



# **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

**“Per i Lavoratori delle Piccole Medie Imprese, Centri di Servizi e Consorzi, Aziende Municipalizzate, Strutture Assistenziali e Socio Sanitarie, esercenti attività alla Persona, Attività Cimiteriali, Attività Funebri e di Polizia Mortuaria, Onoranze funebri”.**

**Data di stipula 05/10/2021  
IN VIGORE DAL 05/10/2021 AL 31/12/2023**

## **Testo ufficiale Anno 2021**

Il giorno 05 ottobre 2021 presso la sede Datoriale FMPI Campania sita in Napoli al Centro Direzionale Isola E7 a conclusione delle trattative avviate il 1 Luglio 2021 e dei successivi incontri, si sono riunite le sotto indicate Organizzazioni:

L'organizzazione sindacale datoriale:

**F.M.P.I., Federazione Medie e Piccole Imprese**, rappresentata dal Presidente Antonia Terranova

E l'organizzazione Sindacale dei lavoratori:

**CONF.A.S.I. Confederazione Autonoma Sindacati Italiani**, rappresentata dal Dott. La Ghezza Antonio

si è stipulato quanto segue:

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

“Per i Lavoratori delle Piccole Medie Imprese, Centri di Servizi e Consorzi, Aziende Municipalizzate, Strutture Assistenziali e Socio Sanitarie, esercenti attività alla Persona, Attività Cimiteriali, Attività Funebri e di Polizia Mortuaria, Onoranze funebri

## ***INDICE***

### **Titolo I**

#### ***DISPOSIZIONI GENERALI***

- Art. 1 – Ambito di applicazione
- Art. 2 – Disposizioni generali
- Art. 3 – Inscindibilità delle norme contrattuali
- Art. 4 – Condizioni di miglior favore
- Art. 5 - Decorrenza e durata

### **Titolo II**

#### ***RELAZIONI SINDACALI***

- Art. 6 – Obiettivi e strumenti
- Art. 7 – Contrattazione
- Art. 8 – Pari opportunità uomo donna
- Art. 9 – Servizi minimi essenziali
- Art. 10 – Volontariato

### **Titolo III**

#### ***DIRITTI SINDACALI***

- Art. 11 – R.S.U. (Rappresentanza Sindacale Unitaria)
- Art. 12 – Assemblea
- Art. 13 – Permessi sindacali
- Art. 14 – Aspettativa sindacale
- Art. 15 – Contributi sindacali
- Art. 16 – Diritto di affissione
- Art. 17 - Procedura per l'esame delle Controversie

### **Titolo IV**

#### ***COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO***

- Art. 18 – Assunzione del personale
- Art. 19 – Documenti di assunzione
- Art. 20 – visite mediche
- Art. 21 – periodo di prova
- Art. 22 – Risoluzione del rapporto di lavoro

### **Titolo V**

#### ***SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO***

- Art. 23 – Mansioni e variazioni temporanee delle stesse
- Art. 24 – Cumulo di mansioni
- Art. 25 – Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica
- Art. 26 – Orario di lavoro
- Art. 27 – Riposo settimanale
- Art. 28 – Festività
- Art. 29 – Permessi
- Art. 30 – Ferie
- Art. 31 – Diritto allo studio

- Art. 32 – Patrocinio legale dei lavoratori  
Art. 33 – Qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale

#### **Titolo VI**

##### ***MALATTIA, INFORTUNIO E SICUREZZA SUL LAVORO***

- Art. 34 – Malattia, infortunio e trattamento economico  
Art. 35 – Assicurazione per infortunio sul lavoro  
Art. 36 – Tutela della salute ed ambiente di lavoro

#### **Titolo VII**

##### ***DOVERI DEL LAVORATORE***

- Art. 37 – Comportamento in servizio  
Art. 38 – Ritardi e assenze  
Art. 39 – Cambio di residenza e domicilio  
Art. 40 – Provvedimenti disciplinari

#### **Titolo VIII**

##### ***ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO***

- Art. 41 – Cause di estinzione del rapporto  
Art. 42 – Preavviso  
Art. 43 – Trattamento di fine rapporto  
Art. 44 – Previdenza complementare  
Art. 45 – Restituzione dei documenti di lavoro

#### **Titolo IX**

##### ***CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE***

- Art. 46 – Il sistema di classificazione del personale  
Art. 47 – Passaggio di posizione e di categoria  
Art. 48 – Retribuzione  
Art. 49 – Posizioni economiche a regime  
Art. 50 – Inquadramento del personale nel sistema di classificazione  
Art. 51 – Determinazione della paga giornaliera e oraria  
Art. 52 – Addetto a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia  
Art. 53 – Lavoro straordinario: ordinario, festivo, notturno  
Art. 54 – Reperibilità  
Art. 55 – Banca ore  
Art. 56 – Tredicesima mensilità  
Art. 57 – Mensilità aggiuntiva  
Art. 58 – Corresponsione della retribuzione e reclami sulla busta paga  
Art. 59 – Trasferte  
Art. 60 – Indennità per servizio festivo e notturno  
Art. 61 – Indennità quadri e dirigenti  
Art. 62 – Ritiro della patente  
Art. 63 – Mensa  
Art. 64 – Abiti di servizio  
Art. 65 – Beni strumentali

#### **Titolo X**

##### ***RAPPORTI DI LAVORO E FLESSIBILITA'***

Art. 66 – Rapporto di lavoro part-time  
Art. 67 – Rapporto di lavoro a tempo determinato  
Art. 68 – Apprendistato  
Art. 69 – Lavoro ripartito  
Art. 70 – Lavoro intermittente  
Art. 71 – Appalto dei servizi e fornitura di servizi  
Art. 72 – Cambio appalto

## **Titolo XI**

### ***BILATERALITA'***

Art. 73 – Ente Bilaterale  
Art.74-Contribuzione

## **Titolo I**

### **DISPOSIZIONI GENERALI**

#### **Art. 1      *Ambito di applicazione***

Il presente contratto si applica a tutti i lavoratori con rapporto di lavoro dipendente delle aziende, imprese municipalizzate, centri servizi, cooperative di servizio, strutture assistenziali e socio sanitarie e dei consorzi esercenti attività rivolte alla persona, attività cimiteriali, attività trasferimento funebre, di onoranze funebri, di polizia mortuaria aderenti alle Associazioni firmatarie operanti nell'ambito delle attività dei servizi alla persona, come previsto dal D.Lgs n. 59 del 26 marzo 2010.

Il presente contratto disciplina la parte normativa, e il trattamento economico applicato a tutti i lavoratori dipendenti.

#### **Art. 2      *Disposizioni generali***

Per quanto non previsto o solo parzialmente regolato dal presente contratto, si fa espresso riferimento alle norme di legge in vigore per il rapporto di lavoro di Diritto Privato e allo Statuto dei Lavoratori, in quanto applicabili.

I lavoratori devono inoltre osservare le norme regolamentari, ove esistenti, emanate dalle singole Imprese cui dipendono, purché non siano in contrasto con il presente contratto e/o con norme di legge vigenti in materia.

#### **Art. 3      *Inscindibilità delle norme contrattuali***

Le norme del presente contratto devono essere considerate sotto ogni aspetto e a qualsiasi fine, correlate e inscindibili tra loro e non sono cumulabili con alcun trattamento previsto da altri contratti collettivi nazionali di lavoro.

Il presente CCNL costituisce, quindi, l'unico contratto in vigore tra le parti contraenti e per tutti i soggetti destinatari di cui all'art. 1.

#### **Art. 4      *Condizioni di miglior favore***

Per i lavoratori in servizio alla data di decorrenza del presente CCNL sono fatte salve ad esaurimento e *ad personam* le condizioni normo-economiche di miglior favore.

In sede di confronto tra le parti saranno definite le necessarie modalità di raccordo tra il trattamento preesistente e quello previsto dal presente CCNL.

#### **Art. 5      *Decorrenza e durata***

Il presente contratto ha validità triennale, decorre per la parte normativa e la parte economica dal 05 Ottobre 2021 ed è valido fino a tutto il 31 Dicembre 2023.

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.

## **Titolo II**

### **RELAZIONI SINDACALI**

#### **Art. 6      *Obiettivi e strumenti***

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto e nella differenziazione dei ruoli e delle responsabilità delle Imprese e del Sindacato, è articolato in modo coerente con l'obiettivo di adeguare l'interesse dei lavoratori al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza delle Imprese di mantenere elevata qualità, l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati, in relazione ai fini ai quali le Imprese sono chiamate.

Gli obiettivi di cui sopra, richiedono un sistema di relazioni sindacali stabile, articolato nei seguenti modelli relazionali:

- a. Primo livello e/o contrattazione collettiva nazionale;
- b. Secondo livello e/o contrattazione collettiva integrativa, Regionale e/o Provinciale e di Struttura Associativa sulle materie e con le modalità indicate dal presente Contratto
- c. Informazione, consultazione ed contrattazione. L'insieme di tali istituti contrattuali si realizza il principio della partecipazione;
- d. Interpretazione autentica degli istituti contrattuali, si realizza tra l'associazione e la parte sindacale a livello nazionale.

#### **Art. 7      *Contrattazione***

La contrattazione di cui al presente C.C.N.L. in coerenza con quanto affermato al comma 1 dell'art. 6 viene disciplinato attraverso gli istituti dell'**informazione, consultazione e contrattazione collettiva integrativa** articolandola nel seguente modello relazionale:

a) **Informazione:** ha lo scopo di rendere più trasparente e costruttivo il confronto tra l'impresa e il sindacato a tutti i livelli.

L'impresa informa i soggetti sindacali firmatari del presente contratto, su procedure generale, concernente il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione del personale, nonché materie di contrattazione integrativa.

L'informazione viene fornita tempestivamente in forma scritta.

b) **Consultazione** si svolge per le materie previste dal presente contratto prima che l'impresa adotti atti interni attinenti all'organizzazione e alla disciplina del lavoro e alla variazione

dell'organico. In tali casi l'impresa, previa adeguata informazione, acquisisce senza particolari formalità il parere dei soggetti sindacali.

c) ***Contrattazione collettiva integrativa*** si svolge a livello decentrato sulle materie negoziate, secondo le risorse messe a disposizione dall'impresa sulle seguenti materie:

1. Verifica dell'applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;
2. Verifica dell'andamento del settore in funzione alle innovazioni legislative e tecnologiche;
3. Verifica l'andamento del mercato del lavoro e i processi occupazionali;
4. Articolazione dell'orario di lavoro;
5. Definizione dei criteri per la determinazione dei carichi di lavoro;
6. Verifica periodica della produttività;
7. Misure per favorire le pari opportunità;
8. Criteri per l'attribuzione dei compensi per lavoro straordinario.

