aziendali e al decoro del Lavoratore. Qualora il trasferimento preveda il cambio di domicilio, rientrano nel rimborso delle spese sostenute anche gli oneri documentati di trasloco;
2. il rimborso dell'eventuale affitto o del mancato godimento ad equo canone dell'alloggio. Qualora il preavviso al trasferimento sia inferiore a mesi 6 (sei), il rimborso spetta fino a concorrenza di tale termine;
3. un'indennità di trasferimento pari a quella prevista per il personale in trasferta, per un massimo di 9 (nove) settimane, ridotte di una settimana per ciascun mese di preavviso ricevuto, fino al minimo di 6 (sei) settimane;
4. in caso di trasloco del mobilio, il Lavoratore avrà diritto a 24 (ventiquattro) ore di permesso straordinario retribuito o, a sua scelta, alla relativa indennità sostitutiva;
5. nel caso di Lavoratore con familiari a carico, il rimborso delle spese di trasporto, di cui al punto 1. che precede, dovrà comprendere le spese effettive sostenute e documentate anche per ciascun convivente a carico. Inoltre, si riconoscerà per ciascun convivente, con i criteri di cui al punto 3. che precede, il 40% (quaranta per cento) della diaria per il tempo spettante.

Resta inteso che il complesso dei rimborsi e delle indennità dovute dall'Azienda si giustifica solo con l'effettivo trasferimento del Dipendente e di suoi familiari e con la permanenza del Lavoratore nella nuova sede di lavoro per un tempo almeno pari al preavviso di trasferimento ricevuto.

Una minor permanenza del Lavoratore, che non sia disposta dall'Azienda, salvo nei casi di dimissioni conseguenti a giusta causa, diverso accordo tra le Parti o forza maggiore, determinerà il diritto aziendale di trattenere pro quota i rimborsi e le indennità di cui ai punti 1., 2., 3., 4. e 5. che precedono, che siano già stati riconosciuti al Dipendente (anche per i suoi familiari).

In caso di dimissioni del Lavoratore, sempre ad esclusione della giusta causa, le suddette trattenute potranno essere compensate con le competenze di fine rapporto, a qualsiasi titolo dovute, ivi compreso il TFR

Il Lavoratore trasferito all'estero, oltre a quanto precede, avrà diritto alla corresponsione di un'indennità aggiuntiva di trasferimento pari a 3 (tre) Retribuzioni Mensili Normali, che saranno aumentate di mezza mensilità per ogni familiare a carico che si trasferisca con il Lavoratore, purché sia comprovato l'effettivo trasferimento del nucleo familiare. Anche per i Lavoratori trasferiti all'estero, vale la precedente disciplina sulle trattenute da effettuarsi in caso di permanenza nella nuova sede di lavoro per un tempo inferiore al preavviso di trasferimento ricevuto.

Nei casi in cui il trasferimento si giustifichi dalla salvaguardia del posto di lavoro le Parti, con Accordo assistito, potranno stabilire condizioni diverse, anche peggiorative rispetto alle previsioni del presente articolo.

Art. 79 Cessione, trasformazione e trasferimento di azienda

La cessione o trasformazione dell'azienda non determina normalmente la risoluzione del rapporto di lavoro ed in tal caso il lavoratore conserva, nei confronti del nuovo titolare, i diritti acquisiti (anzianità di servizio, categoria, mansioni, ecc.) e gli obblighi derivanti dal presente Contratto di lavoro.

TITOLO VII- Classificazione del personale e particolari tipologie di lavoratori

Art. 80 Classificazione del personale

COLLABORATORE SPORTIVO

Rapporti di collaborazione sportivo-dilettantistici – Art. 67, comma 1, lettera m) del TUIR

Rientrano nella categoria dei Collaboratori Sportivi i soggetti che *“svolgono mansioni rientranti, sulla base dei regolamenti e delle indicazioni fornite dalle singole federazioni, tra quelle necessarie per lo svolgimento delle attività sportivo-dilettantistiche, così come regolamentate dalle singole federazioni”* e che, quindi, per il rapporto di collaborazione sportiva trova applicazione l'Art. 67, comma 1, lettera m) del TUIR

QUADRI

Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgano con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi delle imprese nell'ambito di strategie e programmi L'azienda definiti, in

organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrata e quindi abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa.

Assegnazione della qualifica:

L'assegnazione del lavoratore alle mansioni superiori di Quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto di conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per il periodo di sei mesi.

Polizza assicurativa:

Ai Quadri viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili e penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo per fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte. L'azienda è tenuta ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile contro terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Orario di lavoro:

Ai Quadri si applica quanto disposto dall'orario di lavoro normale settimanale del presente CCNL

Trasferimenti:

il trasferimento dei Quadri che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con preavviso di almeno 60 giorni. in tale ipotesi a detti lavoratori sarà riconosciuto, per un periodo di 8 mesi, il rimborso della differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato prima del trasferimento.

Indennità di funzione:

Ai quadri verrà mensilmente corrisposta una indennità di funzione pari a € 60,00 lordi per 14 mensilità, assorbibili da indennità similari, da eventuali superminimi individuali, nonché da elementi retributivi concessi con clausole espresse di assorbimento ovvero a titolo di acconto o di anticipazione sul presente contratto

Ai quadri può essere riconosciuta la facoltà di effettuare corsi formativi finalizzati all'acquisizione di adeguati livelli di preparazione ed esperienza professionali.

OPERATORI SPORTIVI

Primo Livello

La qualifica individua allenatori/istruttori/tecnici/educatori/formatori delle varie discipline sportive che svolgono compiti di elevata complessità e di responsabilità tecnica superiore a quelle previste per le figure di Secondo Livello operando anche con Team che partecipano a competizioni nazionali ed internazionali. Gestiscono e coordinano programmi di formazione, di ricerca del talento, di promozione delle attività. Progettano e conducono programmi di ricerca tecnico-scientifica. Specialisti dell'esercizio fisico- movimento umano - come attività mirata alla salute delle persone con particolari malattie metaboliche.

Secondo Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo, nonché il personale che esplica la propria attività con carattere di creatività nell'ambito di una specifica professionalità tecnica e/o scientifica.

Allenatore Capo

La qualifica individua allenatori/istruttori/tecnici/educatori in grado di coordinare altri tecnici, ed allenare qualsiasi atleta o squadra a livello agonistico nazionale o anche internazionale. La qualifica abilita tipicamente ad allenare squadre di massima serie nazionale o atleti appartenenti all'élite nazionale, secondo le abilitazioni riconosciute sulla base di leggi nazionali o regionali o comunque rilasciate da FSN, DSA o EPS.

Esperto in Preparazione Fisica

La qualifica individua esperti in preparazione fisica nelle varie discipline sportive, con più di 10 anni di abilitazione con competenze specifiche avanzate nell'analisi del modello di prestazione e negli aspetti di supporto all'allenamento tecnico-tattico, legate alla preparazione fisica degli atleti per la competizione, con l'obiettivo di svilupparne in forma integrata le capacità organo-muscolari e coordinative utili per la prestazione e il suo sviluppo.

Terzo Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportino particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza, e i lavoratori specializzati

provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnicopratica comunque conseguita ovvero conseguita con abilitazioni riconosciute sulla base di leggi nazionali o regionali o comunque rilasciate da FDN, DSA o EPS. □

Allenatore/Istruttore/Tecnico/Educatore (Senior)

La qualifica individua allenatori / istruttori / tecnici / educatori che possono operare e progettare autonomamente attività, con atleti e partecipanti di ogni età, sia agonisti che non. Con gli agonisti operano normalmente a livello medio di qualificazione, assistendo atleti e squadre di livello regionale o nazionale. Lavorano in condizioni di complessità medio – basse, in società sportive di ridotte dimensioni o in staff articolati di società sportive di maggiori dimensioni. Possono anche essere previsti compiti non complessi di supervisione e coordinazione di tecnici apprendisti.

Esperto in Preparazione Fisica

La qualifica individua esperti in preparazione fisica (con meno di 10 anni di abilitazione) con competenze specifiche avanzate nell'analisi del modello di prestazione e negli aspetti di supporto all'allenamento tecnicotattico, legate alla preparazione fisica degli atleti per la competizione, con l'obiettivo di svilupparne in forma integrata le capacità organico-muscolari e coordinative utili per la prestazione e il suo sviluppo. Personal trainer (con almeno 3 anni di esperienza) con competenze specifiche per allenamenti mirati in base alle esigenze dei consumatori". (questa categoria opera con partita iva)

Quarto Livello

Al quarto livello appartengono i lavoratori adibiti ad attività che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite:

Allenatore / istruttore / tecnico / educatore (Junior), da intendersi come personale di prima assunzione per un periodo di massimo 12 mesi

Aiuto allenatore / istruttore / tecnico / educatore

Svolgono attività di assistenza e supporto tecnico ad un allenatore / istruttore. Tecnici non autonomi che operano sotto la supervisione di un allenatore o istruttore (Senior). Organizzano e conducono le sedute di allenamento utilizzando metodi, strumenti ed attrezzature sotto la guida di tecnici esperti. Conducono sempre sotto supervisione, la valutazione dell'allenamento.

OPERATORI COMPLEMENTARI DELLO SPORT

Primo livello

A questo livello appartengono i lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva, che sovrintendono alle unità produttive o ad una funzione organizzativa con carattere di iniziativa e di autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate.

Responsabile tecnico, amministrativo, commerciale

Responsabile di marketing, pubbliche relazioni, sviluppo organizzativo

Dirigente sportivo

Altre qualifiche di valore equivalente

Secondo livello

Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo, nonché il personale che esplica la propria attività con carattere di creatività nell'ambito di una specifica professionalità tecnica scientifica.

Green Keeper

Capo officina

Capo centro ippico

Capo centro cinofilo

Artiere di elevata professionalità

Cavaliere

Formatore

Coordinatore dell'area o settore

Contabile con mansioni di concetto

Segretario di direzione con mansioni di concetto con conoscenza in lingue straniere

Operatori sanitari

Massofisiokinesiterapista con provata esperienza

Altre qualifiche di valore equivalente

Terzo livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportino particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza, e lavoratori specializzati provetti che, in condizione di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico pratica comunque conseguita ovvero conseguita con abilitazioni riconosciute sulla base di leggi nazionali o regionali o da strutture riconosciute dal CONI.

Operatori Sanitari: massaggiatori sportivi, massofisiokinesiterapista, antidoping,

Operatori gestionali ausiliari dello sport

Istruttore

Capo scuderia

Conduttore cinofilo

Artiere

Cavaliere

Operaio specializzato provetto, quale ad esempio l'addetto a rifacimento campi sportivi

Contabile, impiegato amministrativo: personale che in condizione di autonomia operativa, sulla base di istruzioni applicando procedure operative complesse, relative a sistema contabile e/o amministrativo, svolge i seguenti compiti: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare dati e chiudere conti, elaborare situazioni contabili ed effettuare consuntivi, evidenziare posizioni irregolari e gestire i conseguenti interventi operativi

Altre qualifiche di valore equivalente

Quarto livello

Al quarto livello appartengono i lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e relative operazioni complementari, nonché i lavoratori adibiti ad attività che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, e cioè:

Consulente/promotore dei servizi e delle attività

Addetto alla preparazione materiali sportivi con provata esperienza

Magazziniere

Artiere

Cavaliere

Assistente bagnanti

Addetto a mansioni d'ordine di segreteria

Hostess

Dog sitter

Contabile d'ordine

Addetto al punto ristoro

Promotore

Cassiere

Conducente di automezzi o barche

Addetto al rifacimento e alla manutenzione dei giardini e/o campi sportivi

Operaio specializzato intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni esegue interventi di particolare precisione per la riparazione, manutenzione e aggiustamento di macchine, impianti, caldaie ed attrezzature varie

Operatore sportivo con mansioni di supervisione e controllo durante gli eventi le competizioni e o manifestazioni

Altre qualifiche equivalenti

Quinto livello

Al quinto livello appartengono i lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico / pratiche comunque conseguite.

Addetto alla clientela

Addetto alla preparazione materiali sportivi

Artiere

Addetto all'accoglienza, desk

Caddie master

Addetto alla manutenzione dei giardini e campi sportivi

Addetto ai galleggianti

Addetto alla manutenzione delle piscine

Receptionist

Addetto al controllo e verifica merci

Conducente di autovetture e automezzi speciali per trasporto cavalli

Operaio qualificato

Operatore sportivo con mansione di supporto non specializzato per gli eventi le competizioni e o manifestazioni

Altre qualifiche equivalenti

Sesto livello

A questo livello appartengono i lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche.

Assistente di sala

Addetto alle caldaie

Guardarobiere

Assistente o addetto di spogliatoio

Caddie

Addetto ai campi

Addetto allo scarico e carico

Addetto agli ingressi

Addetto ai servizi

Portiere

Conducente di motobarca / furgone

Fattorino

Custode anche di magazzino

Operaio comune

Addetto alle pulizie con uso e conduzione di mezzi meccanici semoventi

Addetto al mantenimento, cura e pulizia dei cavalli

Altre qualifiche equivalenti

Settimo livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di pulizia o equivalenti

Addetto alle pulizie anche con mezzi meccanici

Addetto alla pulizia box sia a truciolo che a paglia, mangiatoie e beverini, pavimenti, corridoi, parti aeree e locali comuni

Addetto all'organizzazione locali di stoccaggio foraggi, distribuzione razioni giornaliere mangime/fieno/altro

Addetto al riconoscimento stato di salute generale degli equidi e applicazione semplici trattamenti medicamenti

Addetto alla conduzione cavalli a mano e utilizzo giostra/paddock, governo della mano, insellaggio e dissellaggio cavalli, tecniche di base del lavoro del cavallo montato e alla corda finalizzate al solo esercizio muscolare/respiratorio del cavallo

Addetto all'assistenza base veterinario-maniscalco

TITOLO VIII - Orario di lavoro

Art. 81 Entrata ed uscita in azienda

L'entrata e l'uscita dei lavoratori dall'azienda, è regolata dalle disposizioni aziendali in atto che dovranno definire l'orario di accesso allo stabilimento e quello di inizio del lavoro.

Resta fermo che all'inizio dell'orario di lavoro il lavoratore dovrà trovarsi al suo posto per iniziare il lavoro.

Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora o mezz'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia compreso nei primi 15 minuti o oltre i 15 e fino ai 30.

Laddove non sussistano impedimenti di carattere tecnico, organizzativo e produttivo e fatte salve le prassi in atto, potranno essere definiti in sede aziendale sistemi di flessibilità in entrata ed in uscita dell'orario di lavoro giornaliero.

Art. 82 Contrazione temporanea dell'orario di lavoro

Fermo restando l'utilizzabilità, in rapporto alle differenti esigenze aziendali, degli strumenti di legge vigenti in materia di Cassa integrazione guadagni e mobilità e di contratti di solidarietà, le parti convengono che a fronte di casi di crisi, ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale che determinino esuberi occupazionali sia opportuno un comportamento che tenda a diminuire, per quanto possibile, le conseguenze sociali di un minore impiego della forza lavoro.

