



COPIMI
Coordinamento delle Piccole e Medie Imprese



Federazione "Pier Giorgio Frassati"



FITESC
Federazione Italiana Terzo settore e Cooperazione



CONF.A.S.I.
Confederazione Autonoma Sindacati Italiani

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle Imprese Sociali e degli Enti del Terzo Settore

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle Imprese Sociali e degli Enti del Terzo Settore

L'anno 2017 il giorno 19 del mese di settembre in Roma
tra

COPIMI,

nella persona del responsabile del settore Scuola ed educazione, Daniela Gernone;

FEDERAZIONE DELLE ORGANIZZAZIONI DI VOLONTARIATO "PIER GIORGIO FRASSATI",

nella persona del Presidente, Michelangelo Rubino

e

FITESC - Federazione Italiana Terzo Settore e Cooperazione,

rappresentata dal Presidente Marco Mancini,

assistite dalla

CONF.A.S.I. - Confederazione Autonoma Sindacati Italiani, rappresentata dal Sig. Francesco La Ghezza nella sua qualità di Presidente.

si è stipulato

il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle Imprese sociali e degli Enti del Terzo Settore (d'ora in poi "Enti").

Premessa

Le Organizzazioni Sindacali dei Datatori di Lavoro e dei Lavoratori firmatarie, in qualità di OO.SS. comparativamente più rappresentative, ritengono di aver dato con il presente contratto di riferimento per il Terzo Settore una prima importante risposta alle esigenze, da più parti rappresentate, per un cambiamento della contrattualistica nazionale in un'ottica di rilancio reale dell'occupazione, fattore indispensabile per una espansione strutturale dell'economia e della produttività del Paese, e ribadiscono che il CCNL deve essere considerato un complesso unitario e inscindibile.

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

Il Contratto si muove nelle logiche dottate dalla Unione Europea finalizzate al miglioramento dei rapporti individuali e collettivi di lavoro, alla crescita dei livelli occupazionali, alla protezione e sicurezza sociale, per concorrere a formulare e rafforzare le regole di garanzia e di tutela dei processi lavorativi. Infatti, con il Protocollo aggiuntivo al trattato di Maastricht del 1991, relativo alla politica sociale, i Governi dell'Unione Europea hanno indicato le materie su cui inciderà la politica sociale comunitaria per il conseguimento degli obiettivi delle loro azioni comuni: la sicurezza e la salute del lavoratore, le migliori condizioni di lavoro, l'informazione e la consultazione dei lavoratori,

partecipazione, gli aiuti finanziari alla promozione dell'occupazione e alla creazione dei posti di lavoro, la contrattazione collettiva europea. A tal proposito, le Parti si impegnano, nei limiti consentiti dalla normativa e secondo meccanismi democratici, a favorire un'adeguata rappresentanza dei lavoratori negli organismi direttivi. Per questi obiettivi, le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori svolgono una specifica funzione che esercitano nei confronti del legislatore comunitario, nonché una essenziale funzione negoziale nell'ambito del dialogo sociale.

Le Parti, rifacendosi alle OO.SS. firmatarie presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri dell'Accordo Quadro di Riforma degli Assetti Contrattuali sottoscritto in data 22/01/2009, ritengono che il presente CCNL, disciplinato secondo i principi civilistici in materia contrattuale e vincolante esclusivamente per gli aderenti alle medesime OO.SS., rispetti i contenuti dell'accordo quadro in parola.

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

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

Le Parti concordano, altresì, sulla necessità di affermare la paritaria funzione delle Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori, sul piano del diritto al lavoro e all'esercizio dell'impresa sociale in un contesto di riconosciute libertà associative.

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

Le parti riconoscono che le Imprese Sociali e gli Enti del Terzo Settore hanno caratteristiche peculiari rispetto al restante mondo imprenditoriale. Le Organizzazioni Sindacali firmatarie si impegnano a porre in essere iniziative politiche affinché le disposizioni legislative consentano la più ampia valorizzazione dell'impresa sociale in Italia.