In considerazione del carattere privatistico della contrattazione e secondo le convenienze e i ruoli delle parti si definiscono le seguenti materie:

#### **a livello nazionale**

- validità, durata ed ambito di applicazione del contratto;
- relazioni sindacali;
- diritti sindacali;
- pari opportunità;
- attivazione e risoluzione del rapporto di lavoro;
- norme comportamentali e disciplinari;
- ordinamento professionale;
- classificazione del personale e declaratoria delle funzioni;
- orario di lavoro;
- ferie, permessi, aspettative e congedi;
- trattamenti di malattia e infortunio;
- formazione professionale ed aggiornamento;
- trattamento economico;
- rapporti di lavoro;
- sicurezza sul lavoro D.Lgs. 81/2008;
- welfare aziendale;
- assistenza sanitaria integrativa;
- Previdenza Complementare Integrativa

#### **a livello regionale, provinciale o di struttura associativa**

- quelle espressamente rinviate dalla contrattazione a livello nazionale;
- quanto correlato a risultati ed innovazioni che abbiano accresciuto i livelli di produttività e competitività;
- servizi minimi essenziali;
- pari opportunità;
- sicurezza sul lavoro D.Lgs. 81/2008;
- modalità applicative e monitoraggio dei rapporti di lavoro;

- passaggi di posizione: modalità e criteri;
- inquadramento provvisorio di figure professionali atipiche e non previste dal presente CCNL;
- modalità di raccordo tra il trattamento in atto e quello introdotto dal presente CCNL;
- applicazione D.Lgs. 196/2003 aggiornato con Legge n. 167 del 20 novembre 2017 “Codice in materia di protezione dei dati Personali”.

#### **Art. 8      *Pari opportunità Uomo Donna***

Ai fini di una piena e puntuale applicazione del Dlgs. 11/04/2006 n. 198 e della Legge 183 del 2010 è costituito a livello nazionale il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le Pari Opportunità per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

E' composto da un componente designato da ognuna delle Parti firmatarie; possono inoltre essere istituiti Comitati Unico di Garanzia per le Pari Opportunità tra uomo e donna presso singole realtà territoriali aventi dimensioni e caratteristiche rilevanti verificate a livello nazionale nell'ambito del rapporto tra le parti.

L'Impresa assicura le condizioni e gli strumenti per il loro funzionamento, nonché appositi finanziamenti a sostegno della loro attività, reperiti, ai sensi dell'art. 44 del DLgs 198/2006; le finalità del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità tra uomo e donna sono quelle definite dalla legge di riferimento e gli stessi opereranno sulla base delle indicazioni che perverranno dal Comitato Nazionale per le Pari Opportunità tra uomo e donna da istituire entro sei mesi dalla data della stipula del presente C.C.N.L.

Per quanto non disciplinato dal presente articolo si rinvia alla normativa vigente.

#### **Art. 9      *Servizi minimi essenziali***

In ottemperanza a quanto previsto dalla legge n. 146 del 12.6.90, come modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000 n. 83, in materia di servizi essenziali in caso di sciopero, le parti individuano in ambito delle proprie attività le seguenti tipologie di servizi essenziali, convenendo che a livello regionale e/o aziendale, nell'ambito del rapporto tra le Parti, possano essere definite altre tipologie di servizio alle quali applicare la presente normativa:

- le prestazioni finalizzate ad assicurare la tutela alla persona ivi compreso il trasferimento funebre e le attività cimiteriali,

e comunque, servizi istituzionali e/o dovuti in forza di Leggi o Accordi che considerano la non sospensione del servizio.

Nell'ambito dei servizi essenziali di cui sopra, dovrà essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti garantiti dalla Costituzione. Con l'obiettivo di una corretta applicazione delle norme di cui sopra, saranno individuati, nell'ambito del rapporto fra le parti, appositi contingenti di personale.

Le parti si impegnano a definire entro quattro mesi dalla firma del presente contratto un regolamento in conformità alla Legge 83/2000.



## **Art. 10     *Volontariato***

I lavoratori facenti parte delle organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all' art. 6 della legge 11 agosto 1991 n. 266 e successive modifiche e integrazioni ai fini dell'espletamento di attività di volontariato hanno diritto ad usufruire, ai sensi dell'art. 17 della stessa, compatibilmente con le esigenze di servizio, di tutte le forme di flessibilità di orario e/o turnazioni previste dal presente CCNL.

A livello di struttura, saranno definite le modalità di esercizio del diritto in questione e potranno determinarsi anche forme e criteri particolari finalizzati a consentire agli interessati di svolgere attività di volontariato.

In caso di attività di volontariato o partecipazione a programmi sanitari nei paesi in via di sviluppo, il dipendente può fruire delle agevolazioni previste rispettivamente ai sensi delle leggi n. 266/91 e 49/87

## **Titolo III DIRITTI SINDACALI**

### **Art. 11     *R.S.U. (Rappresentanza Sindacale Unitarie)***

La rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro è costituita dalle RSU (Rappresentanze Sindacali Unitarie) in loro assenza dalle rappresentanze sindacali aziendali RSA articolo 19 legge n.300 del 20 maggio 1970.

Per la contrattazione sui luoghi di lavoro, la delegazione trattante è composta dalla RSU o, in loro assenza, dalle RSA (Rappresentanza Sindacale Aziendale) e dalle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL.

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

Le parti, stabiliscono che entro 6 mesi dalla firma del presente CCNL sarà definito un regolamento per la costituzione della RSU nelle Imprese di cui all'art. 1 del presente CCNL.

### **Art. 12     *Assemblea***

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano il loro servizio, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

Il datore di lavoro dovrà destinare di volta in volta locali idonei per lo svolgimento delle assemblee. Le stesse possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi e sono indette nella misura di 5 ore annue dalle R.S.U. e nella misura di 5 ore annue dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

Della riunione, deve essere data tempestiva comunicazione all' Impresa, con preavviso di almeno 48 ore, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro. Alle riunioni possono partecipare, nel rispetto di quanto sopra, previa comunicazione, dirigenti esterni dei sindacati firmatari del presente CCNL.

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

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

### **Art. 13     *Permessi sindacali***

I lavoratori componenti di Organismi Statutari delle Organizzazioni Sindacali Nazionali, Regionali, Provinciali, nella misura di 1 per ogni livello di rappresentanza, hanno diritto a permessi retribuiti per partecipare a convegni e riunioni degli organismi suddetti, nelle misure massime appresso indicate:

- 8 ore annue nelle imprese con un numero di lavoratori non inferiore a 4 e non superiore a 15;
- 12 ore annue nelle imprese con oltre 15 lavoratori.

I dirigenti sindacali di cui al primo comma hanno inoltre diritto, nei termini indicati, a permessi non retribuiti in misura non inferiore a 12 giorni l'anno.

I nominativi dei lavoratori di cui al 1° comma e le eventuali variazioni dovranno essere comunicati per iscritto dalle OO.SS. alla impresa in cui il lavoratore presta servizio almeno tre giorni prima.

Non si computano le assenze dal servizio per la partecipazione a trattative sindacali convocate dalla impresa.

### **Art. 14     *Aspettativa sindacale***

Fermo restando le aspettative sindacali eventualmente già concessi, le parti si impegnano ad incontrarsi, al fine della regolamentazione della materia, entro sei mesi successivi dalla firma del presente CCNL.

Per l'aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali si applicano le disposizioni di cui all'art. 31 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

### **Art. 15     *Contributi sindacali***

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e la facoltà di svolgere opera di proselitismo a favore della propria organizzazione sindacale mediante il rilascio di delega di iscrizione, esente da imposta di bollo e di registrazione, per la riscossione di una quota mensile calcolata sul salario nella misura stabilita dai competenti organi statutari.

La delega ha validità permanente e decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di iscrizione.

L'eventuale revoca della delega deve essere inoltrata, in forma scritta, alla Impresa di appartenenza nonché alla Organizzazione Sindacale interessata ed ha efficacia dal mese successivo alla sua presentazione.

Le trattenute mensili operate dalle singole amministrazioni sulla retribuzione del lavoratore iscritto all'organizzazione sindacale, sono versate entro il ventesimo giorno del mese successivo alle stesse, secondo le modalità comunicate dalle organizzazioni sindacali, con accompagnamento, ove richiesta, di distinta nominativa.

La impresa è tenuta, nei confronti di terzi, alla segretezza dei nominativi del personale che ha rilasciato la delega e dei versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

#### **Art. 16     *Diritto di affissioni***

La Rappresentanza Sindacale Aziendale (RSA) e la Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che l'Impresa ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno della unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

#### **Art. 17     *Procedure per l'esame delle Controversie***

##### **Tentativo Facoltativo di Conciliazione in sede Sindacale**

Per le controversie individuali che dovessero sorgere in ordine al trattamento economico e normativo dei lavoratori, stabilito dalla legge, da accordi e dal presente contratto, la conciliazione e l'arbitrato possono essere svolti presso le sedi delle organizzazioni sindacali alla quale il lavoratore aderisce o a cui ha conferito mandato, ai sensi dell'art. 31 comma 16 della legge 183 del 2010, che sostituisce l'art. 412-ter c.p.c.

Il tentativo di conciliazione avverrà innanzi ad una commissione, composta da due componenti, nominati uno per ciascuna delle parti entro 15 giorni dalla richiesta.

La commissione convocherà le parti presso la sede stabilita di comune accordo e tenterà la conciliazione della controversia.

Nella riunione le parti potranno essere assistite da persona o associazione di fiducia.

Il tentativo di conciliazione dovrà essere espletato entro trenta giorni dalla presentazione della richiesta. Trascorso tale termine il tentativo si considera comunque espletato. Ove il tentativo di conciliazione riuscisse, sarà formato processo verbale, redatto in quattro originali, sottoscritto dalle parti interessate e dai componenti della commissione i quali certificano l'autografia della sottoscrizione delle parti.

Il processo verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso la DPL Territoriale a cura di una delle parti o per il tramite l'associazione sindacale.

Una delle parti interessata, può presentare istanza al giudice che accertata la regolarità formale del verbale di conciliazione, lo dichiara esecutivo con decreto.

Per la validità e, quindi, l'inoppugnabilità, di una transazione stipulata in sede di conciliazione sindacale è necessaria l'assistenza e la sottoscrizione da parte del legittimo rappresentante della Organizzazione Sindacale di fiducia del lavoratore.

Ove non dovesse riuscire il tentativo, le parti saranno libere di seguire le procedure che riterranno più opportune.

### **Tentativo Facoltativo Di Conciliazione presso la Direzione Provinciale del Lavoro**

Il lavoratore può promuovere tramite l'organizzazione sindacale alla quale aderisce o a cui ha conferito mandato per gli istituti normativi ed economici di cui al 1° punto del presente articolo, un tentativo di conciliazione presso la Commissione di Conciliazione, istituite presso le Direzioni Provinciali del Lavoro ove è sede l'impresa individuate secondo i criteri dell'art. 413 c.p.c., nel rispetto dell'art. 31 della legge n. 183 dell'anno 2010, commi 1, 2, 3, 4 e 5.

### **Procedure delle Controversie – Arbitrato Irrituale**

Tutte le controversie che dovessero sorgere in ordine al trattamento economico e normativo del lavoratore stabilito dalla legge, dagli accordi e dal presente contratto, potranno anche essere proposte innanzi al collegio di conciliazione ed arbitrato irrituale, ai sensi dell'art. 31 comma 8 della legge 183 del 2010, che sostituisce l'art. 412 quater c.p.c. ferma restando in un caso come nell'altro la facoltà di una delle parti di adire l'Autorità Giudiziaria o di avvalersi delle procedure di conciliazione ed arbitrato.