In caso di necessità di sospensioni dell'attività lavorativa, potrà essere utilizzato anche in modo collettivo, previo esame con la Rappresentanza sindacale unitaria che si intenderà esaurito decorsi 10 giorni dalla data dell'incontro indicata nella convocazione, quanto accantonato in conto ore e le giornate di ferie residue, escluse quelle in corso di maturazione nell'anno corrente.

Art. 83 Sospensione ed interruzione del lavoro

In caso di interruzioni di lavoro di breve durata, dovute a causa di forza maggiore, nel conteggio della retribuzione non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste, nella giornata, non superino nel loro complesso i 60 minuti.

In caso di interruzioni di lavoro che nella giornata superino nel loro complesso i 60 minuti, se l'azienda trattiene il lavoratore nella sede di lavoro questi ha diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza.

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuale accordo tra le Organizzazioni sindacali territoriali per il prolungamento di tale termine, il lavoratore potrà risolvere il rapporto con diritto a tutte le indennità relative compreso il preavviso, nonché al trattamento di fine rapporto.

Art. 84 Recuperi

Fermo restando quanto previsto dal precedente art. 83 è ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore o a seguito di interruzione delle forniture o per le interruzioni di lavoro concordate fra le Organizzazioni sindacali territoriali o tra la Direzione e la

Rappresentanza sindacale unitaria (R.S.U) o Rappresentati Lavoratori aziendale (R.L.A) anche, per casi individuali, fra le parti interessate. Le modalità di recupero sono definite in sede aziendale.

Art. 85 Orario di lavoro

La durata massima settimanale del lavoro ordinario rimane confermata in 40 ore. Essa può essere computata anche come durata media in un periodo non superiore ai 12 mesi nei casi previsti al comma successivo e secondo quanto previsto nel paragrafo relativo all'orario plurisettimanale, salvi gli accordi aziendali in materia. Ferme restando le disposizioni contrattuali, ai soli fini legali i limiti del lavoro ordinario rimangono fissati nei termini e secondo le modalità previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

Per gli impianti che richiedono un lavoro ininterrotto di 7 giorni alla settimana, la durata normale dell'orario di lavoro risulterà da una media plurisettimanale con un massimo di 48 ore settimanali.

La ripartizione giornaliera dell'orario di lavoro settimanale contrattuale viene stabilita dalla Direzione anche in modo non uniforme, previo esame con la Rappresentanza sindacale unitaria (R.S.U) o Rappresentati Lavoratori aziendale (R.L.A) che si intenderà esaurito decorsi 10 giorni dalla data dell'incontro indicata nella convocazione.

I lavoratori non potranno rifiutarsi alla istituzione di più turni giornalieri. Il lavoratore deve prestare la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti.

Tutti i lavoratori addetti a turni avvicendati beneficiano di mezz'ora retribuita per la refezione nelle ore di presenza in azienda. Da tale disciplina sono esclusi i lavoratori a turni avvicendati, i quali già usufruiscano nell'ambito delle 8 ore di presenza di pause retribuite complessivamente non inferiori a 30 minuti che consentano il consumo dei pasti, ad eccezione di quelle che siano state esplicitamente concesse ad altro titolo. Laddove se ne ravvisi l'esigenza, le parti in sede aziendale potranno concordare diverse modalità di regolazione della mezz'ora retribuita per la refezione.

Nel caso di più turni, per prestazioni che richiedono continuità di presenza, il lavoratore del turno cessante potrà lasciare il posto di lavoro quando sia stato sostituito. La sostituzione dovrà avvenire entro un termine massimo di un numero di ore corrispondenti alla metà del turno. Quando non sia possibile addvenire alla tempestiva sostituzione e le mansioni del lavoratore siano tali che dalla sua assenza possa derivare pregiudizio alla produzione od al lavoro di altri lavoratori, il termine di cui innanzi potrà essere eccezionalmente prolungato per tutta la durata del turno così iniziato. Queste prolungate prestazioni, per le ore che eccedono l'orario giornaliero determinato in applicazione del comma terzo, saranno considerate straordinarie e come tali retribuite.

Al lavoratore che in via eccezionale abbia prolungato la sua prestazione per le 8 ore del turno successivo, non potrà essere richiesta nei sei giorni lavorativi successivi alcuna prestazione straordinaria.

I lavoratori partecipanti ai turni dovranno alternarsi nei diversi turni allo scopo di evitare che una parte abbia a prestare la sua opera esclusivamente in ore notturne.

Quando l'assegnazione a turni svolgentisi anche in ore notturne costituisca una innovazione, sarà consentito al lavoratore di richiedere l'accertamento sanitario in ordine alla sua idoneità a prestare lavoro in ore notturne.

Art.86 Riposo giornaliero

Fermo restando la normale durata dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo nelle 24 ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo continuativo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità o di deroga concordata al secondo livello di contrattazione.

Il riposo giornaliero può essere frazionato per le prestazioni lavorative svolte nelle seguenti modalità:

- Cambio turno;
- Interventi su macchinari, impianti, attrezzature;
- Attività straordinarie finalizzate alla sicurezza degli impianti e delle persone;
- Allestimenti in fase di avvio di nuove attività, manifestazioni, eventi straordinari.

Art.87 Orario flessibile

Per fare fronte ad eventuali comprovate necessità, L'azienda questa potrà realizzare, d'intesa con l'RSA o R.L.A e/o le OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL, diversi regimi di orario di lavoro con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite di 45 ore settimanali per un massimo di 17 settimane nei 12 mesi seguenti la data di avvio del programma di flessibilità.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive l'azienda riconoscerà ai lavoratori coinvolti, nel corso dei 12 mesi seguenti la data di avvio del programma di flessibilità, una pari entità di ore di riduzione.

I lavoratori coinvolti percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nel periodo di superamento che in quelli di riduzione dell'orario di lavoro per il recupero delle ore di eccedenza.

Per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regimi di orario flessibile, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario concordato e verrà remunerato con la maggiorazione prevista con la retribuzione del mese di competenza.

In caso di mancato recupero delle ore di maggior lavoro prestate saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario corrispondente entro e non oltre la scadenza dei 12 mesi seguenti la data di avvio del programma di flessibilità.

Ogni altro aspetto riguardo la flessibilità dell'orario, è demandato alla contrattazione di II Livello, sentite le OO.SS. Nazionali

Art. 88 Orario plurisettemanale.

L'orario plurisettemanale, la cui media è di 40 ore settimanali di lavoro ordinario in un periodo non superiore a 12 mesi, potrà essere attivato, per ragioni produttive, dalla Direzione aziendale per un massimo di 80 ore annue, da realizzarsi per l'intera forza con un massimo di orario settimanale di 48 ore.

Nel caso in cui nel corso dell'anno vengano disposte dalla Direzione aziendale anche ore di straordinario in regime di "quote esenti", il numero massimo di ore utilizzabili per ciascun lavoratore per entrambi gli istituti non potrà eccedere le 120 ore annue.

Le modalità di attuazione oltreché i tempi di implementazione dell'orario settimanale di cui al presente punto sono stabilite dalla Direzione aziendale previo esame con la Rappresentanza sindacale unitaria o o Rappresentati Lavoratori aziendale (R.L.A) che si intenderà esaurito decorsi 10 giorni dalla data dell'incontro indicata nella convocazione. Nel corso dell'esame congiunto verranno indicati i gruppi dei lavoratori interessati, le ore necessarie e la loro collocazione temporale.

Le successive modalità del recupero, per realizzare la media delle 40 ore settimanali al termine dei 12 mesi dall'attivazione dell'orario plurisettemanale, saranno concordate con la RSU.

Le modalità di attivazione saranno comunicate ai lavoratori interessati con un preavviso di almeno 15 giorni rispetto all'attivazione dell'orario plurisettemanale.

Fermo restando il preventivo esame congiunto, nei casi di necessità improvvise il preavviso ai lavoratori interessati sarà pari a 5 giorni e la realizzazione dell'orario plurisettemanale si completerà in un periodo massimo di tre mesi.

La comunicazione ai lavoratori sarà fornita mediante affissione in luogo accessibile a tutti gli interessati.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale settimanale normale sarà riconosciuta ai lavoratori interessati una maggiorazione della retribuzione nella misura onnicomprensiva del 15% per le ore prestate dal lunedì al venerdì e del 20% per le ore prestate al sabato da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo. Nel caso di orario plurisettemanale per necessità improvvise le suddette maggiorazioni saranno elevate rispettivamente alla misura onnicomprensiva del 15% e del 20%.

L'attuazione dell'orario plurisettemanale è impegnativa per tutti i lavoratori interessati, salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

In caso di mancata prestazione, per i suddetti impedimenti, delle ore di supero pur partecipando alla riduzione potranno essere effettuate compensazioni tramite recuperi ovvero con altri istituti contrattuali, utilizzando in quanto disponibili ore di P.a.r., ore di ferie ovvero ore accantonate) in conto ore o banca ore ovvero anche permessi non retribuiti, tenendo conto in questo caso della preferenza espressa dal lavoratore.

Diverse modalità di articolazione dell'orario plurisettimanale potranno essere definite per accordo in sede aziendale con la Rappresentanza sindacale unitaria.

Sono fatti comunque salvi gli accordi aziendali in essere.

Art. 89 Lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia.

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

Sono considerati lavoratori discontinui le seguenti figure professionali:

- interpreti addetti al ricevimento;
- custodi;
- guardiani diurni e notturni;
- personale addetto a mansioni di semplice attesa;
- portieri;
- autisti;
- uscieri ed inservienti;
- addetti ai centralini telefonici.

Art. 90 Banca delle ore

Salvo accordo con la RR.SS.AA. /RR.SS.UU. / R.L.A le parti possono decidere di avvalersi dell'istituto della Banca Ore. In tale caso, per ciascun dipendente è istituita la banca individuale delle ore, di norma ma non tassativamente, quadrimestrale (di seguito "Banca ore") e l'azienda, mediante diretto inserimento di apposita clausola nel contratto individuale o successivamente mediante apposita comunicazione, ne dà comunicazione ai lavoratori almeno 30 giorni prima.

L'istituto della "Banca Ore" è uno strumento di flessibilità oraria funzionale ad un'organizzazione più efficiente ed efficace dell'orario di lavoro, nonché della gestione del tempo, per i lavoratori e per l'azienda.

La banca individuale delle ore funzionerà attraverso il meccanismo degli accrediti, per le ore lavorate oltre l'orario normale settimanale, e degli addebiti nel caso in cui, a causa di maltempo o altro impedimento non riconducibile a responsabilità dell'azienda, i lavoratori non riescano a lavorare in numero di ore sufficiente al raggiungimento dell'orario normale di lavoro settimanale.

Le ore lavorate oltre l'orario di lavoro normale settimanale confluiranno nella "banca individuale delle ore" come ore "a credito". Le relative maggiorazioni non verranno corrisposte, eccezion fatta per quella relativa alla prestazione di lavoro straordinario (eccedente la 40° ora settimanale) in un giorno festivo (esclusa la domenica), la quale verrà erogata con la busta paga del mese di competenza della relativa festività.

Le ore "a credito" accumulate nella banca, verranno recuperate sotto forma di riposi compensativi, entro i 12 mesi successivi a quello di effettuazione della prestazione, secondo il "piano di fruizione" stabilito dall'azienda, che sarà definito entro il giorno 15 del mese precedente a quello di prevista fruizione. Ogni ora di riposo compensativo è da considerarsi come "ora a debito" che, pertanto, va a scalare corrispondenti "ore a credito" presenti nella banca ore individuale.

È fatta salva la possibilità dei lavoratori, di presentare richiesta di fruizione dei riposi compensativi, in giorni diversi da quelli individuati nel "piano di fruizione" a condizione che la persona interessata ne faccia richiesta per comprovate esigenze e con un preavviso di almeno 7 giorni. Tale richiesta sarà subordinata all'autorizzazione da parte del responsabile aziendale, e sarà de plano negata la fruizione qualora ostino obiettive necessità inerenti al servizio pubblico essenziale svolto.

Le ore ordinarie non lavorate per intemperie o cause di forza maggiore (eccezion fatta, dunque, per le assenze per ferie, permessi, malattia, infortunio, congedo) quindi necessarie al raggiungimento dell'orario normale di lavoro settimanale (40 ore per i lavoratori full time, riproporzionate per i lavoratori part-time secondo la percentuale contrattualmente prevista), verranno egualmente retribuite dall'azienda e contestualmente inserite "a debito" nella "banca individuale delle ore".

Ogni ora iscritta nella banca ore "a debito" produrrà la riduzione pari ad un'ora delle ore iscritte "a credito" (cd. compensazione). Viceversa, ogni ora "a credito" produrrà la riduzione pari ad un'ora delle ore accumulate "a debito".

Nei periodi in cui è necessario far fronte alla mancanza di lavoratori collocati nell'organico dell'azienda, in quanto assenti per malattia, infortunio, ferie, ecc. il lavoratore si impegna a sopperire alle suddette assenze lavorando oltre l'orario normale di lavoro settimanale e ogni ora eccedente tale orario normale di lavoro viene accumulata nella "banca individuale delle ore".

Il saldo della "banca individuale delle ore", con indicazione delle ore confluite nella banca individuale delle ore come ore "a credito" e ore "a debito", verrà fornito al lavoratore con estratto conto mensile. Quadrimestralmente, o secondo la diversa tempistica scelta dall'azienda, a partire dal 4° mese successivo a quello di entrata in vigore della Banca Ore, l'Azienda effettuerà, per ciascun dipendente, la liquidazione delle ore risultanti "a credito" nella banca ore individuale. Nel caso in cui in, al quadrimestre, il saldo della banca ore fosse negativo (presenti "ore a debito"), tali ore andranno a decurtazione di corrispondenti ore di lavoro ordinarie prestate nell'ultimo mese.

Anche l'orario multiperiodale del lavoratore part time potrà essere svolto in regime di "banca ore" entro il limite orario previsto per il tempo pieno.

Il lavoratore, pertanto, con la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro presta automaticamente il consenso e la disponibilità alla prestazione dell'orario di lavoro in regime di clausola flessibile. L'orario di lavoro part-time pertanto potrà estendersi sino al raggiungimento dell'orario normale di lavoro, senza alcuna maggiorazione in considerazione delle ore di recupero in banca ore. Le ore risultanti in eccesso dal conteggio della banca ore saranno liquidate su base quadrimestrale con la maggiorazione del supplementare, a seguire, completate quest'ultime, con le maggiorazioni del lavoro straordinario.