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

- Il primo, di livello nazionale, mirato a realizzare un quadro normativo generale, e uno standard retributivo di medio livello che dovendo necessariamente avere come riferimento l'intero territorio nazionale, nel farsi carico delle situazioni di particolare sofferenza e disagio riscontrabili nel Mezzogiorno e nelle aree a più bassa produttività e redditività del lavoro, garantisca comunque un trattamento economico dignitoso e proporzionato alla qualità e quantità del lavoro svolto.
- Il secondo, di livello territoriale o settoriale o aziendale, equiparato a quello nazionale, destinato ad introdurre o consolidare impianti retributivi più avanzati, che permettano di muovere la trattativa in ragione del contesto socio economico, della produttività e delle diverse situazioni azienda; una contrattazione locale, quindi, mirata ad adeguare e proporzionare le retribuzioni alle diverse situazioni in cui gli Enti si trovano a operare dove è possibile misurare effettivamente la produttività, la competitività, la dinamica del rapporto di lavoro, le esigenze di flessibilità e interpretare al meglio le esigenze di sviluppo locale soprattutto in una realtà come quella italiana caratterizzata da fortissimi squilibri.

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

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

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

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

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

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale rapporti di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, posti in essere dalle Imprese sociali e dagli Enti del Terzo Settore, a qualsiasi titolo condotte e in qualsiasi forma esercitate aventi per oggetto l'esercizio di attività specifiche degli Enti medesimi.

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

Le Parti convengono che, tra i requisiti per accedere ai finanziamenti agevolati o alle agevolazioni fiscali e contributive o ai fondi per la formazione

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

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

- le Associazioni di promozione sociale di cui alla L. 383/00;
- le Organizzazioni di volontariato di cui alla L. 266/91;
- le Associazioni e società sportive dilettantistiche, aderenti agli Enti di promozione sportiva e alle Federazioni Sportive Nazionali, per i rapporti di lavoro non ricompresi nelle prestazioni sportive di cui all'art. 90 del D.lgs. 289/02;
- le Fondazioni;
- le Ong di cui alla L. 49/87;
- le Associazioni ambientaliste di cui alla L. 349/86;
- gli Enti con finalità assistenziali riconosciuti dal Ministero degli Interni;
- le Imprese sociali di cui alla L. 118/05;
- le Associazioni di consumatori di cui alla L. 281/98;
- le Onlus di cui al D.lgs. 460/97;
- le Società di Mutuo Soccorso di cui alla Legge 3818/1886;
- le Università Popolari e della Terza Età;
- tutte le Associazioni, Comitati, Patronati, Istituti ed Enti senza fini di lucro.

A titolo esemplificativo i settori in cui operano gli Enti e le Imprese sociali sono i seguenti:

- assistenza domiciliare;
- centri diurni e di accoglienza per soggetti portatori di handicap fisici e psichici;
- centri di aggregazione giovanili;
- asili nido;
- ludoteche;
- baby parking;
- comunità alloggio per portatori di handicap fisici e psichici;
- centri diurni per anziani;
- comunità terapeutiche per tossicodipendenti;
- attività di recupero di persone svantaggiate anche attraverso strutture comunitarie residenziali o semiresidenziali;
- comunità alloggio per minori;
- servizi di animazione e promozione turistica;
- tutela ambientale e del territorio;
- promozione dei prodotti e servizi italiani all'estero;
- ricerca sociale o scientifica;
- istruzione e formazione dei giovani, dei disoccupati e della Terza Età;
- attività sportive dilettantistiche;
- attività culturali;
- attività caritative;

5

- tutela dei consumatori o diritti civili;
- impianti e centri sportivi;
- attività di cooperazione internazionale con i Paesi in Via di Sviluppo;
- ogni altra attività che venga esercitata da parte di Enti associativi o Fondazioni senza scopo di lucro.

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

Fermo restando l'inscindibilità di cui sopra, le Organizzazioni stipulanti dichiarano che con il presente CCNL non hanno inteso sostituire le eventuali condizioni più favorevoli praticate al lavoratore in forza prima della data di stipula del presente CCNL, che restano a lui assegnate "ad personam" e suscettibili di futuri assorbimenti, fino ad un massimo del 50% dell'importo iniziale, esclusivamente nel caso di aumenti derivanti da avanzamenti di carriera.

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

DECORRENZA E DURATA

La validità del presente contratto decorre dal 01/09/2017 e scadrà il 31/08/2020, sia per quanto riguarda la parte normativa che per quella economica.