Il collegio di conciliazione e arbitrato è composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro, in funzione di presidente, scelto di comune accordo dagli arbitri di parte tra i professori universitari di materie giuridiche e gli avvocati ammessi al patrocinio davanti alla Corte di cassazione.

La parte che intenda ricorrere al collegio di conciliazione e arbitrato deve notificare all'altra parte un ricorso sottoscritto, personalmente o da un suo rappresentante al quale abbia conferito mandato e presso il quale deve eleggere il domicilio.

Se la parte convenuta intende accettare la procedura di conciliazione e arbitrato nomina il proprio arbitro di parte, il quale entro trenta giorni dalla notifica del ricorso procede, ove possibile, concordemente con l'altro arbitro, alla scelta del presidente e della sede del collegio.

La parte convenuta, entro trenta giorni da tale scelta, deve depositare presso la sede del collegio una memoria difensiva.

Entro dieci giorni dal deposito della memoria difensiva il ricorrente può depositare presso la sede del collegio una memoria di replica senza modificare il contenuto del ricorso.

Nei successivi dieci giorni il convenuto può depositare presso la sede del collegio una controreplica senza modificare il contenuto della memoria difensiva.

Il collegio fissa il giorno dell'udienza, da tenere entro trenta giorni dalla scadenza del termine per la controreplica del convenuto, dandone comunicazione alle parti, nel domicilio eletto, almeno dieci giorni prima.

All'udienza il collegio esperisce il tentativo di conciliazione.

Se la conciliazione riesce, si forma processo verbale che deve essere sottoscritto dalle parti e dal presidente del collegio che ha esperito il tentativo, il quale certifica l'autografia della sottoscrizione delle parti o la loro impossibilità di sottoscrivere.

Il processo verbale è depositato a cura delle parti alla cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione è stato formato.

La parte interessata, può presentare istanza al giudice per ottenere il decreto di esecutività del verbale di conciliazione.

Se il tentativo di conciliazione si è svolto in sede sindacale, il processo verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso l'ufficio provinciale del lavoro a cura di una delle parti o per il tramite di un'associazione sindacale.

La parte interessata, può presentare istanza al giudice per ottenere il decreto di esecutività del verbale di conciliazione.

Se la conciliazione non riesce si seguono le disposizioni dell'art. 31 comma 8 della legge 183 del 2010.

### **Procedure delle Controversie – Facoltà delle Parti di Adire all'autorità Giudiziaria**

È fatta salva la facoltà delle parti di adire l'Autorità giudiziaria senza esperire le procedure di cui al presente articolo.  
Per quanto non previsto nel presente articolo, si fa riferimento alla legislazione vigente in materia.

### **Procedure delle Controversie – Commissione Paritetica Nazionale**

Le parti firmatarie del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori delle Imprese Associate, concordano la costituzione della Commissione Paritetica Nazionale con il compito di dirimere eventuali controversie interpretative derivanti dall'applicazione in sede locale del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Le parti sono abilitate a chiedere, a mezzo lettera raccomandata, la convocazione di detta commissione che si riunirà entro quindici giorni dalla data della richiesta.

La richiesta dovrà contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la controversia.

L'eventuale accordo sull'interpretazione della norma sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto.

## **TITOLO IV COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

### **Art. 18 Assunzione del personale**

L'assunzione di personale deve essere effettuata nell'osservanza delle norme di legge vigenti in materia di rapporto di lavoro di diritto privato (1325 e ss del c.c.).

L'assunzione del lavoratore, a norma del D.Lgs n. 81 del 15 giugno 2015 e s.m.i., richiede il consenso espresso dallo stesso al trattamento dei suoi dati personali da parte dell'impresa per quanto attiene gli adempimenti derivanti dal rapporto di lavoro.

L'assunzione del lavoratore deve risultare da atto scritto contenente:

- a. Identità delle parti;
- b. Tipologia del rapporto di lavoro;
- c. Data di inizio del rapporto di lavoro;
- d. L'orario di lavoro e sua articolazione;
- e. Qualifica di inquadramento professionale e livello retributivo iniziale;
- f. Durata del periodo di prova;
- g. Sede di prima destinazione dell'attività lavorativa;
- h. Termine finale in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato.

### **Art. 19 Documenti di assunzione**

All'atto dell'assunzione il lavoratore è tenuto a presentare e/o consegnare i seguenti documenti, qualora non sostituibili da autocertificazioni:

- codice fiscale;
- carta d'identità o documento equipollente;
- certificato di sana e robusta costituzione in carta semplice da cui risulti che il lavoratore non è affetto da malattie contagiose, rilasciato da organi sanitari pubblici;
- libretto sanitario ove richiesto a norma di legge;
- titolo di studio o professionale in copia autenticata (diploma, certificato di abilitazione, patente, ecc.) in relazione alla qualifica, qualora richiesto;
- certificato di nascita, cittadinanza, residenza (o cumulativo) in carta semplice;
- certificato casellario giudiziale;
- certificato carichi pendenti e certificato penale;
- stato di famiglia;
- qualsiasi altro documento previsto dalla vigente normativa in materia.

Il lavoratore è tenuto a presentare la documentazione con data non anteriore a tre mesi ed a comunicare l'eventuale domicilio, ove questo sia diverso dalla residenza.

In costanza di rapporto il lavoratore è altresì tenuto a comunicare tempestivamente ogni successiva variazione di residenza e/o domicilio.

#### **Art. 20     *Visite mediche***

Prima dell'assunzione in servizio (cioè prima dell'effettivo instaurarsi del rapporto di lavoro), l'Impresa a sue spese potrà accertare l'idoneità fisica del lavoratore e sottoporlo a visita medica da parte di sanitari di fiducia o da organi sanitari pubblici, salvo quanto previsto dal Dlgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni.

In seguito all'assunzione il lavoratore sarà sottoposto ad eventuali ulteriori accertamenti come da normativa vigente a carico del datore di lavoro.

Si conviene che, al lavoratore verranno concessi permessi retributivi per il tempo necessario per sottoporsi ai predetti accertamenti, solo allorquando l'articolazione dell'orario di lavoro non consente di ottemperare a tale obbligo.

#### **Art. 21     *Periodo di prova***

L'assunzione in servizio del lavoratore avviene dopo un periodo di prova non superiore a:

- a. due mesi per i lavoratori inquadrati in categoria A/B;
- b. quattro mesi per i lavoratori inquadrati in categoria C/D;
- c. sei mesi per i lavoratori inquadrati in categoria E/F.

Ove il periodo di prova sia interrotto per causa di malattia, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso, ove, sia in grado di riprendere il servizio entro 60 giorni; in caso contrario, il rapporto di lavoro si intenderà risolto a tutti gli effetti.

Trascorso il periodo di prova stabilito, senza che si sia proceduto alla disdetta dello stesso, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva.

Durante il periodo di prova, è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento, senza preavviso.

**Art. 22** *Risoluzione del rapporto di lavoro*

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al termine dello stesso, al lavoratore spetta la retribuzione relativa alle giornate o alle ore di lavoro compiuto nonché ai ratei di ferie, della tredicesima mensilità ed il trattamento di fine rapporto di lavoro maturato.

Detta retribuzione, in ogni caso, non potrà essere inferiore a quella fissata contrattualmente per l'inquadramento stabilito per il lavoratore interessato.

**Titolo V**  
**SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**Art. 23** *Mansioni e variazioni temporanee delle stesse*

Il lavoratore ha diritto all'esercizio delle mansioni proprie della categoria e qualifica di appartenenza o a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, a norma dell'art. 13 della Legge 300 del 20/05/1970 e dall' art. 55 del D.Lgs. 20/2015 senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Il lavoratore in relazione alle esigenze produttive e organizzativa verificate dell'impresa, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse, mai comunque inferiori all'inquadramento contrattuale di appartenenza, sempre che ciò non comporti alcun mutamento sostanziale della posizione economica del lavoratore medesimo.

Tale assegnazione dovrà risultare da atto scritto qualora superi i 30 giorni.

**Art. 24** *Cumulo di mansioni*

Al lavoratore assegnato con continuità lo svolgimento di più mansioni di diversa categoria e qualifica, deve essere attribuito il trattamento economico ed eventualmente la categoria e la qualifica corrispondente alla mansione superiore, se quest'ultima abbia carattere di prevalenza nel tempo, fermo restando quanto stabilito dall'art. 13 della legge n. 300 del 20 maggio 1970 e dall' art. 55 del D.Lgs. 20/2015.

In caso di non prevalenza di tempo delle mansioni superiori, per le ore di lavoro eccezionalmente effettuate, dovrà essere corrisposta al lavoratore, il trattamento economico goduto e la differenza economica relativa alla categoria superiore.

Il lavoratore assegnato a mansioni superiori per un periodo continuativo superiore ai tre mesi, matura il diritto all'inquadramento nella categoria e nella qualifica superiore compreso il relativo trattamento economico.

**Art. 25** *Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica*

Fatta salva l'inidoneità derivante da infortunio sul lavoro, quando le competenti autorità sanitarie riconoscano il lavoratore fisicamente inidoneo in via permanente all'espletamento delle funzioni e mansioni della qualifica rivestita, le Imprese a richiesta del lavoratore e nel rispetto delle proprie facoltà, esperiranno ogni utile tentativo per il suo recupero in funzioni e mansioni diverse da quelle proprie dell'inquadramento ricoperto.

Ove esista la possibilità, si potrà ricorrere anche ad una modifica dell'inquadramento in relazione alle necessità dell'Impresa e comunque, compatibilmente con le capacità residuali del lavoratore, fermo restando che da quel momento le dinamiche salariali seguiranno le norme previste dal nuovo inquadramento.

Ove non sia possibile procedere in tal senso, oppure nel caso in cui il lavoratore sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Impresa può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro.

#### **Art. 26     *Orario di lavoro***

L'orario di lavoro ordinario è di 40 ore settimanali da articolare di norma su 6 giorni e, laddove l'organizzazione del lavoro lo consenta, anche su 5 giorni.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione è fissato dall' Impresa con l'osservanza delle norme di legge in materia.

Sono considerate ore di lavoro ordinario quelle comprese nei turni di servizio, salvo quanto previsto dall'art. 53 del presente CCNL.

La durata media dell'orario di lavoro, non può in ogni caso superare per ogni periodo di sette giorni le 48 ore, (D.lgs. 66 del 8.4.2003) comprese le ore di straordinario.

Le ore settimanalmente previste oltre le 40 ore in regime di orario plurisettimanale, svolto nell'ambito dei turni programmati, non danno luogo alle maggiorazioni previste per il lavoro straordinario.

Tale media in ragione della particolarità del servizio espletato sarà riferita a un periodo di 6 mesi, salvo quanto già contrattato per singola Impresa, ciò è reso necessario dall'esigenza di garantire sempre ottimi livelli di servizio, attesa la delicata funzione che deve essere garantita anche a fronte di eventi imprevedibili.

Nelle imprese che occupano più di 10 lavoratori in caso di superamento delle 48 ore di prestazioni di lavoro straordinario, nel corso del semestre, il datore di lavoro è tenuto a informare la I.T.L. Settore Ispezione del Lavoro competente per territorio, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno e/o mezzo equipollente.

#### **Art. 27     *Riposo settimanale***

Tutti i lavoratori hanno diritto ad una giornata di riposo settimanale, in un giorno che normalmente coincide con la domenica salvo le eccezioni previste per inderogabili esigenze di servizio.