Eventuali deroghe all'accettazione da parte del lavoratore rispetto al prolungamento dell'ordinario orario di lavoro part time, saranno tassativamente ed esclusivamente: comprovata instaurazione di altra attività lavorativa, esigenze di tutela della salute, esigenze legate alla maternità e alla paternità, esigenze personali legate a gravi situazioni familiari di cui alla legge 53/2000. Tali deroghe, da reclamarsi in forma scritta a cura del lavoratore, potranno essere eseguite soltanto quando siano decorsi almeno 6 mesi dalla stipulazione del contratto individuale di lavoro ed osservando un preavviso di almeno mese.

Art. 91 Composizione multiperiodale del lavoro

La composizione multiperiodale dell'orario di lavoro si effettua mediante ricorso allo straordinario con riposo compensativo (nei casi individuali) e/o alla Banca delle Ore (nei casi collettivi).

In tali casi, previa motivata comunicazione alla RSA o RLA, l'Azienda potrà stabilire regimi d'orario ordinario diversi in particolari periodi dell'anno, superando in regime ordinario, per il tempo previsto, le 40 (quaranta) ore settimanali, fino al massimo di 60 (sessanta), prevedendo poi una successiva corrispondente diminuzione dell'orario ordinario di lavoro in altri periodi dell'anno.

In ogni caso, nell'arco mobile di 12 (dodici) mesi, la media delle ore ordinarie lavorate previste nei regimi d'orario "5+2" e "6+1" dovrà essere di 40 (quaranta) settimanali.

Resta inteso che il Lavoratore dovrà conoscere, sin dal momento di comunicazione della composizione multiperiodale dell'orario di lavoro, i propri diritti in tema di recupero dei riposi individuali, in modo da poterli correttamente esercitare.

L'Azienda comunicherà ai Lavoratori le date di recupero dei riposi collettivi con preavviso di almeno 2 (due) settimane.

Art. 92 Permessi annui retribuiti.

Fermo restando la durata dell'orario normale contrattuale di 40 ore settimanali, sono riconosciuti ai lavoratori, in ragione di anno di servizio ed in misura proporzionalmente ridotta per le frazioni di

esso. 13 permessi annui retribuiti di 8 ore (pari a complessive 104 ore, di cui 72 ore precedentemente riconosciute a titolo di riduzione d'orario e 32 ore in sostituzione delle festività abolite).

Le riduzioni di orario di cui ai commi precedenti non si applicano fino a concorrenza ai prestatori che osservano orari di lavoro articolati, secondo modalità non specificamente previste dal Contratto di categoria e con orari settimanali o plurisettemanali di lavoro effettivo, inferiori alle 40 ore, quale, ad esempio, il turno di sei ore per sei giornate settimanali.

Previo esame congiunto tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria o Rappresentanza Lavoratori aziendale che si intenderà esaurito decorsi 10 giorni dalla data dell'incontro indicata nella convocazione, che si svolgerà, di norma, entro il mese di settembre di ciascun anno, una quota dei suddetti permessi annui retribuiti fino ad un massimo di 5, può essere utilizzata per la fruizione collettiva, anche per singoli reparti o gruppi di lavoratori

I rimanenti permessi, a cui si aggiungono quelli non utilizzati collettivamente, sono a disposizione del singolo lavoratore e sono fruiti su richiesta da effettuarsi almeno 10 giorni prima e nel rispetto di un tasso di assenza contemporanea a tale titolo non superiore al 5 per cento dei lavoratori normalmente addetti al turno. Nel caso in cui le richieste superino tale tetto, si farà riferimento all'ordine cronologico di presentazione delle stesse.

Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso di 10 giorni, la fruizione dei permessi richiesti avverrà compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali e mediante rotazione che non implichi complessivamente assenza a tale titolo superiore al 10 per cento, comprensivo del 5 per cento di cui al comma precedente, dei lavoratori normalmente addetti al turno.

Le specifiche esigenze aziendali si sostanziano nei seguenti termini:

- a) nei casi in cui non siano rispettate le percentuali di assenza indicate precedentemente;
- b) quando si determinino situazioni produttive che, per il loro carattere improrogabile, impongano il rinvio nel modo indicato della fruizione medesima.

Nell'ambito della percentuale massima di assenza sarà data priorità alle richieste motivate dalle necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea e per i lavoratori migranti dalla necessità di svolgere le attività burocratiche connesse alla loro condizione nonché per festività previste dalla religione di appartenenza.

Nei casi tassativi di esigenze motivate da lutti familiari o da improvvisi eventi morbosi di familiari entro il primo grado i lavoratori, potranno assentarsi dal lavoro utilizzando i permessi a fruizione individuale.

Nel caso di lutti familiari il lavoratore è tenuto a preavvertire l'azienda dei giorni di permesso che si intendono fruire, i quali devono essere utilizzati entro 15 giorni dal decesso, ovvero entro 30 giorni

per i lavoratori extracomunitari, nonché a documentare l'evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

Nel caso di improvvisi eventi morbosi dei figli fino al compimento dei 13 anni o di altri familiari conviventi entro il primo grado il lavoratore è tenuto ad avvertire l'azienda entro due ore dall'inizio del turno di lavoro ed a presentare idonea documentazione giustificativa entro il termine massimo di cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa.

La fruizione individuale dei permessi annui retribuiti potrà essere effettuata, con esclusione del personale addetto a turni avvicendati e compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative e produttive, anche per gruppi di 4 ore.

Per i lavoratori turnisti e fatte salve le situazioni in atto, nel caso di innovazioni nella ripartizione dell'orario di lavoro la cui finalità sia di ottenere un maggiore utilizzo degli impianti di tipo strutturale e non temporaneo, attraverso l'istituzione di turnazioni aggiuntive rispetto alla situazione in atto che comportino la creazione di più di 15 turni di lavoro, tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria o Rappresentanza Lavoratori aziendale sarà effettuato un esame congiunto in merito alla possibilità di programmare all'interno del nuovo assetto degli orari, tenendo conto delle esigenze tecniche e impiantistiche, l'utilizzazione delle ore di permesso annuo precedentemente riconosciute a titolo di riduzione d'orario annuo.

Le aziende potranno stabilire, previo esame congiunto con le Rappresentanze sindacali unitarie, diverse modalità di fruizione delle ore di permesso annuo retribuito di cui al presente articolo compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.

I permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione confluiscono in un apposito Conto ore individuale per un ulteriore periodo di 24 mesi, per consentirne la fruizione da parte del lavoratore secondo le modalità di preavviso ed alle condizioni precedentemente indicate.

Al termine di tale periodo, le eventuali ore che risultassero ancora accantonate, saranno liquidate con la retribuzione in atto al momento della scadenza.

Art. 93 Banca del Tempo

Le Parti, a fronte della disponibilità dei lavoratori a ridurre il proprio orario di lavoro in prossimità del pensionamento ed anche in relazione alle importanti modifiche intervenute riguardo agli ammortizzatori sociali, convengono sull'opportunità, previa necessaria verifica degli aspetti normativi, fiscali e contributivi, di promuovere una "Banca del tempo" che permetta ai lavoratori di accantonare le ore di PAR in conto ore, le ore di straordinario nonché le giornate di ferie aggiuntive. A tal fine, con l'obiettivo di individuare opportune soluzioni, entro 3 mesi dalla data di stipula del presente CCNL, sarà costituita un'apposita Commissione paritetica con il compito di presentare una

proposta operativa, lavorando anche in sinergia con la Commissione paritetica sulle Politiche attive, da sottoporre alle Parti stipulanti nei tempi tecnici che si renderanno necessari.

Art.94 Contratto di inserimento/ Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Il contratto di inserimento è lo strumento giuridico e negoziale, ai sensi degli artt. 54 e ss. del D. Lgs. n. 276/2003 e successive modifiche, mediante il quale si facilita l'inserimento di persone svantaggiate nel mondo del lavoro.

Possono essere assunti con contratto di inserimento le seguenti categorie:

- a) soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni non compiuti;
- b) disoccupati di lunga durata, con età compresa tra 29 e 32 anni, come definiti dall'art. 1, comma 1, lett. c) del D. Lgs. n. 297/2002 e, pertanto, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi;
- c) lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni;
- e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, determinato con apposito Decreto del Ministro del Lavoro, sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile;
- f) persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico.
- g) Sono autorizzate ad assumere con contratti di inserimento tutte le associazioni, applicanti il presente contratto collettivo, che corrispondano al requisito di legge di avere mantenuto in servizio, con trasformazione del contratto di inserimento in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, almeno il 60% dei contratti scaduti nei 18 mesi precedenti (salvo che, nei 18 mesi precedenti alla assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento).

Per le finalità di cui al precedente punto non si computano:

- i lavoratori che si siano dimessi;
- i lavoratori deceduti;
- i lavoratori licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova;
- i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a 4 contratti.

Condizione essenziale al perfezionamento del contratto di inserimento è la definizione, con il consenso del lavoratore di un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo;

Il piano individuale di inserimento dovrà prevedere:

- il profilo professionale da conseguire;
- la durata del progetto stesso;
- il livello di inquadramento contrattuale, iniziale e finale;
- l'orario settimanale di lavoro (a tempo pieno o parziale) e la sua distribuzione;
- l'iter formativo.

È demandata alla contrattazione regionale o provinciale o aziendale, la modalità di definizione dei piani individuali di inserimento, nel rispetto di quanto previsto all'art. 55 co. 2 del d.lgs. 10/9/03 n. 276

Al contratto di inserimento, stipulato in forma scritta, deve essere allegato il progetto individuale di inserimento. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

La durata del contratto di inserimento è, a seconda dei progetti e dei livelli professionali di approdo, ricompresa tra un minimo di 9 mesi ed uno massimo di 18.

In caso di assunzione di persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata massima può essere estesa fino a 36 mesi.

Nel computo del limite massimo di durata non si tiene conto di astensione per maternità.

Il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti.

Eventuali proroghe sono ammesse entro i limiti massimi di durata di cui sopra.

È demandata alla contrattazione regionale o provinciale o aziendale, la definizione della durata dei contratti di inserimento anche in relazione ai piani individuali concordati.

Ai contratti di inserimento si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni sul lavoro a tempo determinato nonché gli accordi contrattuali.

Durante la vigenza del contratto di inserimento la categoria di inquadramento del lavoratore non può essere inferiore, per più di due gradini economici all'iniziale dell'Area spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni, che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento.

Il lavoratore che si dimette in corso di rapporto deve dare al datore di lavoro il preavviso previsto dall'art. 150 del presente contratto.

Il contratto di inserimento non viene considerato nell'anzianità di servizio per la maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

I lavoratori assunti con contratto di inserimento, per l'intera durata del contratto, sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e dal presente C.C.N.L. per l'applicazione di particolari normative ed istituti.

Potranno essere definite in sede aziendale con la Rsu/ Rla soluzioni che in una logica di miglioramento dell'efficienza e di orientamento al risultato favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e una gestione positiva dell'invecchiamento attivo

Art.95 Reperibilità

La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa mediante il quale il lavoratore è a disposizione della Direzione aziendale per sopperire ad esigenze non prevedibili al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o sicurezza degli impianti.

Le ore di reperibilità non devono considerarsi ai fini del computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.

L'azienda che intenda utilizzare la reperibilità ne darà informazione preventiva alla RSA o RLA e/o alle OO.SS. Territoriali stipulanti il presente CCNL, di norma in apposito incontro, illustrando le modalità applicative che intende adottare, il numero dei lavoratori coinvolti e le loro professionalità.

Le Aziende che utilizzano l'istituto della reperibilità incontreranno con periodicità annuale la RSA o RLA e/o alle OO.SS. Territoriali stipulanti il presente CCNL per verificare l'applicazione dell'istituto anche in relazione all'utilizzo della deroga al riposo giornaliero con specifico riferimento alla tipologia dei casi, alla loro frequenza e in relazione al carattere di eccezionalità della stessa.

Il lavoratore potrà essere inserito dall'azienda in turni di reperibilità definiti secondo una normale programmazione plurimensile di norma previo preavviso scritto di 7 giorni. Sono fatte salve le sostituzioni dovute a situazioni soggettive dei lavoratori coinvolti nei turni di reperibilità.

Fermo restando il possesso dei necessari requisiti tecnici, le aziende provvederanno ad avvicinare nel servizio di reperibilità il maggior numero possibile di lavoratori dando priorità ai dipendenti che ne facciano richiesta.

Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere turni di reperibilità.

Nel caso in cui il lavoratore ritenga sussistere un giustificato motivo che, anche temporaneamente, non gli permette lo svolgimento dei turni di reperibilità, può chiedere un incontro alla direzione aziendale per illustrare le sue ragioni con l'eventuale assistenza di un componente la RSA o RLA e/o alle OO.SS. Territoriali stipulanti il presente CCNL. Al fine di garantire che la reperibilità sia uno strumento efficiente ed efficace ed al contempo consentire al lavoratore di svolgere una normale vita di relazione, l'azienda adotterà soluzioni tecnologiche adeguate per evitare che il lavoratore debba permanere presso un luogo definito.

Il lavoratore in reperibilità in caso di chiamata è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto in un tempo congruo in modo da raggiungere il luogo dell'intervento di norma

entro 30 minuti dalla chiamata fatta salva diversa pattuizione aziendale e dovrà informare l'azienda del prevedibile tempo necessario per giungere sul luogo ove è chiamato ad intervenire.

Nel caso in cui il lavoratore durante il periodo di reperibilità assuma comportamenti tali da rendere inutile la richiesta di intervento non sarà riconosciuta l'indennità di reperibilità e si attiverà la procedura disciplinare. La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni:

- a. oraria;
- b. giornaliera;
- c. settimanale.

La reperibilità settimanale non potrà eccedere le due settimane consecutive su quattro e non dovrà comunque coinvolgere più di sei giorni continuativi.

Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria reperibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità di reperibilità è determinato nel 20% della normale retribuzione oraria o giornaliera prevista dagli artt. 104 e 106.

Il trattamento di reperibilità è dovuto per il periodo nel quale il lavoratore è in attesa di un'eventuale chiamata da parte dell'azienda.

L'azienda dovrà fornire un numero di cellulare ed un apparecchio idoneo alla ricezione delle chiamate.

Dal momento della chiamata e per il tempo necessario a raggiungere il luogo dell'intervento e di quello necessario al successivo rientro verrà riconosciuto un trattamento pari all'85% della normale retribuzione oraria lorda senza maggiorazioni.

Le ore di intervento effettuato, ivi comprese quelle c.d. "da remoto", rientrano nel computo dell'orario di lavoro, salvo il riconoscimento di riposi compensativi, e saranno compensate con le maggiorazioni previste dal presente Contratto nazionale per il lavoro straordinario, notturno e festivo nelle sue varie articolazioni.

Le prestazioni effettuate durante la reperibilità saranno comunque retribuite come lavoro straordinario e conteggiate come tali solo se aggiuntive al normale orario contrattuale.