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

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

TITOLO I

Disciplina dei livelli di contrattazione

Art. 1 - Livelli di contrattazione nazionale e territoriale

Le parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro come appresso:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) possibilità di una diversa articolazione o modulazione dell'orario normale di lavoro, che può essere svolto in modo differenziato nel corso dell'anno, in ogni caso regolamentato dalla direzione dell'Ente;
- b) premio assiduità/presenza il cui ammontare è regolamentato dalla direzione dell'Ente. Gli importi degli eventuali elementi economici integrativi sono variabili e non predeterminabili né utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale;
- c) premio di produzione eventualmente regolamentato dalla direzione dell'Ente;
- d) determinazione dell'elemento economico "incentivo" valutato in base a risultati conseguiti tramite le risultanze di indicatori concordati;
- e) costituzione e funzionamento dell'organismo regionale o provinciale paritetico per la prevenzione infortuni, per l'attuazione delle norme per l'igiene e l'ambiente di lavoro, nonché tutto quanto previsto dal D.Lgs. 81/08 in materia di sicurezza sul posto di lavoro e successive modificazioni;
- f) realizzazione di un incontro, a livello regionale o provinciale, fra le parti stipulanti il presente CCNL, per l'approvazione dei contratti di inserimento o reinserimento per realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento alle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, nel rispetto di quanto previsto all'art. 55 c. 2 del D.Lgs. 10 settembre 2003 n. 276;
- g) attuazione della disciplina della formazione professionale;
- h) disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione regionale o provinciale dal presente CCNL, mediante specifiche clausole di rinvio.

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

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

- La richiesta di stipula della contrattazione territoriale deve essere presentata dopo almeno un mese dal deposito presso il Ministero del

Lavoro e della Previdenza Sociale del presente CCNL e depositate presso la Direzione Provinciale del Lavoro entro un mese dalla stipula dello stesso;

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

Art. 2 - Diritti Sindacali e di Associazione

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

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

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

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

In applicazione della Legge 20 maggio 1970, n. 300, le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, possono, negli Enti con più di 15 (quindici) e fino a 100 (cento) lavoratori dipendenti, designare 1 (uno) rappresentante sindacale; negli Enti da 101 (centouno) a 300 (trecento) lavoratori dipendenti possono designare 3 (tre) rappresentanti sindacali e, oltre tale soglia, ogni 300 (trecento) dipendenti, possono designare 3 (tre) rappresentanti sindacali.

Ai Dirigenti delle rappresentanze sindacali, saranno concessi permessi retribuiti per le loro funzioni, nel numero di otto ore mensili.

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

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

Per quanto riguarda i contributi sindacali, in ogni caso è assicurato alle OO.SS. stipulanti il presente CCNL il servizio gratuito di riscossione e versamento delle quote sindacali.

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

Le parti convengono che, considerati i costi che il presente CCNL comporta per l'assistenza alla stipulazione e per la successiva consulenza, gli Enti

aderenti e non, che applicano il presente contratto, verseranno alla Organizzazione datoriale di riferimento un contributo pari a € 10,00 annuali per ogni dipendente.

- quota di servizio contrattuale

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

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

Gli Enti daranno tempestiva comunicazione delle trattenute effettuate alle OO.DD. di riferimento.

Le Parti, non potendo ignorare che attualmente la funzione attribuita alla contrattazione collettiva non è più di esclusiva natura retributiva né si limita a una mera disciplina del rapporto di lavoro, ma si configura come un complesso e ordinato apparato negoziale, che comporta la condivisione di obiettivi, strategie e comportamenti, tutti mirati al miglioramento degli assetti economici e sociali del paese e alla salvaguardia dei livelli occupazionali, concordano, in coerenza con lo spirito di cui alla premessa, di assegnare al presente CCNL anche il ruolo di strumento di documentazione e di lavoro, finalizzato a estendere a ogni livello la rappresentanza delle parti firmatarie e ad attivare e stimolare lo spirito di servizio a favore dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Art. 3 - Distribuzione contratti

Il presente CCNL, conforme all'originale, è stato edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti.

E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione.

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

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano a inviare copia del presente CCNL al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e agli Enti Previdenziali e Assistenziali interessati.