Il numero dei riposi settimanali spettanti a ciascun lavoratore è fissato in 52 giorni all'anno.

Nel caso di mancata coincidenza del giorno di riposo con la domenica, questa verrà considerata come una normale giornata di lavoro e la prestazione sarà retribuita e maggiorata della sola indennità festiva.

Il riposo settimanale è irrinunciabile e non potrà essere monetizzato, può essere anticipato o posticipato rispetto al turno previo con un preavviso di 3 giorni.

Per i lavoratori che operano in turni di notte, è considerata giornata di riposo, quella successiva allo smonto del turno.

Il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo così come previsto dall'art. 7 del Dlgs. 66/2003, ogni 24 ore prima di iniziare un nuovo turno.

### **Deroga all'orario di Lavoro**

Le parti così come previsto dal comma 1 dell'articolo 17 del Dlgs. 66/2003 in materia di deroghe ai limiti e alle disposizioni previste dagli articoli 7 e 13 del predetto D.lgs, convengono quanto segue:

### **Deroga all'articolo 7 e 13 del Dlgs 66/2003 (riposo giornaliero) - (durata del lavoro notturno)**

Le condizioni oggettive ed eccezionali in cui è ammessa la deroga riposo giornaliero sono:

- Servizi di emergenza- urgenza che si protraggono oltre il normale turno di lavoro;
- Prolungamenti del normale turno di lavoro per la mancata o tardiva presenza in servizio del lavoratore montante;
- Chiamata in servizio del lavoratore in turno per servizio imprevisto e improcrastinabile;
- Trasferimenti a lunga percorrenza, intendendosi quelli di durata superiore alle 12 ore;
- Eventi di maxi emergenza;
- Grandi eventi non programmabili, con interventi attivati o richiesti da Enti e/o Organismi Nazionali, Regionali o Provinciali.

In presenza di uno dei casi sopraelencati è ammessa la deroga al riposo giornaliero di 11 ore consecutive.

Nel caso in cui la prestazione in deroga si aggiunga all'orario settimanale verrà retribuita come lavoro straordinario secondo le maggiorazioni previste dall'articolo 53 del CCNL.

Nel caso in cui la prestazione in deroga non comporti un aumento dell'orario di lavoro settimanale il riposo compensativo previsto dall'articolo 17 del d.lgs 66/2003 si intende usufruito.

#### **Art. 28    *Festività***

Sono considerati giorni festivi quelli stabiliti dalla legge del 27 maggio 1949 n°. 260 artt. 1 e 2, modificata dall'art. 1 della L. 5/3/77 n° 54, dall'art. 1 del DPR 28/12/85 n° 792 e dall'art. 1 della L. 336/2000 ai quali si aggiunge quella del Santo Patrono del luogo ove è ubicata la sede di lavoro.

<b>1.</b>	1 gennaio	Capodanno
<b>2.</b>	6 gennaio	Epifania
<b>3.</b>	25 aprile	Anniversario della Liberazione
<b>4.</b>		Lunedì di Pasqua
<b>5.</b>	1 maggio	Festa del Lavoro
<b>6.</b>	2 giugno	Festa della Repubblica
<b>7.</b>	15 agosto	Assunzione della Madonna
<b>8.</b>	1 novembre	Tutti i Santi
<b>9.</b>	8 dicembre	Immacolata Concezione
<b>10.</b>	25 dicembre	S. Natale
<b>11.</b>	26 dicembre	S. Stefano
<b>12.</b>		Santo Patrono

i lavoratori dovranno fruire di un giorno di riposo in occasione di ciascuna delle suddette festività. Sono altresì considerate festivi le domeniche, oppure i giorni di riposo compensativo.

Qualsiasi variazione, stabilita da disposizioni di legge, l'elenco delle solennità, si intenderà automaticamente aggiornato.

In occasione delle suddette festività decorre a favore del lavoratore la retribuzione prevista dagli artt. 51,53,60 del presente CCNL.

I lavoratori che, per ragioni inerenti al tipo di servizio dovranno tuttavia prestare la attività nelle suddette giornate, avranno comunque diritto ad un corrispondente riposo da fruire di norma e compatibilmente con le esigenze di servizio, entro 30 giorni dalla data della festività infrasettimanale non fruita, in giornata concordata sentito l'interessato mantenendo comunque la normale maggiorazione per la festività.

Qualora per eccezionali motivi di servizio, il termine di trenta giorni non potesse essere rispettato, si procede, sentito l'interessato, alla liquidazione della giornata di lavoro ai sensi dei successivi artt. 51 e 53.

In luogo delle festività soppresse (legge 5/3/77 n°54) possono essere richiesti permessi retribuiti nella misura di 4 giornate lavorative, la festività del 4 novembre è stata differita alla prima domenica di novembre.

#### **Art. 29    *Permessi***

Al lavoratore che abbia superato il periodo di prova, sono concessi permessi nei seguenti casi da documentare debitamente:

### ***Permessi retribuiti***

- a. Per matrimonio, giorni 15 di calendario;
- b. Per la nascita di un figlio, 1 giorno, per parto gemellare 1 giorno per figlio;
- c. Per sostenere esami attinenti alla carriera e al perfezionamento professionale, limitatamente al giorno (o ai giorni) di svolgimento delle prove stesse;
- d. In caso di decesso del coniuge o del convivente risultante dallo stato di famiglia, dei genitori, dei figli e dei fratelli e dei parenti affini entro il secondo grado, spetta al lavoratore un permesso *Retribuito* di tre giorni consecutivi per evento, previo presentazione di documentazione comprovante l'evento;
- e. Il lavoratore donatore di sangue giorni 1 (legge 13/7/1967 n° 584);
- f. Per donazione midollare o di organi ai fini umanitari ha diritto a permessi secondo la normativa vigente;
- g. Per la partecipazione all'espletamento delle funzioni elettorali secondo le norme di legge;
- h. In casi di comprovati gravi motivi familiari e personali l'amministrazione a richiesta del lavoratore, compatibilmente alle esigenze di servizio concede brevi permessi fino a tre giornate lavorative;
- i. Per i periodi contumaciali previsti per le malattie infettive, secondo la normativa vigente;
- j. Il lavoratore che intervenga in protezione civile in caso di calamità ha diritto ai benefici secondo le indicazioni e nelle forme previste dalla normativa vigente;
- k. Alle lavoratrici in astensione obbligatoria dal lavoro per maternità, ai sensi degli artt. 4 e 5 della Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, compete il 100% dell'intera retribuzione. Per tutto quanto non richiamato si rinvia espressamente alla legge L. 53/2000.
- l. Si richiamano le norme previste dall'emanazione della legge "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura ed alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città" D.lgs. 151/2001.
- m. Ai lavoratori competono permessi previsti dalla *Legge 104/92 e successive modificazioni* i permessi dovranno essere richiesti dagli interessati in tempo utile (e comunque di norma almeno 3 giorni prima) per mettere nelle condizioni l'impresa di poter organizzare il servizio.

### ***Permessi non retribuiti***

Purché venga garantito il servizio, i lavoratori potranno chiedere di essere posti in permesso senza assegni, con diritto al mantenimento del posto di lavoro nei seguenti casi:

- a. per partecipare ai corsi di qualificazione, di aggiornamento e di specializzazioni professionali, attinenti al servizio. Ove l'impresa per sua

necessità, invii il proprio personale ai corsi come sopra previsti, i permessi saranno retribuiti. Dovranno peraltro essere presentati i risultati degli esami e le dichiarazioni attestanti la presenza ai corsi;

- b. In caso di comprovata e documentata esigenza di prolungata assistenza per malattia di familiari (figli, coniuge, convivente risultante dallo stato di famiglia, genitori) il dipendente può richiedere permessi di norma non inferiore a un mese e non superiore a sei mesi;

c. In caso di attività di volontariato o partecipazione a programmi sanitari nei paesi in via di sviluppo, il dipendente può fruire delle agevolazioni previste rispettivamente ai sensi delle leggi n. 266/91 e 49/87;

d. In caso di interruzione dal lavoro per *servizio civile e/o* richiamo alle armi, ai sensi della normativa vigente, il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo e il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio. Il lavoratore che, salvo caso di comprovato impedimento, non si mette a disposizione della Impresa entro un mese dalla data di cessazione del servizio può essere considerato dimissionario.

### **Art. 30     *Ferie***

Il Lavoratore ha diritto, per ogni anno solare, ad un periodo di ferie retribuite di 26 giornate lavorative. Per i casi in cui l'orario di lavoro non sia distribuito su sei giorni lavorativi settimanali, il computo dei giorni di ferie deve sempre essere effettuato con riferimento a giornate lavorative di 8 ore. In caso di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale su 5 giorni (settimana corta) il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie retribuite spettanti sono ridotte a 22 giornate lavorative, comprensive delle 2 giornate previste dall'articolo 1, comma 1 lettera a) della legge 23 dicembre 1977 n. 937.

In occasione del godimento del periodo di ferie, decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione, con esclusione del salario specificatamente legato alla presenza in servizio.

Al lavoratore che, all'epoca delle ferie, non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non aver compiuto un anno intero di servizio, spetta per ogni mese di servizio prestato 1/12 (un dodicesimo) del periodo feriale allo stesso spettante, di cui al primo comma del presente articolo. La frazione di mese superiore a 15 giorni va considerata, a tutti gli effetti, come mese intero.

L'insorgenza della malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dall'istituto previdenziale, interrompe il decorso delle ferie a condizione che la malattia sia superiore ai 3 gg.

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

L'epoca e la durata dei turni di ferie sono stabiliti dalla Impresa secondo criteri concordati con l'organizzazione sindacale, garantendo, possibilmente a tutti un periodo non inferiore al 50% del monte ferie da usufruirsi nel periodo estivo (giugno/settembre), sentito l'interessato, e compatibilmente con le esigenze di servizio.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita del godimento delle ferie annuali, né la sostituzione con compenso alcuno, salvo il caso di cessazione del rapporto.

Le giornate di ferie possono essere compatibilmente con le oggettive esigenze di servizio frazionate in più periodi, oppure trasformate in ore e godute secondo il bisogno.

Il lavoratore che per indifferibili esigenze di servizio non abbia goduto di tutte le ferie avente diritto nel corso dell'anno solare, le rimanenti, dovranno essere fruite entro il 31 marzo dell'anno solare successivo.

### **Art. 31     *Diritto allo studio***

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, equiparate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto, su loro richiesta, ed ove possibile ad ore giornaliere di permesso, ad essere ammessi in turni di lavoro, che agevolino la frequenza ai corsi o la preparazione degli esami.

Su richiesta dei lavoratori possono essere esonerati dal prestare lavoro straordinario sia oltre il normale orario giornaliero di lavoro che durante i riposi settimanali.

I lavoratori, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove d'esame, usufruiscono su richiesta permessi di cui al precedente art. 29 comma c).

Per usufruire i permessi di cui al comma precedente, il lavoratore dovrà esibire la documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificato, dichiarazione o altro idoneo mezzo di prova).

I permessi non saranno retribuiti per gli stessi esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

Il limite massimo di tempo per il diritto allo studio è di:

- 100 ore annue individuali retribuite per le imprese da 1 a 10 lavoratori;
- 150 ore annue individuali retribuite per le imprese superiori a 11 lavoratori.