Sulla base delle leggi vigenti si concorda che è permessa la deroga, che non può assumere carattere di strutturalità, al riposo giornaliero di 11 ore consecutive per i lavoratori che prestano la loro opera in regime di reperibilità garantendo, in ogni caso, un riposo giornaliero consecutivo almeno pari a 8 ore ed accordando una protezione appropriata.

In aggiunta al compenso per reperibilità, al trattamento economico per il tempo di viaggio e della retribuzione dovuta per la prestazione effettuata, per ogni chiamata da parte dell'azienda seguita da intervento effettivo sarà riconosciuto un compenso pari a 5,00 euro.

Nel caso in cui non sia utilizzato il mezzo ed il lavoratore reperibile utilizzi mezzi pubblici di trasporto ovvero sia autorizzato all'uso di un proprio mezzo di trasporto per raggiungere il luogo dell'intervento

le spese di viaggio saranno rimborsate; la quantificazione del rimborso sarà effettuata secondo gli accordi e le prassi in atto.

Il personale direttivo è escluso dall'applicazione della presente normativa.

L'indennità di reperibilità e gli altri trattamenti economici previsti dal presente articolo sono stati quantificati considerando i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, d'origine legale o contrattuale e, quindi, sono già comprensivi degli stessi. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 Codice civile, le parti convengono che i trattamenti economici di cui al presente articolo siano esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali che regolamentano la materia disciplinata nel presente articolo

Art.96 – Lavoro straordinario

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro di richiedere ore di lavoro straordinario nei limiti di 250 ore annue.

Fermo restando i citati limiti il lavoro straordinario è ammesso per:

- Casi di eccezionali esigenze tecniche produttive temporanee
- Casi di forza maggiore o casi in cui la mancata prestazione di lavoro straordinario possa dar luogo a un pericolo grave immediato sia alle cose che alle persone.

Eventi particolari come mostre, fiere, manifestazioni sportive, altre manifestazioni collegate alla attività aziendale, nonché allestimento necessario per le manifestazioni riportate e/o punte di intensa attività e/o esigenze tecniche connesse all'assenza di altri lavoratori con diritto di conservazione del posto di lavoro.

Art.97 – Maggiorazioni lavoro straordinario

Le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro, vanno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione:

15% per le prestazioni straordinarie dalla 41° alla 48° ora settimanale

20% oltre la 48° ora settimanale

Salvo quanto disposto dal lavoro straordinario notturno, le ore straordinarie di lavoro prestate nei giorni festivi verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e con la maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione.

Le varie maggiorazioni non sono cumulabili tra loro.

Art.98 - Lavoro straordinario notturno

Le ore straordinarie prestate per la notte, intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 23,00 alle 06,00, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio, verranno retribuite con la quota della retribuzione normale di fatto con la maggiorazione del 50% sulla quota oraria della normale retribuzione;

Art. 99 Riposo settimanale

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale, di regola in coincidenza con la domenica, secondo i criteri e le modalità previste dalla legge.

I lavoratori che prestano servizio la domenica, godranno il prescritto riposo in altro giorno della settimana, che deve essere prefissato.

Allo scopo di far coincidere, per quanto possibile, il riposo settimanale con la domenica anche per coloro che lavorano a turni ed affinché i turni abbiano uno svolgimento regolare, si conviene che l'orario di lavoro debba decorrere dal lunedì alla domenica compresa.

In caso di spostamento eccezionale del giorno di riposo prestabilito, il lavoratore avrà diritto, per il lavoro prestato nel giorno in cui avrebbe dovuto godere del riposo, alla maggiorazione stabilita - all'art. 97 - per il lavoro festivo.

Art. 100 Festività

Agli effetti della legge 22/2/1934, n. 370, sono considerati giorni festivi le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo di cui al precedente art. 99.

Agli effetti della legge 27/5/1949, n. 260, della legge 5/3/1977, n. 54, del D.P.R. 28/12/1985, n. 792 e della legge 20/11/2000, n. 336, sono considerati giorni festivi:

a) le festività del:

- 25 aprile (Anniversario della Liberazione);
- 1° maggio (Festa del Lavoro);
- 2 giugno (Festa nazionale della Repubblica);

b) le festività di cui appresso:

- 1) Capodanno (1° gennaio);
- 2) Epifania del Signore (6 gennaio);
- 3) Lunedì di Pasqua (mobile);
- 4) Ss. Pietro e Paolo, per il Comune di Roma (giorno del Santo Patrono - 29 giugno);
- 5) Assunzione di M.V. (15 agosto);
- 6) Ognissanti (1° novembre);

7) Immacolata Concezione (8 dicembre);

8) Natale (25 dicembre);

9) S. Stefano (26 dicembre);

c) il giorno del S. Patrono del luogo ove è ubicata la sede di lavoro o un'altra festività da concordarsi all'inizio di ogni anno tra le Organizzazioni locali competenti in sostituzione di quella del S. Patrono, fatto salvo il punto 4 della lett. b).

La retribuzione delle festività cadenti in giorno infrasettimanale è compresa nella normale retribuzione mensile.

Qualora, invece, una delle festività cada di domenica, ai lavoratori è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione di fatto, pari a 1/26 della retribuzione mensile fissa.

Tale trattamento è dovuto, per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana. Al trattamento in parola si aggiunge inoltre, per coloro che lavorano di domenica, la maggiorazione per lavoro festivo.

Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi anche se infrasettimanali saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile con la retribuzione oraria aumentata della maggiorazione per lavoro festivo.

Qualora le festività di cui ai punti b) e c) ricorrano nel periodo di assenza dovuta a malattia, gravidanza e puerperio, o ad infortunio compensati con retribuzione ridotta, l'azienda integrerà tale trattamento fino a raggiungere per la giornata festiva l'intera retribuzione globale.

In sostituzione delle festività abolite dalla legge 5/3/1977, n. 54, i lavoratori fruiscono di quattro gruppi di 8 ore di permesso individuale retribuite di cui al paragrafo Permessi annui retribuiti dell'art. 92.

Per quanto riguarda la festività (4 novembre) la cui celebrazione ha luogo nella prima domenica di novembre, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

- Dichiarazione a verbale -

1. Le parti dichiarano che il trattamento retributivo per le festività sopra previsto per i periodi di sospensione della prestazione di lavoro relativi a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, è a carico dell'azienda esclusivamente ad integrazione della parte di tale quota indennizzata in forza di disposizioni legislative.

Art. 101 Ferie

I lavoratori maturano per ogni anno di servizio un periodo di ferie retribuito pari a 4 settimane.

I lavoratori che maturano un'anzianità di servizio oltre 10 anni e fino a 18 anni compiuti hanno diritto ad un giorno in più rispetto alla misura di cui al comma precedente ed i lavoratori che maturano un'anzianità di servizio oltre i 18 anni compiuti hanno diritto ad una settimana in più, sempre rispetto alla misura di cui al comma precedente.

Ogni settimana di ferie dovrà essere ragguagliata a 5 ovvero a 6 giorni lavorativi a seconda che la distribuzione del normale orario di lavoro settimanale sia rispettivamente su 5 o 6 giorni.

Le ferie sono retribuite con la retribuzione globale di fatto, eccettuati gli eventuali compensi che abbiano carattere accidentale in relazione a prestazioni lavorative svolte in particolari condizioni di luogo, ambiente e tempo.

I giorni festivi di cui all'art.100 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale. Le ferie avranno normalmente carattere collettivo (per stabilimento, per reparto, per scaglione). Il periodo di ferie consecutive e collettive non potrà eccedere le 3 settimane, salvo diverse intese aziendali.

L'epoca delle ferie collettive sarà stabilita dalla Direzione, previo esame congiunto in sede aziendale, tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie spetterà, per ogni mese di servizio prestato, un dodicesimo del periodo feriale di cui al primo comma. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie. Ove, per cause dovute ad imprescindibili esigenze del lavoro dell'azienda ed in via del tutto eccezionale, il lavoratore non fruisca di giornate di ferie di cui al primo comma non è ammessa la sostituzione del godimento delle ferie medesime con una indennità retributiva; di conseguenza, la relativa fruizione avrà luogo non appena possibile avuto riguardo alle esigenze tecnico-organizzative.

L'indennità dovuta al lavoratore per le giornate di ferie non godute è costituita dalla retribuzione giornaliera globale di fatto.

In caso di richiamo in servizio, per esigenze eccezionali, nel corso del periodo di ferie, sarà corrisposto al lavoratore il trattamento di trasferta per il solo periodo di viaggio.

TITOLO IX - Retribuzione ed altri istituti economici

Art. 102 Mensilizzazione

La retribuzione dei lavoratori è determinata in misura fissa mensile.

La retribuzione oraria dei lavoratori ai fini dei vari istituti contrattuali, si determina dividendo per 173 i minimi tabellari della classificazione unica, gli aumenti periodici di anzianità, gli aumenti di merito nonché gli altri compensi eventualmente fissati a mese. A tale importo si aggiungeranno gli eventuali elementi orari della retribuzione quali, ad esempio, incentivi, indennità varie, ecc..

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore spetterà il pagamento dell'Elemento sopra definito in proporzione dei dodicesimi maturati. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

Art. 103 Corresponsione della retribuzione

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

Sono fatte salve le prassi aziendali esistenti comprese quelle riguardanti il pagamento della retribuzione delle ferie (collettive e/o continuative) all'inizio del godimento delle stesse.

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

Tanto in pendenza del rapporto di lavoro quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata, contro il rilascio da parte del lavoratore stesso della quietanza per la somma corrisposta.

Nel caso in cui l'azienda ritardi il pagamento delle competenze di cui sopra dovute al lavoratore oltre quindici giorni, decorreranno di pieno diritto a favore del suindicato lavoratore gli interessi nella misura del 5 per cento in più del tasso ufficiale di sconto, con decorrenza dalla data della rispettiva scadenza. In tale caso detto lavoratore potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto anche all'indennità di mancato preavviso. In casi particolari il predetto termine di quindici giorni potrà essere prolungato mediante accordo tra le Organizzazioni sindacali interessate.

Art.104 Normale retribuzione

La normale retribuzione è costituita da:

Retribuzione nazionale conglobata

Elemento distinto della retribuzione

Altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva

L'elemento distinto della retribuzione (EDR), collegato alla effettiva presenza giornaliera e corrisposto per dodici mensilità, non incide su nessun istituto differito compreso il TFR.

Livelli	EDR Giornaliero
Quadri	4
1°	4
2° 3° 4°	3,5
5° 6° 7°	3

Art.105 - Retribuzione di fatto

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci riportate al precedente articolo, con l'esclusione dell'EDR, e da tutti gli elementi di carattere continuativo, ad esclusione dei rimborsi spese dei compensi per il lavoro straordinario delle gratifiche straordinarie o una tantum.

Art.106 Quota giornaliera

La quota giornaliera della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26, salvo quanto disciplinato in caso di malattia e infortunio dal presente CCNL e dalla normativa vigente.

Art.107 Quota oraria

La quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per i seguenti divisori convenzionali:

Per il personale la cui durata normale di lavoro è di 40 ore settimanali è 173.

Per il personale la cui durata di lavoro è di 48 ore settimanali è 207.

Art.108 Retribuzione nazionale conglobata

Ai livelli previsti nella classificazione del personale del presente CCNL corrisponde una paga base nazionale come da tabella seguente:

Livelli	Importi
Quadri	€ 1735,25*

1°	€ 1653,11
2°	€ 1504,41
3°	€ 1356,05
4°	€ 1243,34
5°	€ 1171,69
6°	€ 1105,08
7°	€ 1018,60

* Ai quadri verrà mensilmente corrisposta una indennità di funzione pari a € 60,00 lordi

Le Parti concordano nel rivalutare gli importi della retribuzione nazionale conglobata, di anno in anno, in base alla variazione media annuale (Gennaio/Dicembre) dell'indice nazionale dei prezzi al consumo (NIC con tabacchi). Il valore minimo della rivalutazione della retribuzione nazionale conglobata, non potrà essere inferiore all'1%.

Le Parti si impegnano a svolgere incontri periodici per valutare il rapporto tra retribuzioni e potere d'acquisto e, eventualmente, a variare e/o modificare l'indicatore di riferimento.

Art.109 Assorbimenti

Gli aumenti di merito concessi dalle aziende non possono essere assorbiti. Gli aumenti che non siano di merito e che non facciano riferimento agli scatti di anzianità, possono essere assorbiti in tutto o in parte solo se l'assorbimento sia stato previsto da accordi sindacali o personali.

Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei sei mesi precedenti la scadenza del presente contratto.

Art. 110 Tredicesima mensilità

L'azienda è tenuta a corrispondere per ciascun anno al lavoratore, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità di importo ragguagliato alla retribuzione globale di fatto. Per i lavoratori retribuiti a cottimo si farà riferimento al guadagno medio orario del mese precedente ragguagliato a 173 ore.

La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla Vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13.a mensilità quanti sono i mesi di anzianità di servizio presso l'azienda. La frazione di mese superiore a 15 giorni va considerata a questi effetti come mese intero.

Il periodo di prova è utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

- Dichiarazione a verbale -

Ai soli fini dei rapporti con gli Enti previdenziali e senza pregiudizio per la retribuzione contrattualmente dovuta ai lavoratori, le parti dichiarano che la quota di tredicesima mensilità e di eventuali altre retribuzioni differite, corrisposta al lavoratore per i periodi di sospensione della prestazione di lavoro relativi a malattia, infortunio non sul lavoro, gravidanza e puerperio, è a carico dell'azienda esclusivamente ad integrazione della parte di tale quota indennizzata in forza di disposizioni legislative.

Art. 111 Premio di risultato

Nelle aziende in cui è presente la contrattazione aziendale con contenuti economici è consentita per l'istituzione di un Premio annuale calcolato solo con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa. Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, le parti, esamineranno preventivamente, in un apposito incontro in sede aziendale, le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda. Gli importi, i parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al Premio di risultato saranno definiti contrattualmente dalle parti in sede aziendale, in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui al comma precedente, assumendo quali criteri di riferimento uno o più di uno tra quelli indicati al primo comma. Gli importi erogabili saranno calcolati con riferimento ai risultati conseguiti e comunicati alla Rappresentanza sindacale unitaria o alla Rappresentanza Lavoratori aziendale entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello cui si riferiscono i risultati; avranno diritto alla corresponsione del Premio i lavoratori in forza in tale data. Nella medesima occasione la Direzione aziendale fornirà alla Rappresentanza sindacale aziendale o alla Rappresentanza Lavoratori aziendale informazioni circa gli andamenti delle variabili assunte a riferimento per la determinazione del Premio. L'erogazione del Premio avrà le caratteristiche di non determinabilità a priori sarà totalmente variabile in funzione dei risultati conseguiti ed avverrà secondo criteri e modalità aziendali definiti dalle parti. Il Premio come sopra definito sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione, in quanto il riferimento ai risultati conseguiti è assunto dalle parti quale parametro di definizione per individuarne l'ammontare. Considerata la novità e le particolari caratteristiche che l'istituto del Premio di risultato viene ad assumere nel rinnovato assetto contrattuale, le parti concordano la costituzione di una Commissione paritetica nazionale che assumerà il compito di monitoraggio ed analisi degli accordi posti in essere. I premi di produzione di

cui al comma precedente, gli altri premi ed istituti retributivi di analoga natura eventualmente già presenti in azienda non saranno più oggetto di successiva contrattazione; in riferimento ai loro importi già concordati e consolidati alla data del 30/6/1994, le parti, all'atto dell'istituzione del Premio di risultato di cui al presente articolo, procederanno alla loro armonizzazione, fermo restando che da tale operazione non dovranno derivare nè oneri per le aziende nè perdite per i lavoratori.