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

Art. 4 - Efficacia del Contratto

Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente ed esclusivamente nei confronti dei datori di lavoro che fanno richiesta di adesione all'Ente Bilaterale di cui al presente CCNL.

Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione, pattuita con le altre parti diverse da quelle stipulanti, non può avvenire se non con il consenso espresso compiutamente dalle parti stipulanti.

Art. 5 - Occupazione femminile

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

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

Art. 6 - Tutela dei lavoratori che svolgono attività di volontariato

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

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

Art. 7 - Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione

E' costituita una Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione, con sede presso l'EBITESC, composta, in misura paritetica, da membri nominati dalle Parti firmatarie del presente CCNL.

La Commissione ha i seguenti compiti:

- a) Esame e risoluzione delle controversie inerenti all'interpretazione e applicazione del presente CCNL e della contrattazione integrativa di II livello;
- b) Tentativo della bonaria composizione, ai sensi e per gli effetti dell'articolo che segue, delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie;
- c) Determinazione dell'ammontare dell'"incentivo" in caso di controversia fra le parti nella contrattazione di II livello;
- d) Verifica e valutazione dell'effettiva applicazione di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e dalla sue modificazioni e integrazioni, anche in ordine all'attuazione della parte retributiva e contributiva; il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo lavoratore dipendente: il datore di lavoro è tenuto a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione;
- e) Esame e interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle parti stipulanti;
- f) Esame e soluzione di ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
- g) Definizione della classificazione del personale, come previsto dal presente CCNL;
- h) Definizione di tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa indicata nel presente CCNL.

Art. 8 - composizione delle controversie

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

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

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

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

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

Art. 9 - Ente Nazionale Bilaterale (EBITESC)

Le Parti stipulanti il presente CCNL aderiscono all'Ente Nazionale Bilaterale EBITESC.

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

- finanziamento

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

L'azienda che non ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. di importo pari a € 20,00 mensili.

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

TITOLO II

Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 10 - Assunzione - documentazione

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge.

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- 1) la tipologia del contratto di assunzione;
- 2) la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato;
- 3) la località in cui presterà la sua opera;

- 4) la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica e la retribuzione;
- 5) l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro;
- 6) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- 7) l'indicazione del numero di iscrizione al libro matricola;
- 8) le altre eventuali condizioni concordate.

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

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

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

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

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

Art. 11 - periodo di prova

La durata del periodo di prova non potrà superare:

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

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

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

Il periodo di prova rimane sospeso per malattia o infortunio del lavoratore.

Il lavoratore dipendente in prova ha diritto, in caso di insorgenza di malattia, di fruire anche di un periodo di comporto pari alla metà del periodo di prova.

In detto comporto vanno riassunti tutti gli eventuali periodi di malattia.

Decorso detto periodo di comporto il dipendente può essere licenziato per giusta causa.

Non è assoggettabile al periodo di prova il lavoratore dipendente assunto nuovamente per le medesime mansioni qualora egli abbia prestato la propria attività con contratto di lavoro subordinato per un periodo complessivo di almeno 10 mesi nell'arco di 2 anni antecedenti la data di nuova assunzione.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata e il periodo stesso sarà cumulato all'anzianità di servizio.

Art. 12 - Telelavoro

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

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

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

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

Il Telelavoro può essere di tre tipi:

- domiciliare: svolto nell'abitazione del Telelavorista;
- mobile: attraverso l'utilizzo di apparecchiature portatili;
- remotizzato o a distanza: svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri i quali non coincidono né con l'abitazione del telelavorista né con gli uffici del datore.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il datore di lavoro adotterà tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i software atti a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore dipendente per fini professionali e provvederà,

Ph

13

altresì, ad informare il telelavoratore dipendente in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati. La responsabilità di tali norme e regole è in capo al telelavoratore dipendente.

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

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

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

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

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

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

Alla contrattazione aziendale è demandato:

- l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore come i contatti con i colleghi e l'accesso alle informazioni della Associazione;
- il carico di lavoro;
- eventuale fascia di reperibilità;
- la determinazione in concreto degli strumenti che permettono la effettiva autonoma gestione dell'organizzazione al telelavoratore dipendente.

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

Con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili al telelavoratore le seguenti norme previste dal decreto legislativo 84/2003 n. 66:

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

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

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