Tali ore, fermo restando il limite individuale di cui sopra, sono utilizzate annualmente in ragione di un massimo del 3% del personale in forza e comunque di almeno una unità, compatibilmente alle esigenze di servizio.

### **Art. 32    *Patrocinio legale del lavoratore***

Laddove, si verifica l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale, nei confronti del lavoratore per fatti o atti direttamente connessi all'adempimento dei compiti assegnati ed allorquando non sussista accertata negligenza o colpa del lavoratore che comporti l'adozione di provvedimenti disciplinari o di risoluzione del rapporto di lavoro, l'Impresa, nella tutela dei propri diritti ed interessi assumerà a proprio carico, dove non sussista conflitto d'interessi, ogni onere di difesa fino all'apertura del procedimento e per tutti i gradi di giudizio, facendo assistere a proprie spese il lavoratore da un proprio legale.

L'Impresa potrà esigere dal lavoratore, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato, per fatti a lui imputati, per averli commessi per dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa.

### **Art. 33    *Qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale***

Le parti convengono di programmare ove si ravvisa la necessità la partecipazione dei lavoratori ai corsi di riqualificazione o aggiornamento per offrire una prestazione sempre più qualificata.

A tale scopo i lavoratori, potranno usufruire di permessi individuali fino ad un massimo di 80 (ottanta) ore annue, ove l'impresa per sua necessità, invii i lavoratori a particolari corsi di aggiornamento o riqualificazione come sopra descritti, gli stessi saranno integralmente retribuiti.

In sede di contrattazione a livello aziendale verranno individuate le priorità in base alle quali programmare la qualificazione, riqualificazione e aggiornamento dei lavoratori, tenuto conto delle esigenze di servizio.

Verranno, inoltre, individuati i criteri obiettivi per l'identificazione delle priorità per l'accesso ai corsi indicando i criteri di riparto all'interno delle singole qualifiche.

In tale ambito le parti potranno altresì definire idonei processi formativi prevedendo anche la possibilità del superamento dei tetti indicati.

I lavoratori che usufruiscono dei suddetti permessi dovranno fornire alla impresa il certificato di iscrizione al corso, il calendario delle lezioni, e, successivamente, i certificati di frequenza.

## **Titolo VI MALATTIA, INFORTUNIO E SICUREZZA SUL LAVORO**

### **Art. 34     *Malattia, infortunio e trattamento economico***

In caso di assenza per malattia o prosecuzione della stessa, il lavoratore deve informare immediatamente, di norma, prima dell'inizio del turno di servizio la Impresa, e assicurarsi che il medico curante invia l'attestazione di malattia on-line direttamente all'INPS, facendosi rilasciare il numero di protocollo del certificato e comunicarlo entro 48 ore all'impresa per eventuali accertamenti.

L'infortunio sul lavoro, *in itinere*, riconosciuto dall'INAIL, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente al diretto superiore, allo scopo di prestare le necessarie cure di pronto soccorso e ad effettuare le segnalazioni all'ente assicurativo come previsto per legge.

In caso di malattia il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto, esso viene a cessare quando si assenta oltre il limite di 12 mesi complessivi nell'arco di un triennio mobile (36mesi). Ai fini del trattamento di cui sopra si procede al cumulo dei periodi di assenza per malattia verificatisi nell'arco temporale degli ultimi 36 mesi consecutivi che precedono l'ultimo giorno di malattia considerato.

Decorso il limite dei 12 mesi, l'impresa procederà al licenziamento del lavoratore, corrispondendogli il trattamento di fine rapporto di lavoro e l'indennità sostitutiva del preavviso e quant'altro eventualmente maturato. Superati i limiti di conservazione del posto l'Impresa su richiesta del lavoratore, concederà un periodo di aspettativa non superiore a 6 mesi, durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti senza la maturazione della retribuzione e di ogni altro istituto contrattuale. Qualora il lavoratore non possa riprendere il servizio entro i termini suddetti, lo Stesso potrà risolvere il contratto di lavoro.

L' Impresa, è tenuto ad anticipare al lavoratore per conto dell'INPS le indennità previste dalla legge a partire dal primo giorno di malattia. Inoltre, se la malattia è indennizzata ed assistita dall'INPS, e l'infortunio dall'INAIL, il datore di lavoro è tenuto ad integrare le prestazioni economiche assicurative sino a raggiungere:

- Il 100% della retribuzione di assenza per malattia dal 1° giorno e fino al 365° giorno nell'arco dell'anno solare.
- Il 100% della retribuzione globale di assenza per infortunio sul lavoro o ad itinere se assistito fino a guarigione clinica. Al lavoratore infortunato sarà conservato il posto per tutto il periodo assistito dall'Istituto Assicurativo. L'assenza per infortunio sul lavoro non va computata nei periodi di comporto.
- Non si cumulano i periodi di malattia con quelli di infortunio.

Nel caso in cui l'infortunio o la malattia sia ascrivibile a responsabilità di terzi, è facoltà dell'Impresa di attivare la procedura nei confronti dello stesso di tutte le somme corrisposte a titolo di retribuzione e contributi nonché nel recupero delle spese nei limiti del danno subito.

Per i lavoratori affetti da TBC si richiamano espressamente le disposizioni legislative che regolano la materia.

#### **Art. 35     *Assicurazione per infortunio sul lavoro***

L'Impresa è tenuta ad assicurare i lavoratori contro gli infortuni sul lavoro, contro le malattie professionali, contro i rischi derivanti dall'espletamento delle loro funzioni, secondo le norme di legge vigenti.

#### **Art. 36     *Tutela della salute ed ambiente di lavoro***

In attuazione dei contenuti del Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 è istituita a livello di singola Impresa la figura del rappresentante per la sicurezza per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza sul lavoro.

Per l'espletamento dei compiti previsti dalla normativa di legge al rappresentante per la sicurezza è riconosciuto un monte ore annuo retribuito di:

- 5 ore di permesso per le imprese fino a 10 lavoratori;
- 12 ore di permesso per le imprese fino a 20 lavoratori;
- 20 ore di permesso per imprese con numero di lavoratori superiore.

Ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono attribuiti, in particolare, diritti in materia di formazione, informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro, da esercitare secondo le modalità previste dalle discipline vigenti.

### **Titolo VII DOVERI DEL LAVORATORE**

#### **Art. 37     *Comportamento in servizio***

In relazione alle particolari esigenze di servizio, il lavoratore deve improntare il proprio contegno al rispetto ed alla comprensione degli altri, ispirandosi al principio di solidarietà umana, subordinando ogni propria azione alla consapevole necessità e responsabilità del suo lavoro.

Egli deve rispettare l'impostazione, l'idealità i valori e la fisionomia propria dell'Impresa ove opera ed attenersi alle disposizioni impartite dalla direzione secondo la struttura organizzativa interna oltre ad osservare in modo corretto i propri doveri.

Sono obblighi del lavoratore:

- attenersi scrupolosamente alle disposizioni aziendali per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro;
- usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione nell'interesse dell'utenza;
- osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dai superiori sia per il disbrigo delle mansioni assegnate sia in materia di prevenzione degli infortuni e igiene del lavoro;
- osservare l'orario di lavoro;
- osservare le misure disposte ai fini della sicurezza individuale, collettiva e dell'igiene;
- astenersi dal ricevere, promettere, indurre a ricevere alcun compenso, sotto qualsiasi forma, offerto loro o ad altri dipendenti;
- uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro, oltre che alle disposizioni contenute nel presente contratto, alle altre norme di legge;
- mantenere un contegno rispettoso verso i superiori, anche indiretti, e corretto verso la clientela, i colleghi di lavoro e i subordinati.

E' fatto divieto al lavoratore di svolgere la stessa attività in modo continuo o saltuario per conto terzi presso imprese concorrenti anche in caso di sospensione cautelativa.

La prestazione di lavoro dipendente a carattere continuativo o saltuario svolta al di fuori del rapporto di lavoro per imprese concorrenti costituisce giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro stesso.

E' fatto altresì divieto al lavoratore a tempo pieno di svolgere l'attività al di fuori delle strutture autorizzate, per aziende non concorrenti anche in caso di sospensione cautelativa, se ciò influisce sul rendimento del servizio.

### **Art. 38     *Ritardi e assenze***

Il lavoratore deve osservare il proprio orario di lavoro firmando il registro delle presenze e comunque attestando la presenza secondo le modalità di rilevazione in uso nell'Impresa (orologio marcatempo, badge).

I ritardi devono essere giustificati e segnalati in tempo utile e comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente se lo stesso supera i 15 minuti; qualora il ritardo giustificato sia eccezionale, non comporta la perdita della retribuzione è recuperato secondo le esigenze di servizio.



Le assenze devono essere segnalate prima dell'inizio del turno di lavoro alla persona o all'ufficio a ciò preposto dall'Impresa, giustificate immediatamente e comunque non oltre le 24 ore, salvo legittimo e giustificato impedimento.

L'assenza arbitraria e ingiustificata che superi i tre giorni consecutivi, è considerata mancanza gravissima e comporta la risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa.

#### **Art. 39      *Cambio di residenza o domicilio***

E' dovere del lavoratore di comunicare immediatamente all'Impresa ogni mutamento della propria residenza o domicilio sia durante il servizio che durante i periodi di congedi.

Il lavoratore ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dalla Impresa in materia per la regolamentazione del servizio.

Tali disposizioni dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta o mediante affissione nell'interno dell'Impresa.

#### **Art. 40      *Provvedimenti disciplinari***

I provvedimenti disciplinari debbono essere adottati in conformità all'articolo 7 della legge n. 300 del 20/5/1970 e nel pieno rispetto delle procedure ivi stabilite (necessità della contestazione per iscritto, obbligo di assegnare al lavoratore un termine di almeno 5 giorni per presentare le proprie deduzioni, facoltà del lavoratore di essere ascoltato di persona e/o di essere assistito dal rappresentante delle OO.SS. cui conferisce mandato), nonché nel rispetto da parte del datore di lavoro dei principi generali di diritto vigenti in materia di immediatezza, contestualità ed modificabilità della contestazione disciplinare.

La contestazione disciplinare deve essere inviata al lavoratore non oltre il termine di 20 giorni dal momento in cui l'ufficio preposto ha avuto effettiva conoscenza della mancanza commessa.

Che il provvedimento disciplinare non possa essere adottato oltre il termine di 30 giorni dalla presentazione della deduzione da parte del lavoratore; il predetto termine si interrompe nel caso in cui il dipendente richieda di essere ascoltato di persona unitamente al rappresentante sindacale, riprendendo poi a decorrere dalla data in cui le parti si saranno incontrate per discutere della contestazione.

Le mancanze da parte del lavoratore possono dar luogo, secondo la gravità dell'infrazione previo procedimento disciplinare, all'applicazione all'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari da parte dell'amministrazione:

- a. Richiamo verbale;
- b. Richiamo scritto (censura);
- c. Multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione;
- d. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
- e. Licenziamento disciplinare senza preavviso;
- f. Licenziamento disciplinare con preavviso.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto.

Il lavoratore entro 5 giorni potrà presentare al Datore di lavoro le sue giustificazioni.