- Nota a verbale –

In questo quadro, qualora si verificino contenziosi sull'applicazione della procedura definita, le Organizzazioni sindacali territoriali delle parti, le Rappresentanze sindacali unitarie o alla Rappresentanza Lavoratori aziendale e le imprese, anche disgiuntamente, potranno chiedere l'intervento delle parti stipulanti il presente CCNL, che terranno un apposito incontro nel quale formuleranno le loro valutazioni in oggetto.

Art. 112 Reclami sulla retribuzione

Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonchè sulla qualità della moneta dovrà essere fatto all'atto del pagamento; il lavoratore che non vi provveda perde ogni diritto al reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa. Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dal lavoratore entro un anno dal giorno del pagamento affinchè il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

Art. 113 Previdenza Complementare

Le Parti, condividendo l'importanza che, specialmente con le attuali modeste prospettive della previdenza pubblica, si riservano di istituire un sistema di previdenza complementare volontario, mediante la costituzione di un Fondo di Previdenza Complementare o mediante l'adesione ad un Fondo già costituito.

Pertanto, sin da ora, a richiesta dell'interessato, il Datore dovrà versare alle scadenze previste le quote di T.F.R. maturato destinate al Fondo di Previdenza Complementare scelto dal Lavoratore.

Le parti si impegnano, altresì, a perseguire una politica che favorisca gli investimenti socialmente responsabili.

Art. 114 Assistenza Sanitaria Integrativa

A decorrere dalla data di stipula del presente CCNL le parti si riservano di istituire un sistema di assistenza sanitaria integrativa, mediante l'adesione ad un Fondo già costituito.

Tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato o a tempo determinato, sia a tempo pieno che parziale, inclusi gli apprendisti. Per il finanziamento del Fondo è dovuto un contributo mensile obbligatorio per ciascun lavoratore in forza di euro 11,50 a carico dell'azienda ed euro 1,00 a carico del lavoratore. I contributi sono per 12 mensilità. All'atto dell'iscrizione al fondo è dovuta una quota di iscrizione a carico del datore di lavoro, come prevista dal rispettivo piano. I contributi verranno versati con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento emanato dall'Ente Bilaterale. Il trattamento economico complessivo risulta comprensivo di tali quote e contributi, che sono considerati parte integrante del trattamento economico. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione pari ad euro 16,50 lordi da corrispondere per tutte le mensilità previste dal CCNL. Fermo restando il diritto del lavoratore al risarcimento del danno subito. L'azienda non ha alcun obbligo di iscrizione alla mutua per i collaboratori sportivi. I collaboratori sportivi potranno aderire, volontariamente, all'assistenza sanitaria integrativa prevista dal presente CCNL e con le caratteristiche compatibili con i collaboratori, versando la quota come prevista per i lavoratori attraverso le modalità che saranno indicate dall'Ente Bilaterale.

TITOLO X- Bilateralità

Art. 115 Ente Bilaterale

Le Parti stipulanti, per migliorare la gestione partecipativa del presente CCNL, aderiranno ad uno degli Ente Bilaterale di cui uno delle parti sono socie che avrà le seguenti finalità:

- incrementare l'occupazione;
- realizzare corsi di formazione professionali;
- svolgere funzioni di osservatorio del mondo del lavoro e dei vari comparti del settore;
- ricevere dalle associazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali e aziendali, curandone la raccolta e provvedere, a richiesta, alla loro trasmissione al C.N.E.L. come previsto dalla legge;
- emanare parere di congruità sulle domande presentate dai datori di lavoro relativamente a specifiche figure professionali;
- esprimere pareri in merito all'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato e/o contratto a tempo parziale;
- promuovere la nascita degli Enti Bilaterali Regionali, Territoriali e dei centri di servizio, specialmente nelle aree maggiormente rappresentative;

- costituire un fondo di previdenza per fornire prestazioni complementari dei trattamenti di pensioni pubbliche, sotto forma di rendita e di formazione di capitale che potrà associare lavoratori dipendenti e datori di lavoro;
- realizzare iniziative di carattere sociale;
- seguire le problematiche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legge e dalle intese tra le parti sociali;
- svolgere tutti gli altri compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva e/o dalle norme di legge.

L'Ente Bilaterale, dovrà dotarsi di 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 saranno composti su base paritetica tra le associazioni sindacali dei datori di lavoro e le associazioni sindacali dei lavoratori dipendenti

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.

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.

Al fine di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, stimolare il processo di acquisizione di nuove competenze e avvicinare al mondo del lavoro soggetti privi di occupazione, i datori di lavoro, che applicano integralmente il presente CCNL, si renderanno disponibili all'attivazione di percorsi di tirocinio di inserimento o reinserimento lavorativo.

L'Ente Bilaterale, anche con il supporto di Agenzie per il Lavoro precedentemente individuate, metterà in atto tutte le azioni necessarie a favorire l'avvio dei suddetti percorsi di tirocinio.

Per ciò che attiene la regolamentazione dei tirocini si fa espresso rinvio ai contenuti dell'Accordo sottoscritto in sede di Conferenza Stato-Regioni in data 24/1/2013 nonché alle norme disposte dalle singole Regioni in materia.

Art. 116 Contribuzione

I contributi a favore dell'Ente Bilaterale di cui alla successiva Tabella, devono essere corrisposti mensilmente dal Datore di lavoro, per il finanziamento degli Organismi Contrattuali Bilaterali.

Le aziende inadempienti al relativo contributo, sono tenute al versamento di un elemento aggiuntivo della retribuzione non assorbibile (E.D.R) ai lavoratori, di importo pari ad € 25,00, che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti e differiti, escluso il T.F.R.

Tabella 1): *Contributo obbligatorio per il finanziamento per il funzionamento degli Enti Bilaterali destinato ai Lavoratori con rapporti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale, come Apprendisti o con qualsiasi contratto di dipendenza.*

Contributi per Lavoratori con contratti a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale, compreso l'apprendistato.	Contributi mensili per ciascun Lavoratore in forza
Datori di lavoro: Contributo obbligatorio fisso (per 12 mensilità)	3 euro
Lavoratori: Contributo obbligatorio fisso (per 12 mensilità)	2 euro
Totale contributo finanziamento Enti Bilaterali e per prestazioni integrative sanitarie	5 euro

TITOLO XI- COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

Art. 117 Normativa di riferimento

Il 25 giugno 2015 è entrato in vigore il D. Lgs. n. 81 del 2015, recante disposizioni sul riordino della disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni. Il decreto ha apportato novità sostanziali alla regolamentazione previgente in materia di collaborazioni coordinate e continuative, anche a progetto.

L'Articolo 52, comma 1, del summenzionato decreto ha disposto che, a far data dal 1° gennaio 2016, troverà applicazione la disciplina del rapporto di lavoro subordinato ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

Il legislatore delegato, al comma 2, ha limitato l'operatività della presunzione di subordinazione di cui al comma 1 andando ad escludere dalla riconduzione al lavoro subordinato le collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore.

L'Articolo 52, al comma 2, contestualmente all'abrogazione del lavoro a progetto, dispone la sopravvivenza delle collaborazioni ex Articolo 409 n. 3 c.p.c., che si concretino in prestazioni di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non aventi carattere subordinato.

A seguito delle modifiche normative apportate, ed in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative proprie delle aziende aderenti alle Associazioni firmatarie del presente accordo, le parti in epigrafe sottoscrivono il seguente regolamento contrattuale al fine di individuare gli specifici profili professionali con i quali è possibile stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa, definendone altresì il relativo trattamento economico e normativo, ai sensi e per gli effetti dell'Articolo 2, comma 2, D.Lgs. 81/2015.

Art. 118 Validità e sfera di applicazione

Il presente accordo, si applica esclusivamente alle aziende aderenti alle Associazioni/Federazioni firmatarie del presente accordo.

Art.119 Profili professionali

Le figure professionali dei Collaboratori non subordinati cui si applica il presente accordo sono quelle adibite a:

- attività di controllo e coordinamento;
- attività specializzate;
- attività amministrative;
- attività d'ordine.

Nello specifico dei settori e Federazioni verranno sinteticamente individuate le singole mansioni.

Le attività dinanzi elencate potranno svilupparsi con rapporto di lavoro eseguibile quindi per mezzo di collaborazioni coordinate e continuative ex Articolo 409, punto 3, c.p.c.

In sede Aziendale, a seguito di confronto tra le parti sociali saranno individuate in modo articolato le specifiche competenze che le singole figure professionali individuate e denominati "collaboratori" dovranno avere per svolgere autonomamente l'attività e le relative fasce retributive

Art.120 Parte economica

(Corrispettivo minimo) – Salvo quanto previsto da eventuali accordi individuali il corrispettivo per le attività disciplinate dal presente accordo nazionale, è proporzionale ai compensi definiti da legge o dai contratti collettivi di settore applicabili per prestazioni analoghe ed è articolato in un costo predefinito per una prestazione minima base riconosciuta al collaboratore, salvo eventuali elementi accessori– fissi o variabili, concordato in sede di contrattazione aziendale o individualmente.

La natura autonoma del rapporto impedisce che maturino a favore del Collaboratore compensi straordinari, mensilità aggiuntive, ferie, indennità di fine rapporto o qualsivoglia altro istituto, se non previsto dalla normativa vigente, dal presente accordo collettivo nazionale, dalla eventuale contrattazione di secondo livello o dal contratto individuale, ovvero che trovi comunque applicazione la vigente normativa in materia di orario di lavoro

Tutti gli importi indicati nel presente accordo collettivo nazionale si intendono al lordo delle ritenute fiscali, previdenziali e assistenziali previste dalla normativa vigente.

TITOLO XII - Ambiente di lavoro

Art. 121 Ambiente di lavoro - Salute e sicurezza

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

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

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

In particolare:

- provvede affinché gli RLS siano consultati preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva;

- provvede affinché i lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza siano adeguatamente formati consultando in merito all'organizzazione della formazione il rappresentante per la sicurezza;
- in relazione alla natura dell'attività dell'unità 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, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari;
- provvede affinché ciascun lavoratore, in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni e dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, sia adeguatamente informato sui rischi e sulle misure di prevenzione e di protezione adottate e riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni.

La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi;

- informa periodicamente i lavoratori, di norma trimestralmente, previa consultazione con gli R.L.S. attraverso gli strumenti interni utilizzati (mail, comunicazioni cartacee, etc.), circa i temi della salute e sicurezza con particolare riferimento alle tipologie di infortunio e di quasi infortunio eventualmente ricorrenti e alle misure di prevenzione previste nonché alle problematiche emerse negli incontri periodici con gli R.L.S.

C) Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro. 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 ed 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, le apparecchiature, 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 macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese le altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito

delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, fermo restando l'obbligo di non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

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 informazione e formazione 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 ivi compresi gli esiti degli accertamenti sanitari;
- ricevere informazioni dal medico competente sul significato e sui risultati degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti;
- non subire pregiudizio alcuno nel caso in cui, in presenza di pericolo grave ed immediato e che non può essere evitato, si allontanino dal posto di lavoro;
- non subire pregiudizio nel caso in cui adottino comportamenti atti ad evitare le conseguenze di un pericolo grave ed immediato essendo 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 dei luoghi di lavoro. In particolare, nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti potranno essere programmati due incontri all'anno nell'ambito dell'area di esecuzione delle operazioni industriali per gruppi di lavoratori, gestiti da RSPP e presenti i Preposti e gli RLS, per esaminare eventuali fattori di rischio o criticità e prospettare possibili soluzioni. La partecipazione sarà a carico dell'azienda e dei lavoratori in un rapporto pari 1/1 secondo modalità definite d'intesa con la Rsu.

Potranno altresì essere sperimentati i cosiddetti break formativi consistenti in un aggiornamento del lavoratore sulla sicurezza attraverso brevi momenti formativi (15-20 minuti al max) da collocarsi durante l'orario di lavoro in organizzative nel corso dei quali, sotto la supervisione del docente/RSPP affiancato dal preposto e dal RLS, il lavoratore ripercorre le procedure operative di sicurezza dell'area di competenza.

D) In ogni unità produttiva sono istituiti:

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

- il registro degli infortuni sul lavoro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno; nel registro sono annotati il nome, il cognome, la qualifica professionale dell'infortunato, le cause e le circostanze dell'infortunio, nonché la data di abbandono e di ripresa del lavoro. Il registro è tenuto conformemente al modello approvato con decreto del Ministero del lavoro ed è conservato sul luogo di lavoro, a disposizione dell'organo di vigilanza; le parti prendono atto che il registro infortuni è stato eliminato dall'art. 21 comma 4, D.Lgs. 151/2015 ed in sede di stesura provvederanno ad aggiornare il testo contrattuale;

- la cartella sanitaria e di rischio individuale del lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, tenuta ed aggiornata a cura del medico competente incaricato della sorveglianza sanitaria, con vincolo del segreto professionale e nel rispetto delle norme e procedure in materia di trattamento dei dati personali secondo quanto previsto dal D.Lgs. 30/6/2003, n. 196. In tale cartella sono annotati i dati analitici riguardanti le visite mediche di assunzione e periodiche, visite di idoneità, nonché gli infortuni e le malattie professionali.

E) In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza in applicazione dell'art. 18 del D.Lgs. 19/9/1994, n. 626 (attuale art. 47, D.Lgs. 9/4/2008, n. 81, come modificato dal D.Lgs. 3/8/2009, n. 106).

Ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.l.s.) 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 previste dalle norme vigenti e dalle procedure aziendali.

I R.I.S., in funzione del contesto organizzativo, dovranno essere dotati di adeguati elementi di identificazione (ad esempio cartellino, badge, spilla, ecc.).

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 18, 35 e 50, del D.Lgs. 9/4/2008, n. 81, come modificato dal D.Lgs. 3/8/2009, n. 106, il datore di lavoro è tenuto a dare informazioni ai R.l.s. sugli infortuni intervenuti, con indicazione delle cause e della prognosi e sull'andamento delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria e a consegnare al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta scritta dello stesso, copia del documento di valutazione dei rischi, previa sottoscrizione di apposito verbale di consegna. In presenza di appalti, il committente consegnerà ai R.l.s. copia del DUVRI per consentirne la consultazione all'interno dei locali aziendali, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

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

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 qualora ritenga, come previsto dall'art. 50. lett. o) del D.Lgs. 9/4/2008, n. 81 come modificato dal D.Lgs. 3/8/2009, n. 106, che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro ed i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. In tale occasione, le parti qualora siano d'accordo sulla necessità di procedere a verifiche o accertamenti potranno valutare di affidare ad Istituti o Enti qualificati, scelti di comune accordo, le rilevazioni o le indagini che si ritenessero necessarie secondo le modalità concordemente individuate. Gli oneri derivanti da tali rilevazioni sono a carico delle aziende.

I permessi retribuiti che competono ad ogni R.l.s., sono elevati a 50 ore annue nelle unità produttive che occupano da 51 a 100 dipendenti, e a 70 ore annue nelle unità produttive che occupano da 101 a 300 dipendenti, a 72 ore annue nelle unità produttive che occupano da 301 a 1000 dipendenti, a 76 ore annue in quelle oltre i 1000 dipendenti.

Le parti in sede aziendale ovvero gli organismi paritetici territoriali possono concordare progetti formativi per gli R.l.s. quantitativamente più ampi rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia a quanto disposto dalle vigenti disposizioni legislative.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali in materia.

F) Negli stabilimenti di cui all'art. 2, primo comma, D.Lgs. 17/8/1999, n. 334 come modificato dal D.Lgs. 21/9/2005, n. 238, su richiesta delle R.S.U., è istituito il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e l'Ambiente (R.l.s.a.) che, fermo restando il numero complessivo di rappresentanti già previsto dalle norme contrattuali, subentra nella titolarità dei diritti, del ruolo e delle attribuzioni previsti dalla legge e dalle norme contrattuali per il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Gli R.l.s.a. svolgono il loro ruolo anche in materia ambientale collaborando, nell'ambito delle proprie funzioni, al raggiungimento degli obiettivi di tutela della salute e dell'ambiente.

A tal fine, le aziende, fermo restando quanto previsto dal Decreto legge 26/5/2009, n. 138, forniranno agli R.l.s.a., nel corso di specifici incontri annuali, informazioni finalizzate alla comprensione dei sistemi di gestione ambientali adottati nello stabilimento.

A seguito della istituzione degli R.l.s.a., le parti in sede aziendale ovvero gli organismi paritetici territoriali possono concordare specifiche iniziative di formazione sui temi ambientali per gli R.l.s.a. nell'ambito degli obblighi di formazione previsti dalle discipline vigenti.

G) "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, previa valutazione congiunta tra RSPP e RLS, sistemi e modalità per la segnalazione dei quasi infortuni nell'intento di individuare opportune misure gestionali.

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

Art.122 Divise e attrezzi

Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise, la spesa relativa è a carico del datore di lavoro. E', parimenti, a carico del datore di lavoro la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori siano tenuti ad usare per ragioni di carattere igienico-sanitario.

Il datore di lavoro è, inoltre, tenuto a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione del lavoro.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, gli indumenti, divise, attrezzi e strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro, mentre in caso di smarrimento, il prestatore d'opera è tenuto alla sostituzione o al rimborso.

TITOLO XIII - Assenze, permessi e tutele

Art. 123 Infortuni sul lavoro e malattie professionali

Si richiamano le disposizioni di legge circa gli obblighi assicurativi, previdenziali, di assistenza e soccorso e comunque per quanto non previsto dal presente articolo.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto perchè possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Qualora durante il lavoro il lavoratore avverta disturbi che ritenga attribuibili all'azione nociva delle sostanze adoperate o prodotte nell'ambiente di lavoro, dovrà immediatamente avvertire il proprio superiore diretto, il quale deve informare la Direzione per i provvedimenti del caso.

Qualora l'infortunio accada al lavoratore in lavori fuori stabilimento, la denuncia verrà fatta al più vicino posto di soccorso, procurando le dovute testimonianze.

Al lavoratore sarà conservato il posto:

- a) in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisca l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
- b) in caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

In tali casi, ove per postumi invalidanti il lavoratore non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, sarà possibilmente adibito a mansioni più adatte alla propria capacità lavorativa.

Il lavoratore infortunato ha diritto all'intera retribuzione per la prima giornata nella quale abbandona il lavoro.

Inoltre le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per infortunio o malattia professionale una integrazione di quanto egli percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato fermo restando i limiti di durata previsti al paragrafo "Conservazione del posto di lavoro" del medesimo articolo, operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.

Per l'eventuale periodo di infortunio e di malattia professionale eccedente la scadenza di cui sopra, il lavoratore percepirà il normale trattamento assicurativo.

Ove richiesti verranno erogati proporzionali acconti.

Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a concorrenza.

Per gli infortuni sul lavoro verificatisi in azienda sarà garantita al lavoratore assente l'erogazione delle spettanze come avviene per il trattamento economico di malattia. A compensazione delle anticipazioni così effettuate, gli importi delle prestazioni di competenza dell'Ente assicurativo vengono liquidate direttamente all'azienda. Al termine del periodo dell'invalidità temporanea o del periodo di degenza e convalescenza per malattia professionale, entro 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione, salvo casi di giustificato impedimento, il lavoratore deve presentarsi allo stabilimento per la ripresa del lavoro. Qualora la prosecuzione dell'infermità oltre i termini di conservazione del posto di cui ai punti a) e b) non consenta al lavoratore di riprendere servizio, questi può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso. L'infortunio sul lavoro sospende il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti ed agli effetti della normativa sulla conservazione del posto e sul trattamento economico di cui al presente articolo. I lavoratori trattenuti oltre il normale orario per prestare la loro opera di assistenza o soccorso nel caso di infortunio di altri lavoratori, devono essere retribuiti per il tempo trascorso a tale scopo nello stabilimento. L'assenza per malattia professionale od infortunio, nei limiti dei periodi fissati dal presente articolo per la conservazione del posto, è utile ai fini del trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, gratifica natalizia, ecc.).

- Nota a verbale -

In caso di infortunio e di malattia professionale non si farà luogo al cumulo tra il trattamento previsto dal presente Contratto e quello assicurativo, riconoscendo in ogni caso al lavoratore il trattamento globale più favorevole.

Art. 124 Trattamento in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro

Comunicazione e certificazione dell'assenza

In caso di malattia il lavoratore deve avvertire l'azienda entro il primo giorno d'assenza (fine turno) comunicando il domicilio presso cui si trova se diverso da quello noto all'azienda e inviare entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza il protocollo del certificato medico.

L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere comunicata all'azienda con le stesse modalità di cui al comma precedente.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore nel rispetto dell'art. 5 della legge 20/5/1970, n. 300.

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti leggi in materia, il lavoratore assente per malattia è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, e per tutta la durata della malattia, a trovarsi a disposizione nel domicilio comunicato al datore di lavoro, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, ovvero nelle diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative o amministrative locali o nazionali, di tutti i giorni compresi i domenicali o festivi, per consentire l'accertamento del suo stato di salute.

Sono fatte salve le necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi, eccezionali motivi familiari comunicati preventivamente, salvo casi di forza maggiore, all'azienda e successivamente documentati.

Nel corso del periodo di assenza per malattia il lavoratore ha l'obbligo di comunicare all'azienda contestualmente i mutamenti di domicilio o dimora, anche se temporanei.

Le assenze e le inosservanze di cui al comma 5 comporteranno l'irrogazione a carico del lavoratore dei provvedimenti disciplinari contrattualmente previsti, fermo restando quanto previsto dall'art. 7, ultimo comma, legge 20/5/1970, n. 300, con proporzionalità relativa all'infrazione riscontrata e alla sua gravità.

Art. 125 Conservazione del posto di lavoro

In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo, definito comparto breve, di:

- a) 183 giorni di calendario per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- b) 274 giorni di calendario per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino ai 6 anni compiuti;
- c) 365 giorni di calendario per anzianità di servizio oltre i 6 anni.

Il lavoratore ha diritto ad un periodo di conservazione del posto, definito comparto prolungato, nei seguenti casi:

- evento morboso continuativo con assenza ininterrotta o interrotta da un'unica ripresa del lavoro per un periodo non superiore a 61 giorni di calendario;

- quando si siano verificate almeno due malattie comportanti, ciascuna, una assenza continuativa pari o superiore a 91 giorni di calendario;
- quando alla scadenza del periodo di comporta breve sia in corso una malattia con prognosi pari o superiore a 91 giorni di calendario.

Il comporta prolungato è pari a:

- a) per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: 274 giorni di calendario;
- b) per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino ai 6 compiuti: 411 giorni di calendario;
- c) per anzianità di servizio oltre i 6 anni: 548 giorni di calendario.

I suddetti periodi di conservazione del posto e le causali di prolungamento si intendono riferiti alle assenze complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

Resta salvo quanto previsto dalle norme in materia per la conservazione del posto dei lavoratori affetti da TBC.

Superato il periodo di conservazione del posto, fermo restando quanto previsto nel paragrafo Aspettativa, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente Contratto per il caso di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, questi può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

Art. 126 Aspettativa

Al superamento dei limiti di conservazione del posto di cui al paragrafo precedente il lavoratore potrà usufruire, se previamente richiesto in forma scritta, dell'aspettativa per malattia, per un periodo continuativo e non frazionabile, prolungabile fino ad un massimo di 24 mesi per una sola volta nel triennio di riferimento, periodicamente documentata, fino alla guarigione clinica debitamente comprovata, che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni.

Durante il periodo di aspettativa non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per tutti gli istituti.

Il lavoratore in aspettativa con anzianità di servizio superiore ad 8 anni potrà chiedere l'anticipazione del trattamento di fine rapporto.

Le assenze determinate da patologie gravi che richiedono terapie salvavita, che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa, che comunque non fanno venir meno la capacità di prestazione lavorativa anche se intervallate nel tempo, consentiranno al lavoratore all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro di poter fruire dell'aspettativa, anche

in maniera frazionata, in rapporto ai singoli eventi terapeutici necessari. A tali fini il lavoratore fornirà all'azienda le dovute informazioni che l'azienda medesima tratterà nel rispetto delle norme in materia sulla tutela della privacy.

Decorso anche il periodo di aspettativa senza che il lavoratore abbia ripreso servizio, l'azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto.

Art. 127 Trattamento economico

Per quanto concerne l'assistenza e il trattamento di malattia per i lavoratori valgono le norme di legge regolanti la materia.

Inoltre, le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro, nell'ambito della conservazione del posto, una integrazione di quanto il lavoratore percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che avrebbe percepito se avesse lavorato, operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.

A tal fine il lavoratore non in prova avrà diritto, nei limiti massimi di conservazione del posto di lavoro e fatto salvo quanto disposto al successivo 6° comma del presente paragrafo, al seguente trattamento economico:

- alla intera retribuzione globale per i primi 122 giorni di calendario e all'80% della retribuzione globale per i giorni residui, per anzianità di servizio fino a tre anni compiuti;
- alla intera retribuzione globale per i primi 153 giorni di calendario e all'80% della retribuzione globale per i giorni residui, per anzianità di servizio da tre a sei anni compiuti;
- alla intera retribuzione globale per i primi 214 giorni di calendario e all'80% della retribuzione globale per i giorni residui, per anzianità di servizio oltre i sei anni.

Il suddetto trattamento economico ricomincia ex novo in caso di malattia o infortunio non sul lavoro intervenuto dopo un periodo di 61 giorni di calendario dalla ripresa del servizio.

I periodi di ricovero ospedaliero di durata superiore a 10 giorni continuativi sono retribuiti con l'intera retribuzione globale in aggiunta al trattamento economico di cui sopra fino ad un massimo di 61 giorni di calendario.

Indipendentemente da quanto previsto al quarto comma del presente paragrafo, nel caso in cui durante ogni anno (1° gennaio-31 dicembre) si siano verificate assenze per malattia di durata non superiore a 5 giorni per un numero di eventi superiori a 3, i primi tre giorni della quarta e delle successive assenze di durata non superiore a 5 giorni saranno retribuiti nel seguente modo:

- quarta assenza: 66% della intera retribuzione globale;
- quinta e successive: 50% della intera retribuzione globale.

Sono escluse dall'applicazione del comma precedente le assenze dovute a ricovero ospedaliero compreso il day hospital nonchè le assenze per malattia insorte durante la gravidanza successivamente alla certificazione della stessa.

Sono altresì escluse le assenze dovute a morbo di Crohn o a diabete qualora questi abbiano dato luogo al riconoscimento di invalidità pari almeno al 46%, al morbo di Cooley, a neoplasie, ad epatite B e C, a gravi malattie cardiocircolatorie, a sclerosi multipla nonchè all'emodialisi ed a trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle suddette patologie fruiti presso enti ospedalieri o strutture sanitarie riconosciute e risultanti da apposita certificazione.

Ai fini di cui al comma precedente il lavoratore fornirà all'azienda apposita certificazione rilasciata dal medico specialista che dovrà essere trattata nel rispetto delle norme in materia sulla tutela della privacy.

Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a concorrenza.

Tale trattamento non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o locali o, comunque, derivanti da norme generali in atto o future, con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

Art. 128 Effetti dell'assenza per malattia sugli altri istituti

Salvo quanto previsto per i periodi di aspettativa sopra indicati, l'assenza per malattia, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, è utile ai fini del trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, tredicesima, ecc.).

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

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

L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato d'infermità previsti dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.

Norme finali

Su richiesta del lavoratore, l'azienda, per un massimo di due volte nell'anno solare, fornisce entro venti giorni dalla richiesta le informazioni necessarie alla esatta conoscenza della situazione riguardante la conservazione del posto di lavoro.

La situazione dei lavoratori sottoposti a trattamento di emodialisi, o affetti da morbo di Cooley nonchè dei lavoratori affetti da neoplasie, da epatite B e C ovvero da gravi malattie cardiocircolatorie, nonchè

casi particolari di analoga gravità sarà considerata dalle aziende con la massima attenzione facendo riferimento alle disposizioni assistenziali vigenti.

Norma Transitoria

Le aziende forniranno ai lavoratori tempestiva comunicazione della nuova disciplina del trattamento in caso di malattia o infortunio non sul lavoro mediante affissione in luogo accessibile del nuovo testo contrattuale.

- Dichiarazione comune -

Avendo con l'Accordo di rinnovo ampiamente riformulato il presente articolo, le parti concordano di attivare un monitoraggio congiunto della sua concreta applicazione.

Art. 129 Congedo matrimoniale

In caso di matrimonio compete ai lavoratori ed alle lavoratrici non in prova un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi durante il quale detti lavoratori sono considerati a tutti gli effetti in attività di servizio.

Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali nè potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno sei giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

Durante il periodo di congedo matrimoniale le aziende riconosceranno una integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

Il trattamento economico sopra previsto spetta ai lavoratori occupati, quando gli stessi fruiscano effettivamente del congedo. Tuttavia si fa luogo egualmente alla corresponsione dell'indennità per congedo matrimoniale, quando il lavoratore, ferma restando l'esistenza del rapporto di lavoro, si trovi, per giustificato motivo, sospeso od assente.

Il congedo matrimoniale è altresì dovuto alla lavoratrice che si dimetta per contrarre matrimonio.

Il congedo matrimoniale spetta ad entrambi i coniugi quando l'uno e l'altro ne abbiano diritto.

Art. 130 Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge.

In tal caso, alla lavoratrice assente, nei due mesi prima del parto e nei tre mesi ad esso successivi, sarà corrisposta l'intera retribuzione globale. In caso di estensione, a norma di legge, oltre detti termini, del periodo di assenza obbligatoria, si applicherà il trattamento complessivamente più

favorevole tra quello previsto dal presente Contratto e quello stabilito dalla legge. Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro facoltà di assorbire fino a concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dal presente articolo. Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza e puerperio intervenga malattia, si applicheranno, rispettivamente, le disposizioni di cui all'art. 124 a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e semprechè dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice interessata.

TITOLO XIV – MANSIONI

Art.131 - Sospensione del lavoro

In caso di sospensione del lavoro per cause dipendenti dal datore di lavoro, il lavoratore ha diritto alla normale retribuzione di fatto per tutto il periodo della sospensione.

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

Art.132 - Passaggi di livello

Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; se all'atto della promozione il lavoratore percepisce una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza come assegno "ad persona" avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie, non assorbibile dagli scatti di anzianità e dall'indennità di contingenza.

Art.133 - Mansioni del lavoratore

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quella che abbia successivamente acquisito.

Il cambiamento delle mansioni deve essere comunicato per iscritto e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del relativo trattamento retributivo acquisito.

Il mutamento deve essere accompagnato dall'assolvimento dell'obbligo formativo, ove necessario, il cui mancato immediato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni. Nelle sedi stabilite dalla legge per la conciliazione o certificazione possono essere stipulati accordi di modifica delle modalità di lavoro nell'interesse del lavoratore per la conservazione del posto di lavoro e/o, per l'acquisizione di professionalità diversa.

L'assegnazione a mansioni superiori diventa definitiva dopo un periodo di mesi tre. In tal caso il lavoratore ha diritto al trattamento economico corrispondente alla qualifica superiore, ove non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio.

Art.134 - Mansioni promiscue.

Nel caso in cui il lavoratore svolga mansioni promiscue, verrà inserito nella mansione prevalente, da intendersi di maggiore valore professionale, se abitualmente prestata e non abbia carattere occasionale, complementare o accessorio

TITOLO XV - Rapporti in azienda

Art.135 Rapporti in azienda

Nell'ambito del rapporto di lavoro, il lavoratore dipende dai rispettivi superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

I rapporti tra i lavoratori, a tutti i livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, saranno improntati a reciproca correttezza ed educazione.

In armonia con la dignità del lavoratore i superiori impronteranno i rapporti con i dipendenti a sensi di collaborazione ed urbanità.

Verranno evitati comportamenti importuni, offensivi ed insistenti deliberatamente riferiti alla condizione sessuale che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui essi sono rivolti, anche al fine di subordinare all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti, la modifica delle sue condizioni di lavoro.

Al fine di prevenire i suddetti comportamenti, le aziende adotteranno le iniziative proposte dalla Commissione nazionale per le pari opportunità.

L'azienda avrà cura di mettere il lavoratore in condizioni di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, egli è tenuto a rivolgersi in caso di necessità e delle quali è tenuto ad osservare le disposizioni.

L'azienda deve inoltre comunicare ai lavoratori interessati i nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa.

Il lavoratore deve osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze, con espresso divieto di fare variazioni o cancellature sulla scheda, di ritirare quella di un altro lavoratore o di tentare in qualsiasi modo di alterare le indicazioni dell'orologio controllo, nonchè di compiere volontariamente movimenti irregolari delle medaglie.

Il lavoratore che non avrà fatto il regolare movimento della scheda o della medaglia sarà considerato ritardatario e quando non possa far constatare in modo sicuro la sua presenza nel luogo di lavoro sarà considerato assente.

Egli inoltre deve svolgere le mansioni affidategli con la dovuta diligenza, osservare le disposizioni del presente Contratto, nonché quelle impartite dai superiori, avere cura dei locali e di tutto quanto è a lui affidato (mobili, attrezzi, macchinari, utensili, strumenti, ecc.), rispondendo delle perdite, degli eventuali danni che siano imputabili a sua colpa o negligenza, nonché delle arbitrarie modifiche da lui apportate agli oggetti in questione.

La valutazione dell'eventuale danno deve essere fatta obiettivamente e l'ammontare del danno deve essere preventivamente contestato al lavoratore. L'ammontare delle perdite e dei danni di cui al comma precedente potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione con quote non superiori al 10 per cento della retribuzione stessa. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la trattenuta verrà effettuata sull'ammontare di quanto spettante al lavoratore, fatte salve le disposizioni e i limiti di legge. Egli deve conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; inoltre non dovrà trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue mansioni nell'azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale, nè abusare, dopo risolto il rapporto di lavoro ed in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio.

Eventuali patti di limitazione dell'attività professionale del lavoratore per il tempo successivo alla risoluzione del rapporto sono regolati a norma dell'art. 2125 del Codice civile.

Le infrazioni a tali disposizioni come previsto nei successivi artt, daranno luogo a provvedimenti disciplinari che potranno giungere fino al licenziamento per mancanze ai sensi del successivo art. 150.

Art. 136 Commissione paritetica nazionale di studio sull'utilizzo dei sistemi informatici aziendali e tutela della privacy

Le parti stipulanti convengono di costituire un Gruppo di lavoro paritetico con il compito di studiare le problematiche sollevate dall'introduzione e dall'uso di tecnologie informatiche con riferimento a quanto previsto dall'art. 4, legge n. 300 del 1970 e più in generale al rispetto della privacy dei lavoratori.

Art. 137 Divieti

Il lavoratore non potrà prestare la propria opera presso aziende diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza trattamento economico.

Non sono consentite in azienda le collette, le raccolte di firme e la vendita di biglietti e di oggetti, oltre i limiti previsti dalla legge 20/5/1970, n. 300, e dal successivo articolo.

Art. 138 Norme speciali

Oltre che al presente Contratto di lavoro i lavoratori devono uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro, a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione purchè tali norme non

contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti al lavoratore dal presente Contratto e dagli altri accordi vigenti.

Le norme in ogni caso dovranno essere portate a conoscenza del lavoratore.

Art. 139 Reclami e controversie

Ferme restando le possibilità di accordo diretto tra le parti interessate per eventuali reclami nell'applicazione del presente Contratto, le controversie individuali e collettive tra azienda e lavoratori saranno risolte possibilmente in prima istanza tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria o Rappresentanza Lavoratori Aziendale e, in difetto di accordo, dalle rispettive competenti Organizzazioni sindacali.

Art.140 Divieti

È vietato al personale ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione della azienda. Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.

Il datore di lavoro a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazione di lavoro straordinario.

Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso, è in facoltà del datore di lavoro richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno senza diritto ad alcuna maggiorazione.

Art.141 Giustificazione delle assenze

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l'azienda entro 48 ore, per gli eventuali accertamenti.

Nel caso di assenze non giustificate, sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto, quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista nei provvedimenti disciplinari come normati dal presente CCNL.

Art.142 Rispetto orario di lavoro

I lavoratori hanno l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro. Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga, di importo pari alle spettanze corrispondenti al

ritardo, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista nei provvedimenti disciplinari come normati dal presente CCNL.

Art.143 Comunicazione mutamento di domicilio

È dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi.

Art.144 Doveri Delle Parti

Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli mantenendo rapporti di educazione sia verso i compagni di lavoro che nei confronti dei superiori e dei subordinati:

il lavoratore è subordinato ai propri superiori con i quali deve collaborare.

In particolare, ogni lavoratore è tenuto al rispetto di quanto segue:

- 1.osservare le disposizioni del presente contratto e dei regolamenti sindacali aziendali nonché quelle impartite dai superiori;
- 2.osservare l'orario di lavoro;
- 3.dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnate;
- 4.astenersi dallo svolgere, durante l'orario di lavoro, azioni che possano distoglierlo dall'espletamento delle mansioni affidategli;
- 5.non prestare attività presso altre aziende direttamente concorrenti, anche al di fuori dell'orario di lavoro, salvo in caso di sospensione dal lavoro non di carattere disciplinare;
- 6.avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, cancelleria, attrezzature, utensili, strumenti e quanto altro a lui affidato;
- 7.osservare le disposizioni di legge ed aziendali sulla prevenzione degli infortuni;
- 8.comunicare tempestivamente ogni variazione del proprio domicilio;
- 9.astenersi dal promuovere od eseguire vendite di biglietti e di oggetti, salvo autorizzazione della direzione, collette e raccolte di firme durante l'orario di lavoro;
- 10.mantenere l'assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione.

L'azienda impronerà i rapporti con i dipendenti ai sensi di educazione e di rispetto della dignità personale del lavoratore.

Saranno evitati comportamenti importuni, offensivi e insistenti, deliberatamente riferiti alla condizione sessuale, che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui essi sono rivolti, anche al fine di subordinare all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti, la modifica delle sue condizioni di lavoro.

Al fine di prevenire i suddetti comportamenti le aziende adotteranno le iniziative proposte dalla Commissione Paritetica di Garanzia e Conciliazione.

L'azienda avrà cura di mettere il lavoratore in condizioni di evitare equivoci circa le persone alle quali, oltreché al superiore diretto, è tenuto a rivolgersi in caso di necessità e delle quali è tenuto ad osservare le disposizioni. L'azienda inoltre è impegnata a mettere a disposizione del lavoratore quanto occorrente all'espletamento delle sue mansioni.

L'azienda deve infine adottare tutte le misure che secondo la particolarità del lavoro e la tecnica richiesta per le lavorazioni, siano necessarie a tutelare la integrità fisica del lavoratore; a tale scopo L'azienda si impegna a portare a conoscenza dei lavoratori ed a far rispettare le disposizioni di propria emanazione sulla prevenzione degli infortuni.

Art.145 Provvedimenti disciplinari

La inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- 1.biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- 2.biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- 3.multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;
- 4.sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 5.licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

- a.ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;
- b.esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- c.si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
- d.non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione si applica nei confronti del lavoratore che:

- a.arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
- b.si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- c.commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata;

d.assuma comportamenti verso la clientela non conformi al lavoro;

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento disciplinare) si applica, a titolo esemplificativo e non esaustivo, per le seguenti mancanze:

a.assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;

b.recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;

c.infrazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto;

d.l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio;

e.l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;

f.la recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi.

Le fattispecie previste dai sopraindicati provvedimenti disciplinari sono a titolo esemplificativo e non esaustivo.

L'importo delle multe sarà destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

Art.146 Codice disciplinare

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente Titolo nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari devono essere a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 .

Art.147 Normativa provvedimenti disciplinari

La procedura di contestazione degli addebiti verrà tempestivamente avviata entro 10 giorni lavorativi da quando il datore di lavoro abbia avuto conoscenza dei fatti e/o degli inadempimenti rilevanti ai fini disciplinari.

Il datore di lavoro non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. In tale comunicazione dovrà essere espressamente indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni; tale termine non potrà essere comunque. Inferiore a 5 giorni lavorativi.

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni.

Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

TITOLO XVI - Risoluzione del rapporto di lavoro

Art.148 Risoluzione del rapporto di lavoro

Fatta salva la normativa vigente in materia di risoluzione del rapporto di lavoro, Il datore di lavoro può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando motivato preavviso scritto con raccomandata A.R. o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

In tutti i casi di licenziamento, il datore di lavoro sarà tenuto a specificare i motivi che lo hanno determinato; la mancata indicazione della motivazione renderà il licenziamento inefficace.

Se il contratto è a tempo indeterminato, al lavoratore che recede per giusta causa compete l'indennità sostitutiva di preavviso.

Art.149 Dimissioni

Al lavoratore dimissionario sarà corrisposto il trattamento di fine rapporto, come disciplinato dal presente CCNL. Le dimissioni devono essere rassegnate sempre in forma scritta con lettera raccomandata o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento ed in rispetto dei termini di preavviso, come disciplinati dal presente CCNL. Nel caso in cui la normativa vigente stabilisca ulteriori adempimenti per rassegnare le proprie dimissioni, il lavoratore sarà tenuto ad ottemperare a quanto disposto nei modi e nei tempi previsti.

In mancanza di preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di trattenere dalle competenze nette spettanti al lavoratore la somma corrispondente all'indennità sostitutiva di preavviso, come dal presente CCNL. Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro.

Se il datore di lavoro intende, di propria iniziativa, fare cessare il rapporto di lavoro prima della scadenza del preavviso, ne avrà la facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Art.150 - Preavviso

I termini di preavviso, a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese, sono i seguenti:

a) **fino a cinque anni di servizio compiuti:**

Quadri e I Livello: 60 giorni di calendario

II e III Livello: 30 giorni di calendario

IV e V Livello: 20 giorni di calendario

VI e VII Livello: 15 giorni di calendario

oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:

Quadri e I Livello: 90 giorni di calendario

II e III Livello: 45 giorni di calendario

IV e V Livello: 30 giorni di calendario

VI e VII Livello: 20 giorni di calendario

oltre i dieci anni di servizio compiuti:

Quadri e I Livello: 120 giorni di calendario

II e III Livello: 60 giorni di calendario

IV e V Livello: 45 giorni di calendario

VI e VII Livello: 20 giorni di calendario

Art. 151 Consegna dei documenti alla cessazione del rapporto di lavoro

Entro il giorno successivo all'effettiva cessazione del rapporto di lavoro l'azienda metterà a disposizione del lavoratore per il ritiro i documenti dovutigli, regolarmente aggiornati, ed il lavoratore rilascerà regolare ricevuta.

Ferme restando le disposizioni di legge, qualora per circostanze eccezionali indipendenti dalla volontà dell'imprenditore questi non fosse in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta che serva di giustificazione al lavoratore stesso per richiedere i documenti necessari per instaurare un eventuale nuovo rapporto di lavoro.

Art. 152 Certificato di lavoro

Ai sensi dell'art. 2124 del Codice civile l'azienda dovrà rilasciare al lavoratore, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa e semprechè non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato con indicazione del tempo durante il quale il lavoratore stesso è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni da esso esercitate.

Art. 153 Indennità in caso di morte

In caso di morte del lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso ed il trattamento di fine rapporto, saranno corrisposte secondo le disposizioni previste nell'art. 2122 del Codice civile, così come modificato dalla sentenza n. 8 del 19/1/1972 della Corte costituzionale.