Il datore di lavoro non potrà infliggere provvedimenti disciplinare prima che il lavoratore abbia inviato, nel termine sopra indicato, le proprie giustificazioni.

Se il provvedimento disciplinare non sarà comminato entro i 20 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce, ovvero di un componente la rappresentanza sindacale unitaria.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritti.

I provvedimenti disciplinari di cui sopra alle lettere b), c) e d) potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

Secondo la gravità della mancanza e nel rispetto del principio della proporzionalità a titolo esemplificativo, incorre nei provvedimenti di cui sopra il lavoratore che:

- a. Ometta di comunicare all'amministrazione ogni mutamento, anche di carattere temporaneo di cui all'art. 39 del presente CCNL;
- b. Non si presenti al lavoro omettendo di darne comunicazione e giustificazione ai sensi del precedente art. 38 o abbandoni anche temporaneamente il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- c. Ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza giustificato motivo;
- d. Commetta grave negligenza in servizio o irregolarità nell'espletamento dei compiti assegnati;
- e. Non si attenga alle disposizioni impartite, non esegua le altre mansioni comunque, connesse alla qualifica, assegnate dalla direzione o dal superiore gerarchico diretto;
- f. Ometta di registrare la presenza secondo le modalità stabilite dal Datore di lavoro;
- g. Si trattenga presso i locali dell'Impresa fuori dal servizio, ivi compreso il periodo di ferie;
- h. Compia qualsiasi insubordinazione nei confronti dei superiori gerarchici; esegua il lavoro affidatogli negligenza o non ottemperando alle disposizioni impartite;
- i. Tenga un contegno scorretto o offensivo verso gli utenti, e i dipendenti, compia atti o molestie che siano lesivi delle persone, ivi comprese le azioni aventi carattere di mobbing;
- j. Violi il segreto professionale e d'ufficio, non rispetti l'impostazione e la fisionomia propria dell'Impresa;
- k. Compia in genere atti e comportamenti, sia all'esterno che all'interno dell'Impresa, che possano arrecare pregiudizio all'economia, all'ordine ed alla immagine della stessa;
- l. Ponga in essere atti, comportamenti, molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona nei confronti di altro personale;

m. m)Violazione dei doveri e comportamenti non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'impresa.

Nel rispetto delle normative vigenti e sempre che si configuri un notevole inadempimento è consentito il licenziamento per giusta causa con la perdita dell'indennità del preavviso, al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza nel lavoro o che provochi all'azienda grave nocimento morale e/o materiale e/o all'immagine, che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro in considerazione della natura del servizio prestato:

- A. Nei punti previsti dal precedente comma qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità;
- B. Assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno in un giorno precedente e/o seguente alle festività ed alle ferie;
- C. Recidività in qualunque mancanza quando siano stati inflitti due provvedimenti di sospensione disciplinare nell'arco di un anno dalla applicazione della prima sanzione;
- D. Furto nell'Impresa o presso clienti della stessa;
- E. Danneggiamento volontario del materiale dell'Impresa;
- F. Assenze per simulata malattia;
- G. Introduzione di persone estranee nell'Impresa senza regolare permesso;
- H. Abbandono del posto di lavoro durante il turno di lavoro;
- I. Alteri o falsifichi le indicazioni del registro delle presenze o dell'orologio marcatempo o compia, comunque volontariamente annotazioni irregolari su queste;
- J. Per l'uso dell'impiego ai fini di interessi personali;
- K. Per violazione del segreto professionale e di ufficio per qualsiasi atto compiuto per negligenza che abbia prodotto grave danno agli utenti, alla Impresa o a terzi;
- L. Per tolleranza di abusi commessi dai lavoratori;
- M. Per svolgimento di attività in forma autonoma o subordinata in concorrenza con l'Impresa;
- N. Detenzione per uso o spaccio di sostanze stupefacenti all'interno della Impresa;
- O. Molestie di carattere sessuale rivolte agli utenti e/o accompagnatori all'interno dell'Impresa;
- P. Per atti di libidine commessi all'interno della Impresa;
- Q. Prestare l'attività lavorativa in stato di ebbrezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti;
- R. Rifiuto a svolgere mansioni diverse da quelle per le quali il lavoratore è stato assunto nei casi previsti dall'art. 46 del CCNL.

E' in facoltà dell'Impresa provvedere alla sospensione cautelare onde procedere ad accertamenti preliminari in caso di adozione di licenziamento. Al lavoratore sospeso cautelativamente è concesso un assegno alimentare nella misura non superiore alla metà dello stipendio, oltre agli assegni per carichi di famiglia.

Le predette elencazioni hanno carattere indicativo ed esemplificativo e non esaustivo dei casi che potranno dar luogo all'adozione dei provvedimenti disciplinari

sopra descritti per mancanze del lavoratore tenuto conto della natura della prestazione e del tipo di servizio prestato.

Per quanto non previsto dal presente contratto nazionale di lavoro, si fa riferimento alla normativa vigente in materia di diritto del lavoro.

## **Titolo VIII**

### **ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

#### **Art. 41** *Cause di estinzione del rapporto*

La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati dall'art.22 del presente contratto nonché dalle leggi sul rapporto di lavoro subordinato nelle imprese ha luogo nei seguenti casi:

- a. per collocamento a riposo d'ufficio per raggiunti limiti di età;
- b. per dimissioni del lavoratore;
- c. per morte del lavoratore.

#### **Art. 42** *Preavviso*

Il preavviso di licenziamento o di dimissioni, del lavoratore assunto a tempo indeterminato e che abbia superato il periodo di prova nei casi in cui è dovuto ai sensi e per gli effetti di legge, è fissato come segue:

<b>Anzianità</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>
<i>Da 0 a 5 anni</i>	<i>10gg.</i>	<i>15gg.</i>	<i>15gg.</i>	<i>30gg.</i>	<i>30gg.</i>	<i>60gg.</i>
<i>Da 6 a 15 anni</i>	<i>20gg.</i>	<i>20gg.</i>	<i>20gg.</i>	<i>30gg.</i>	<i>60gg.</i>	<i>60gg.</i>
<i>Dopo i 15 anni</i>	<i>20gg.</i>	<i>25gg.</i>	<i>25gg.</i>	<i>45gg.</i>	<i>60gg.</i>	<i>90gg.</i>

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione del periodo di mancato preavviso.

In caso di licenziamento, il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità di servizio agli effetti del TFR.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di cui al comma primo del presente articolo, troncato il rapporto di lavoro sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo e maturazione di indennità per il periodo di preavviso totalmente o parzialmente non compiuto.

#### **Art. 43** *Trattamento di fine rapporto*

Ai lavoratori spetta, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, il trattamento di fine rapporto di cui al combinato disposto dell'art. 2120 del c.c., come novellato dalla legge 29/05/1982 n. 297. Ai fini della determinazione del TFR sono utili le seguenti voci:

- Minimo tabellare;
- Tredicesima mensilità;

- Retribuzione individuale di anzianità (Scatti di anzianità);
- Indennità di funzioni;
- Mensilità aggiuntiva;
- Indennità fisse e ricorrenti;
- Indennità di lavoro notturno e festivo;
- Assegno ad *personam*;
- Salario variabile per la programmazione dell'orario di lavoro.

**Art. 44     *Previdenza complementare***

In considerazione di quanto stabilito dal D.lgs. n. 124 del 1993 sulla “disciplina delle forme di pensioni complementari” e dalle successive disposizioni legislative, le parti stipulanti, il presente CCNL nel ribadire la particolare rilevanza che riveste l'introduzione nelle Imprese della previdenza complementare e nell'intento di coniugare le relative attese di tutela dei lavoratori, si confermano reciprocamente la volontà di avviare al nei tempi tecnici necessari, il Fondo di Previdenza Complementare su base volontaria, volto ad assicurare più elevati livelli di copertura previdenziale.

**In particolare** si dovrà:

- Individuare, nel rispetto delle leggi vigenti, il soggetto a cui affidare la gestione delle risorse;
- Definire la data di attivazione e le modalità di funzionamento del fondo;
- Stabilire la quota di TFR ed i conseguenti importi da destinare al fondo.

**Art. 45     *Restituzione dei documenti di lavoro***

Cessato il rapporto di lavoro l'Impresa non oltre i 5 giorni successivo alla cessazione, consegnerà al lavoratore, che ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, le tessere di assicurazione ed ogni altro documento di pertinenza dell'interessato; sempreché non ne sia impedita per ragioni indipendenti dalla sua volontà.

Fermo restando quanto prescritto dalla legge in caso di licenziamento di dimissioni per qualsiasi causa, l'Impresa ha l'obbligo di mettere a disposizione del lavoratore all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per diritti che ne derivano, un certificato contenente la indicazione del tempo durante il quale il lavoratore ha svolto la sua attività nell'azienda, del livello di assegnazione e delle mansioni nella stessa disimpegnate.

L'Impresa procederà alla liquidazione delle competenze di fine rapporto di lavoro entro il mese successivo alla risoluzione del rapporto stesso

## **Titolo IX**

### **CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

L'evoluzione del lavoro, tende a sviluppare i rapporti esistenti tra organizzazione, nuove professionalità e sistemi di inquadramento dei lavoratori, al fine di una più adeguata valutazione dei suddetti elementi.

Le parti convengono sulla necessità di valorizzare la capacità e la responsabilità dei lavoratori, promuovendo lo sviluppo, la qualità, l'accettabilità e l'efficacia del servizio, promuovendo l'efficienza e la produttività dell'Impresa.

L'integrazione e l'intercambiabilità delle mansioni, la polivalenza dei propri compiti, l'acquisizione di nuove conoscenze e competenze nell'ambito di diverse posizioni lavorative, costituiscono elementi positivi anche in relazione allo sviluppo professionale.

La valorizzazione della professionalità passa attraverso nuovi modelli organizzativi, riconoscendone l'efficienza e l'efficacia dei compiti assegnati coerentemente attraverso il sistema di classificazione.

#### **Art. 46** *Il sistema di classificazione dei lavoratori*

Il sistema di classificazione è articolato in sei categorie denominate rispettivamente A, B, C, D, E, F.

Le categorie A, B, C, D ed E si sviluppano in 2 posizioni economiche, la categoria F in 1 posizione economica.

Le Categorie e le relative posizioni economiche sono individuate nelle declaratorie riportate nell'art. 50 del presente CCNL, che descrivono l'insieme delle caratteristiche e dei requisiti indispensabili per la classificazione delle posizioni di lavoro.

Ai soli fini delle normative vigenti, i lavoratori subordinati in riferimento a quanto previsto dall'articolo 2095 c.c. si distinguono in:

- **operai**: i lavoratori inquadrati nelle posizioni economiche da **A** a **B**;
- **impiegati**: i lavoratori inquadrati nelle posizioni economiche da **C** a **D**.
- **quadri**: i lavoratori inquadrati nelle posizioni economiche **E**.
- **dirigenti**: i lavoratori inquadrati nelle posizioni economiche **F**.

#### **Art. 47** *Passaggio di posizione e di categoria*

Tutti i lavoratori che ottengano il passaggio ad una posizione economica a quella immediatamente superiore nell'ambito della stessa categoria sono tenuti a svolgere i compiti propri della qualifica rivestita.

In caso di passaggio a categoria superiore saranno assorbiti, fino a concorrenza, eventuali indennità per mansioni superiori ed il lavoratore si collocherà nella prima posizione utile della categoria superiore stessa.

**Art. 48 *Retribuzione***

La retribuzione spettante ai dipendenti è composta da:

- retribuzione tabellare;
- retribuzione individuale di anzianità
- retribuzione *ad personam*;
- indennità per mansioni superiori;
- supplementare e straordinario;
- indennità varie, ed elementi aggiuntivi della retribuzione;
- Tredicesima mensilità;
- Mensilità aggiuntiva.

Ai lavoratori, ove spettante, è corrisposto l'assegno per il nucleo familiare o le quote di aggiunta di famiglia equivalenti, ai sensi della Legge n. 153/88 e successive modificazioni e integrazioni.

**Art. 49 *Posizioni economiche a regime***

Con decorrenza **05 Ottobre 2021** ai lavoratori compete un aumento contrattuale a regime di **150,00** euro per la categoria A riparametrando tale aumento per le altre categorie come appresso specificato:

Dal <b>05.10.2021</b> al <b>31.12.2021</b>	<b>€ 50,00</b> sulla paga base per la categoria A riparametrando per le altre categorie;
Dal <b>1.01.2022</b> al <b>31.12.2022</b>	<b>€ 50,00</b> sulla paga base per la categoria A riparametrando per le altre categorie;
Dal <b>1.01.2023</b> al <b>31.12.2023</b>	<b>€ 50,00</b> sulla paga base per la categoria A riparametrando per le altre categorie;

I parametri tabellari per la riparametrazione del salario nelle categorie, sono:

**PARAMETRI RETRIBUTIVI**

<b>A</b>	<b>A1</b>	<b>B</b>	<b>B1</b>	<b>C</b>	<b>C1</b>	<b>D</b>	<b>D1</b>	<b>E</b>	<b>E1</b>	<b>F</b>
<b>100</b>	<b>120</b>	<b>130</b>	<b>140</b>	<b>150</b>	<b>160</b>	<b>170</b>	<b>180</b>	<b>190</b>	<b>200</b>	<b>220</b>

La retribuzione tabellare a regime saranno così definita:

- **dal 05. 10. 2021 al 31.12.2021**

<b>Posizione Economica</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
----------------------------	----------	----------

<i>Categoria A</i>	<b>1.542,80</b>	<b>1.633,16</b>
<i>Categoria B</i>	<b>1.721,45</b>	<b>1.801,01</b>
<i>Categoria C</i>	<b>1.908,95</b>	<b>2.022,09</b>
<i>Categoria D</i>	<b>2.263,48</b>	<b>2.388,02</b>
<i>Categoria E</i>	<b>2.412,35</b>	<b>2.605,02</b>
<i>Categoria F</i>	<b>2.968,39</b>	.....

- dal 1. 1. 2022 al 31.12.2022

<b>Posizione Economica</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<i>Categoria A</i>	<b>1.592,80</b>	<b>1.693,16</b>
<i>Categoria B</i>	<b>1.786,45</b>	<b>1.871,01</b>
<i>Categoria C</i>	<b>1.983,95</b>	<b>2.102,09</b>
<i>Categoria D</i>	<b>2.348,48</b>	<b>2.478,02</b>
<i>Categoria E</i>	<b>2.507,35</b>	<b>2.705,02</b>
<i>Categoria F</i>	<b>3.078,39</b>	.....

- dal 1. 1. 2023 al 31. 12. 2023

<b>Posizione Economica</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<i>Categoria A</i>	<b>1.642,80</b>	<b>1.753,13</b>
<i>Categoria B</i>	<b>1.851,45</b>	<b>1.941,01</b>
<i>Categoria C</i>	<b>2.053,95</b>	<b>2.182,09</b>
<i>Categoria D</i>	<b>2.433,48</b>	<b>2.568,02</b>



<b><i>Categoria E</i></b>	<b>2.602,35</b>	<b>2.805,02</b>
<b><i>Categoria F</i></b>	<b>3.188,39</b>	.....

Il passaggio da una posizione economica ad un'altra immediatamente superiore potrà avvenire per merito, secondo criteri e modalità definiti dall'impresa e dalle organizzazioni sindacali aziendali firmatarie del presente CCNL e dopo aver maturato un'anzianità di servizio di 3 anni nella categoria e nelle mansioni.

Il lavoratore di nuova assunzione è inquadrato in funzione della qualifica rivestita nella categoria di appartenenza in prima posizione economica.

**Art. 50 *Inquadramento del personale nel sistema di classificazione***

I lavoratori delle imprese sono inquadrati secondo il seguente sistema di classificazione:

**CATEGORIA A**

**Declaratoria:** Appartengono a questa categoria lavoratori che richiedono:

- **capacità** tecnico-manuali per lo svolgimento di attività semplici;
- **autonomia** esecutiva e responsabilità, nell'ambito di istruzioni fornite, riferite al corretto svolgimento della propria attività.

**Caratterizzazione dell'attività:**

- **Conoscenze** di tipo operativo generale (la cui base teorica si sviluppa con la scuola dell'obbligo) acquisibile attraverso esperienza diretta sulla mansione;
- **Contenuti** di tipo manuali rispetto ai più ampi processi produttivi/amministrativi;
- **Problematiche** lavorative di tipo semplice;
- **Relazioni** organizzative di tipo prevalentemente interno basate su interazione tra pochi soggetti.

**Esemplificazione dei Profili: QUALIFICHE**

- Custode, portiere
- seppellitore;
- necroforo qualificato alla preparazione della salma;
- operaio manutentore generico;
- addetto ai servizi generici;
- addetto al magazzino ed al rimessaggio;
- addetto ai servizi di pulizie;
- centralinista;
- fattorino;
- Autista di automezzi semplici

**CATEGORIA B**

**Declaratoria:** Appartengono a questa categoria lavoratori che richiedono:

- **Conoscenze** minime teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati;
- **Capacità** manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni;
- **Autonomia** esecutiva e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima;
- **Requisiti culturali**: possesso di licenza della scuola dell'obbligo unita a specifici titoli.

***Caratterizzazione dell'attività:***

- **Conoscenze** operative qualificate (la base di conoscenza è acquisibile con la scuola dell'obbligo generalmente accompagnata da corsi di formazione) ed un minimo grado di esperienza discreto;
- **Contenuto** di tipo operativo per il raggiungimento di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi amministrativi;
- **Sufficiente** complessità di problemi da affrontare;
- **Relazioni** organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne di tipo indiretto e formale, oltre a relazioni di natura diretta con l'utenza.

***Esemplificazione dei Profili: QUALIFICHE***

- Operaio qualificato;
- Operaio marmista;
- Operaio manutentore tombe qualificato;
- Addetto servizi funebri;
- Addetto alla Casa Funeraria;
- Addetto specializzato preparazione salma;
- Addetto gestione servizi cimiteriali;
- Autista di automezzi speciali
- Addetto ai forni crematori;
- Addetto al trasferimento funebre;
- Assistente alla persona;
- Ausiliario Socio Assistenziale
- Coadiutore amministrativo;
- Assistente funebre.

**CATEGORIA C**

***DECLARATORIA:*** Appartengono a questa categoria lavoratori che richiedono:

- **conoscenze** di base teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati;
- **Capacità** manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni e specializzazioni professionali;
- **Autonomia** e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima;
- **Requisiti** culturali e professionali: Possesso di licenza della scuola dell'obbligo unita a specifici titoli e abilitazioni professionali o attestati di qualifica.

***Caratterizzazione dell'attività:***

- **Buone conoscenze** specialistiche (la base di conoscenza è acquisibile con la scuola dell'obbligo generalmente accompagnata da corsi di formazione specialistici) ed un grado di esperienza discreto;

- **Contenuto** di tipo operativo con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi amministrativi;
- **Discreta** complessità di problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili;
- **Relazioni** organizzative interne anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne anche con altre istituzioni di tipo indiretto e formale; relazioni di natura diretta con l'utenza.

#### ***Esemplificazione dei Profili:***

Lavoratore che provvede:

- All'assistenza alla persona;
- Alla gestione di pratiche d'ufficio;
- Coordinatore dei servizi di qualifica categoria A e B;

Ad attività di cui alla categoria inferiore con compiti di coordinamento dei servizi e di altri operatori.

#### ***QUALIFICHE***

- Coordinatore amministrativo;
- Autista di mezzi navali;
- Cocchiere per il tiro a più cavalli;
- Operaio specializzato;
- Operatore Socio Sanitario;
- Coordinatori servizi funebri;
- Coordinatore servizi di Assistenza

#### **CATEGORIA D**

***Declaratorie:*** Appartengono a questa categoria lavoratori che richiedono:

**conoscenze** teoriche specialistiche di base, capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, eventuale coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale, con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti

***Caratterizzazione dell'attività:***

- **Approfondite** conoscenze mono-specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la scuola superiore) ed un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento;
- **Contenuto** di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi;
- **Media** complessità dei problemi da affrontare basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili;
- **Relazioni** organizzative interne anche di natura negoziale ed anche con posizioni organizzative al di fuori delle unità organizzative di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) anche di tipo diretto; relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.

#### ***Esemplificazione dei Profili:***

Lavoratore che provvede:

- alla gestione dei rapporti con tutte le tipologie di attività relativamente alla unità di appartenenza, anche coordinando altri addetti;
- alla attività istruttoria nel campo amministrativo, tecnico e contabile, curando nel rispetto delle procedure e degli adempimenti di legge ed avvalendosi delle conoscenze professionali tipiche del profilo, la raccolta l'elaborazione e l'analisi dei dati.

### ***QUALIFICHE:***

- Geometra;
- Funzionario commerciale;
- Infermiere professionale;
- Professioni sanitarie non mediche;
- Assistente amministrativo;
- Autista con 5 anni di servizi con operazioni connesse:

### **CATEGORIA E**

***Declaratoria:*** Appartengono a questa categoria lavoratori che richiedono, oltre a conoscenze teoriche specialistiche e/o gestionali in relazione ai titoli di studio e professionali conseguiti, autonomia e responsabilità proprie, capacità organizzative, di coordinamento e gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa nell'ambito delle strutture operative previste, dal modello organizzativo aziendale con funzioni di direzione e coordinamento, gestione e controllo di risorse umane, coordinamento di attività didattica, iniziative di programmazione

### ***Caratterizzazione dell'attività:***

- **Elevate** conoscenze plurispecialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la laurea breve o il diploma di laurea) ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento;
- **Contenuto** di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi;
- **Elevata** complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili;
- **Relazioni** organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale; relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complessa, e negoziale.

### ***Esemplificazione dei Profili:***

Lavoratore che provvede:

- ad espletare attività di ricerca, studio ed elaborazione di dati in funzione della programmazione economico finanziaria e della predisposizione degli atti per l'elaborazione dei diversi documenti contabili e finanziari;

- ad espletare compiti di alto contenuto specialistico professionale in attività di ricerca, acquisizione, tecniche al fine della predisposizione di progetti inerenti la realizzazione e/o manutenzione di edifici, impianti, sistemi di prevenzione, ecc;
- ad espletare attività di progettazione e di gestione del sistema informativo, delle reti informatiche e delle banche dati impresa, di assistenza e consulenza specialistica agli utenti di applicazione informatiche;
- ad espletare attività di istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa dell'impresa, comportanti un significativo grado di complessità, nonché attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza.