Art. 154 Trattamento di fine rapporto

All'atto della risoluzione del rapporto l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 del Codice civile e dalla legge 29/5/1982, n. 297, dal D.Lgs. 5/12/2005, n. 252 e successive modifiche; il pagamento del trattamento di fine rapporto avverrà entro 30 giorni dalla data di pubblicazione dell'indice Istat da utilizzare ai fini della rivalutazione del fondo T.F.R.

- Dichiarazione a verbale -

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 Codice civile, convengono che la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente alle prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Quanto sopra senza pregiudizio per le eventuali controversie giudiziarie attualmente in corso.

Le Parti, consapevoli del ruolo del welfare nelle dinamiche aziendali quale leva strategica per migliorare la produttività aziendale, favorire la conciliazione dei tempi di vita/lavoro e sostenere il potere d'acquisto delle retribuzioni, convengono di introdurre meccanismi più incisivi per lo sviluppo e il rafforzamento del welfare aziendale anche nelle più piccole realtà aziendali.

A tal proposito, le Parti, intendono rafforzare il sistema di welfare contrattuale già esistente al fine di incrementare il benessere dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie, sia sotto il profilo economico che sociale. Pertanto, per il raggiungimento di questa specifica finalità, le aziende metteranno a disposizione dei lavoratori dipendenti servizi di welfare dal valore variabile, in relazione alla composizione del nucleo familiare del dipendente.

Il valore economico minimo annuale di servizi di welfare da riconoscere al singolo dipendente sarà pari ad euro 100,00. Tale importo verrà incrementato di euro 25,00 per ogni ulteriore componente il nucleo familiare.

Si specifica inoltre che l'incremento di euro 25,00 verrà riconosciuto sulla base dell'appartenenza dell'ulteriore soggetto al nucleo familiare del lavoratore, indipendentemente quindi dalla circostanza che esso sia a carico fiscale.

In coerenza con quanto disposto dalla Legge 20/5/2016, n. 76, le disposizioni del presente articolo si applicano non soltanto ai coniugi uniti in matrimonio, ma anche ad ognuna delle parti dell'unione civile e della convivenza di fatto.

In via esemplificativa, il lavoratore dipendente avente nel proprio nucleo familiare il coniuge e due figli avrà diritto a beni e servizi di welfare aziendale di valore economico pari ad euro 175,00. Nell'individuazione dei beni e servizi di welfare da erogare ai dipendenti che abbiano coniuge, convivente o figli, le aziende dovranno erogare specifiche misure a sostegno della famiglia, quali, ad esempio, i servizi di educazione ed istruzione per i familiari (Art. 51, comma 2, lettera f-bis) del TUIR) e i servizi di assistenza a familiari anziani o non autosufficienti (Art. 51, comma 2, lettera f-ter del TUIR). Nel caso in cui invece il dipendente non abbia familiari e che quindi abbia diritto ad un valore economico pari ad euro 100,00, i beni e servizi di welfare a lui destinati potranno altresì ricadere nelle aree di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto di cui all'art. 51 comma 2, lettera f) del TUIR.

Hanno diritto a tali servizi i lavoratori che abbiano superato il periodo di prova, sia in caso di assunzione a tempo indeterminato che a tempo determinato. Nel caso di contratti a tempo determinato, il diritto alla fruizione dei servizi di welfare matura per i rapporti di lavoro di durata superiore a 3 mesi di anzianità di servizio.

L'importo totale dei servizi di welfare non può essere riproporzionato in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale.

Le somme suddette, per espressa previsione di legge, non costituiscono reddito in capo al lavoratore né base imponibile ai fini contributivi per l'azienda.

Il valore economico di beni e servizi di welfare riconosciuto al lavoratore in ottemperanza a quanto previsto dal presente articolo è da considerarsi distinto ed ulteriore rispetto a quanto eventualmente offerto dalle aziende in ottemperanza a regolamenti aziendali o accordi di secondo livello.

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto nel presente accordo, le aziende potranno chiedere alle rappresentanze sindacali un incontro per negoziare e stabilire un piano di attuazione di misure di welfare che siano confacenti alle reali esigenze dei dipendenti e delle proprie famiglie

TITOLO XVII- Telelavoro

Art. 155 Premessa

Il Telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che riguarda sia il contratto di lavoro autonomo che il contratto di lavoro subordinato; solo quest'ultimo è oggetto di disciplina nel presente Titolo.

Il Telelavoro permette lo svolgimento totale o parziale della prestazione di lavoro subordinato dall'abitazione del lavoratore o da altro luogo di domicilio dello stesso, previamente fissato e

individuato ed esterno alla sede aziendale, nel rispetto del normale orario lavorativo pattuito e mediante l'impiego di strumenti telematici.

Il Telelavoro e le varie forme di Lavoro Agile si prestano particolarmente a conciliare i tempi di vita e di lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici, specie a fronte di esigenze familiari e personali particolari (esempio esigenze di cura di familiari anziani, minori e non autosufficienti; esigenze di cure mediche).

Per le loro caratteristiche, il Telelavoro e il Lavoro Agile possono essere più facilmente svolti nell'ambito impiegatizio o nei servizi che prevedono l'utilizzo di strumenti informatici e telematici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Art.156 Telelavoro e/o Lavoro Agile: definizione

E' un modo di svolgimento della prestazione di lavoro subordinato reso possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e telematici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il Telelavoratore (Lavoratore) e l'Azienda.

Il Telelavoro è solo un modo particolare di svolgimento della prestazione lavorativa; esso è soggetto alla disciplina del lavoro e all'organizzazione aziendale, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno ai locali aziendali e può coincidere con l'abitazione del Telelavoratore o altro luogo eletto quale suo domicilio.

Trattandosi solo di una peculiare modalità di svolgimento della prestazione di lavoro subordinato, il Telelavoratore è titolare dei medesimi diritti e doveri spettanti a coloro che svolgono per il medesimo tempo stimato l'identica attività nei locali aziendali.

Il Telelavoratore è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo aziendale.

Art. 157 Telelavoro e/o Lavoro Agile: tipologie

Il Telelavoro può essere di quattro tipi:

- 1) domiciliare: svolto nell'abitazione del Telelavoratore;
- 2) mobile: svolto attraverso l'utilizzo d'apparecchiature portatili;
- 3) remotizzato o "a distanza": svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri, i quali non coincidono né con l'abitazione del Telelavoratore, né con gli uffici aziendali;
- 4) misto: con parte della prestazione svolta all'interno dell'Azienda ed altra come domiciliare o mobile o remotizzata.

Art. 158 Telelavoro e/o Lavoro Agile: ambito

Il Telelavoro si applica esclusivamente ai Dipendenti subordinati e può svolgersi a tempo pieno o parziale ed essere a tempo determinato o indeterminato.

Il Centro di Telelavoro o la singola postazione nell'abitazione del Telelavoratore non configurano un'unità autonoma aziendale.

Art. 159 Telelavoro e/o Lavoro Agile: condizioni

Il Telelavoro ed il rapporto di Lavoro Agile hanno carattere volontario sia per l'Azienda che per il Lavoratore.

Se il Telelavoro o forme di Lavoro Agile non sono previsti nel Contratto d'assunzione, il Lavoratore è libero di accettare o respingere l'offerta di svolgere tali forme di lavoro prospettata nel corso di un normale rapporto di lavoro. Ugualmente, l'Azienda sarà libera di accettare o meno la domanda di Telelavoro proposta da un Lavoratore per il quale tale opzione non fosse stata prevista nel Contratto di assunzione.

L'accordo di telelavoro o lavoro agile deve essere stipulato in forma scritta ai fini della regolarità amministrativa e della prova.

Il compito d'individuare i modi per esercitare il diritto alla reversibilità è demandato alla Contrattazione di secondo livello, fermo restando il rispetto del preavviso minimo non inferiore a 30 (trenta) giorni per la generalità dei dipendenti o, in caso di lavoratori disabili, a 90 (novanta) giorni.

Art. 160 Telelavoro e/o Lavoro Agile: formazione

I Telelavoratori dovranno poter fruire della formazione specifica sugli strumenti tecnici di lavoro che utilizzano e sulle caratteristiche di tale forma d'organizzazione del lavoro. Tale formazione sarà fornita dall'Azienda o dalle strutture formative paritetiche locali, ove presenti, conformemente ai programmi approvati dalle strutture paritetiche regionali o nazionali per la specifica attività.

In sede di accordo, al Telelavoratore potrà essere riconosciuto il diritto all'apprendimento permanente a distanza in modalità formali o informali e alla periodica certificazione delle relative competenze.

Art. 161 Telelavoro domiciliare: postazione di lavoro

La postazione del Telelavoratore e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione, al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro e alla copertura assicurativa della stessa, sono a totale carico dell'Azienda salvo previo accordo che li preveda "pro-quota". Tenuto conto degli investimenti richiesti per la costituzione della postazione di lavoro, il recesso immotivato del Telelavoratore, che avvenga entro 3 (tre) anni dall'inizio del rapporto di telelavoro, o entro un eventuale minor termine previsto nel Contratto di telelavoro, comporterà che le spese di postazione sostenute dal Datore e comunicate analiticamente al Telelavoratore all'atto della sottoscrizione del Contratto di telelavoro, siano pro-quota temporale a carico del Telelavoratore.

L'Azienda è tenuta a fornire al Telelavoratore tutti i necessari supporti tecnici e, in ogni caso, assumerà i costi derivanti dalla normale usura e/o dal danneggiamento degli strumenti di lavoro, nonché dall'eventuale perdita dei dati utilizzati dal telelavoratore, salvo che ciò sia imputabile a mancata diligenza, dolo o imperizia grave del Telelavoratore stesso.

Art. 162 Telelavoro domiciliare: protezione dei dati e informazioni

L'Azienda adotterà tutte le misure appropriate a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal Lavoratore dipendente per fini professionali; essa provvederà ad informare il Telelavoratore in ordine a tutte le norme di Legge e sulle regole applicabili relative alla protezione dei dati.

La responsabilità del rispetto di tali norme e regole sarà del Telelavoratore.

Nel Telelavoro e nel Lavoro Agile è demandata alla Contrattazione Aziendale di Secondo livello ogni disciplina particolare riguardante l'uso d'apparecchiature, strumenti o programmi informatici.

L'Azienda informerà, per iscritto, il Telelavoratore sulla disciplina del lavoro, sulle fattispecie disciplinarmente rilevanti e sulle sanzioni applicabili in caso di violazione.

In presenza di Contratto di Telelavoro sarà, quindi, opportuno che l'Azienda predisponga uno specifico Disciplinare per tali Lavoratori.

Art. 163 Telelavoro e/o Lavoro Agile: tempo di lavoro

Il Telelavoratore gestisce l'organizzazione e la collocazione del proprio tempo di lavoro, purché in modo compatibile alle esigenze aziendali.

Con riferimento all'orario di lavoro, non sono applicabili al Telelavoratore le norme previste dal D.Lgs. 66/2003.

In sede di accordo, l'Azienda e il Telelavoratore individueranno i tempi per il riposo giornaliero e settimanale, nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Art. 164 Telelavoro e/o Lavoro Agile: diritti dei Lavoratori

Il Telelavoratore ha, in proporzione alle mansioni e al lavoro svolto, gli stessi diritti normativi, retributivi e sindacali dei Lavoratori dipendenti che operano in Azienda e avrà diritto alle medesime opportunità d'accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera previsti per i Lavoratori dipendenti per i medesimi tempi lavorati e con mansioni identiche o analoghe.

Il Lavoratore dipendente che passa al Telelavoro o a forme di Lavoro Agile nel corso del rapporto, a parità di professionalità richiesta, di lavoro svolto e di tempo dedicato, conserva le condizioni economiche precedentemente acquisite.

Art. 165 Telelavoro e/o Lavoro Agile: doveri del Telelavoratore

Il Telelavoratore ha gli stessi obblighi di diligenza, collaborazione e fedeltà al pari degli altri lavoratori. Egli curerà di tutelare la riservatezza dei dati e di operare in modo da impedire accessi di estranei alla postazione di lavoro.

Il Telelavoratore ha l'obbligo di segnalare tempestivamente all'Azienda eventuali impossibilità sopravvenute nell'esecuzione del Telelavoro o del Lavoro Agile pattuito, trasmettendo le giustificazioni nei tempi e modi previsti per la generalità dei lavoratori.

I rapporti del Telelavoratore con l'organizzazione aziendale saranno improntati ai principi di collaborazione, diligenza e correttezza.

Il Telelavoratore è soggetto, per tutte le parti applicabili, alle disposizioni dei Titoli LX e LXI sulla disciplina del lavoro.

Art.166 Telelavoro: telecontrollo

L'Azienda, previo Accordo sindacale, potrà instaurare strumenti di telecontrollo nel rispetto del D.Lgs. 9/4/2008 n. 81, della Privacy e delle Leggi vigenti in materia, fermo restando che nessun teledispositivo di controllo quantitativo o qualitativo, ancorché regolarmente installato, potrà essere utilizzato all'insaputa dei telelavoratori, che dovranno perciò essere preventivamente informati.

Art. 167 Telelavoro e/o Lavoro Agile: sicurezza e salute

L'Azienda deve garantire il rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza del Telelavoratore e, a tal fine, deve consegnare al dipendente e al RLS o al RST un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione "agile" del rapporto di lavoro, provvedendo ad aggiornarla al mutare delle condizioni di lavoro.

Il Telelavoratore ha l'obbligo di cooperare nell'attuazione e rispetto delle misure di prevenzione e protezione disposte dal datore di lavoro.

Art. 168 Telelavoro e/o Lavoro Agile: competenza normativa della Commissione Bilaterale

Le Parti concordano che nel Lavoro Agile ogni questione dubbia in materia di strumenti di lavoro, di disciplina e di responsabilità, dovrà essere definita dalla Commissione Bilaterale prevista dalle Parti stipulanti il presente CCNL.

Art. 169 Telelavoro e/o Lavoro Agile: agevolazioni fiscali e contributive

Gli incentivi fiscali e contributivi conseguenti agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità "agile" o di telelavoro.

Art. 170 Telelavoro e/o Lavoro Agile: Contrattazione di Secondo livello

Alla Contrattazione Aziendale di Secondo livello è demandato di approfondire:

1. l'adozione di misure dirette a prevenire o ridurre l'isolamento del telelavoratore dall'ambiente di lavoro, come i contatti con i colleghi, l'esercizio dei diritti sindacali e l'accesso alle informazioni aziendali;
2. il carico di lavoro e gli eventuali strumenti di telecontrollo;
3. l'eventuale fascia di reperibilità;
4. la concreta determinazione degli strumenti che permettano al Telelavoratore l'effettiva autonoma gestione del tempo di lavoro;
5. le condizioni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nel Telelavoro e nel Lavoro Agile;
6. condizioni e termini dell'applicazione del Lavoro Agile ai Dirigenti, Quadri aziendali con funzioni di staff, studio e ricerca.