#### ***QUALIFICHE:***

- collaboratore amministrativo;
- responsabile unità operativa;
- medico;
- psicologo;
- sociologo.

#### **CATEGORIA F**

***Declaratoria:*** Appartengono a questa categoria lavoratori in posizione apicale di struttura caratterizzati da completa autonomia organizzativa e tecnica, con responsabilità proprie di coordinamento gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa. Tali soggetti svolgono funzioni di:

- direzione e coordinamento;
- gestione e controllo di risorse umane;
- iniziativa propria di programmazione e proposte di progetti di respiro aziendale.

#### ***Caratterizzazione dell'attività:***

- **Elevate** conoscenze plurispecialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile il diploma di laurea e/o corsi di specializzazione post-laurea ed un grado di esperienza pluriennale);
- **Contenuto** di tipo direttivo con responsabilità di risultati relativi a processi produttivi / amministrativi globali dell'azienda o dell'unità strutturalmente chiamata a dirigere;
- **Elevata** complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili;
- **Relazioni** organizzative interne ed esterne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale;
- **Rappresentanza** apicale presso gli organi politici dell'intera struttura tecnica diretta.

#### ***QUALIFICHE:***

- direttore medico;
- direttore commerciale;
- direttore amministrativo.

**Art. 51** *Determinazione della paga giornaliera e oraria*

La paga di una giornata lavorativa è determinata dal divisore convenzionale di **26** di tutte le voci appresso elencate:

- a) Retribuzione come da relativa posizione economica;
- b) Retribuzione individuale di anzianità;
- c) Elemento di distribuzione del reddito;
- d) Assegno ad *personam*;
- e) Indennità per mansioni superiori;
- f) Indennità fisse e ricorrenti.

L'importo della paga oraria si ottiene dividendo l'importo della paga mensile, come sopra calcolata, per:

- su 40 ore settimanali il coefficiente di 173;
- su 45 ore settimanali il coefficiente di 196.

Per eventuali assenze non retribuite (sciopero, permessi assenze ingiustificate, ecc.) la retribuzione mensile sarà decurtata in rapporto e nella misura della durata della prestazione lavorativa, facendo riferimento ai parametri retributivi e orari giornalieri come innanzi determinati.

#### **Art. 52- Addetto a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia**

La durata normale del lavoro per il seguente personale discontinuo o di semplice attesa o custodia addetto prevalentemente alle mansioni che seguono e lavorazioni così definite vengono indicate nel contesto della clausola contrattuale:

- custodi;
- guardiani;
- portinai;
- uscieri;
- inservienti;
- centralinisti;
- addetti al trasferimento feretro;
- necrofori;
- assistenti funebri delle case funerarie.

La disciplina caratteristica per tali lavoratori prevede che, una volta superato l'orario di lavoro normale di 45 ore settimanali, decorra la qualificazione straordinaria del lavoro, con le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione ordinaria:

- A.10% per le prime 8 ore (45-50)
- B.20% per le ore eccedenti.

#### **Art. 53      *Lavoro straordinario: ordinario, festivo, notturno***

E' considerato lavoro straordinario, quello prestato dal lavoratore per particolare esigenza di servizio, oltre il normale orario settimanale di lavoro previsto dall'art. 26.

Fermi restando i limiti di legge vigenti D.Lgs 66/2003 in materia di lavoro straordinario, viene fissato Il tetto annuo di lavoro straordinario per lavoratore che non può superare di norma le 250 ore.

Il lavoro straordinario oltre il tetto annuo di 250 ore, ove richiesto, sarà utilizzato d'intesa con le Rappresentanze sindacali:

- per comprovate ed eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori; Per forza maggiore o nei casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato alle persone;
- Per particolari eventi non programmabili.

All'inizio di ogni anno, sarà stabilito previa consultazione e parere delle Rappresentanze sindacali i criteri generali per l'utilizzo delle ore di straordinario con successiva verifica da tenersi ogni 6 mesi.

Il lavoro straordinario, a richiesta del lavoratore e compatibilmente con le esigenze di servizio, può essere compensato con un riposo sostitutivo (senza che, il lavoratore perda le eventuali indennità o maggiorazioni), da recuperare entro il mese successivo, salvo eventuali accordi tra le parti.

Ferme restando che, il lavoro straordinario non potrà essere utilizzato come fattore di programmazione del lavoro. Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale e devono rispondere a effettive esigenze di servizio.

Il lavoro straordinario è retribuito da una quota oraria della retribuzione in atto come indicato all'articolo 53 comma 2 e da:

- una maggiorazione del 20% per lo straordinario ordinario diurno e feriale;
- una maggiorazione del 30% per lo straordinario notturno;
- una maggiorazione del 40% per lo straordinario festivo;
- una maggiorazione del 50% per lo straordinario notturno-festivo.

Si considera lavoro notturno, l'orario di lavoro effettuato tra le ore 22.00 e le ore 6.00;

Si considera lavoro festivo l'orario di lavoro effettuato nelle festività di cui all'articolo 20 o nelle giornate programmate come riposo settimanale (domenica).

Il lavoro straordinario, deve essere richiesto al lavoratore almeno con un preavviso di 1 ora prima della fine turno, se lo stesso è a copertura di un turno che cade in un altro giorno almeno 24 ore prima, autorizzato dal coordinatore del servizio e/o espressamente dal datore di lavoro.

#### **Art. 54      *Reperibilità***

Il servizio di reperibilità è legato allo svolgimento di particolari servizi non prevedibili.

Essa, è caratterizzato dalla immediata reperibilità del lavoratore e dall'obbligo per lo stesso di rendersi disponibile nel più breve tempo possibile dal momento della chiamata,

In caso di chiamata, l'attività prestata è calcolata come lavoro straordinario e/o compensata con recupero orario in relazione alle esigenze di servizio e a richiesta dell'interessato mentre nel caso in cui la pronta disponibilità cada in giorno programmato come giorno di riposo, o nelle festività infrasettimanali di cui all'articolo 20 del presente contratto, spetta un riposo compensativo.

Il servizio di reperibilità di norma va limitato a periodi al di fuori del normale orario di lavoro programmato, ha durata di 12 ore e dà diritto ad un compenso:

- Di € **25,00** per le giornate di sabato e domenica e per gli altri giorni festivi infrasettimanali come da articolo 20 del presente CCNL;
- Di € **18,00** per i restanti giorni settimanali;

L'articolazione del turno di pronta disponibilità non può avere una durata inferiore alle 4 ore.

Di norma, non potranno essere previsti per ciascun lavoratore più di 8 giorni di reperibilità nel mese.

#### **Art.55 Banca ore**

L'Istituto contrattuale della "**banca ore**" è lo strumento che consente al lavoratore di accumulare un monte ore individuale di lavoro straordinario o supplementare, dal quale attingere, per fruire di permessi compensativi.

Nel monte ore confluiscono, su richiesta del lavoratore o quanto stabilito da apposita clausola nel contratto individuale, le ore di prestazione di lavoro straordinario o supplementare, debitamente autorizzate nei limiti e con le procedure previsto dal presente CCNL, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, salvo diverso accordo stipulato con la R.S.A, l'eventuale richiesta di pagamento, perché avvenga entro l'anno, dev'essere inoltrata entro il 15 novembre dell'anno stesso e/o quanto stabilito dalle OO.SS. con accordi aziendali.

L'Azienda, per far fronte alla variazione dell'intensità lavorativa, ha la possibilità di realizzare diversi regimi di orario di lavoro detto 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 ore individuale, funzionerà attraverso il meccanismo degli accrediti, per le ore lavorate oltre il normale orario settimanale, e degli addebiti nel caso in cui, a causa di impedimento non riconducibile a responsabilità dell'azienda, i lavoratori non riescano a lavorare il numero di ore sufficiente al raggiungimento dell'orario normale di lavoro settimanale/mensile.

Le ore "a credito" accumulate nella banca ore, possono essere richieste da ciascun lavoratore sotto forma di permessi compensativi, o in retribuite secondo un "piano di fruizione" stabilito dall'azienda. Ogni ora di permesso compensativo è da considerarsi invece come "ora a debito" che, va a scalarsi dalle "ore a credito" presenti nella banca ore



individuale.

L'Azienda rende possibile l'utilizzo delle ore come riposi compensativi tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione. Il differimento è concordato tra il responsabile della struttura ed il lavoratore.

Le relative maggiorazioni in rapporto alle ore accantonate verranno corrisposte, eccezion fatta per quella relativa alla prestazione di lavoro straordinario (eccedente la 40<sup>o</sup> ora settimanale) in un giorno festivo (esclusa la domenica), la quale verrà erogata con la busta paga del mese di competenza.

È fatta salva la possibilità dei lavoratori, di presentare richiesta di fruizione dei permessi 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 3 giorni. Tale richiesta sarà subordinata all'autorizzazione da parte del responsabile aziendale, sarà negata la fruizione qualora ostino obiettive necessità inerenti al servizio pubblico essenziale svolto.

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

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".

Il saldo della "banca ore" individuale, con indicazione delle ore confluite come ore "a credito" e/o ore "a debito", verrà fornito al lavoratore con estratto conto mensile oppure evidenziate in busta paga.

A livello di Azienda, secondo la diversa tempistica scelta 4<sup>o</sup>/6<sup>o</sup> mese successivo a quello di entrata in vigore dell'Istituto, sono previsti incontri tra le Parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della "Banca ore" ed all'assunzione di iniziative tese a favorirne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.

L'Azienda effettuerà, per ciascun dipendente, la liquidazione delle ore risultanti "a credito" nella banca ore individuale. Nel caso in cui il saldo della banca ore fosse negativo (presenti "ore a debito"), tali ore andranno a decurtazione di corrispondenti ore di lavoro ordinarie prestate nel cedolino paga nell'ultimo mese, se il lavoratore non si renda disponibile e manifesta la volontà di andare a recupero entro il periodo successivo, senza farsi così decurtare il salario.

Il lavoratore Full-Time, con la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro può

manifestare il consenso e la disponibilità alla prestazione dell'orario di lavoro in regime di clausola flessibile. Il lavoratore Part-Time potrà dichiarare l'estensione di tale flessibilità sino al raggiungimento dell'orario normale di lavoro.

La disciplina del presente articolo decorre dall'entrata in vigore del presente CCNL.

#### **Art. 56 *Tredicesima mensilità***

A tutti i lavoratori in servizio spetta una tredicesima mensilità, ha cadenza annuale è corrisposta entro il 15 dicembre.

La tredicesima mensilità non spetta per il periodo trascorso in aspettativa senza assegni per motivi di famiglia o in altra posizione di stato che comporti la sospensione della retribuzione.

L'ammontare della tredicesima è rapportata all'anzianità di servizio maturata nell'anno. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno devono essere liquidati al lavoratore tanti dodicesimi della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio.

La frazione di mese superiore a 15 giorni va considerata, a tutti gli effetti, come mese intero.

#### **Art. 57 *Mensilità aggiuntiva***

Ai lavoratori in servizio al 1° gennaio di ogni anno, le imprese che non hanno definito accordi per la contrattazione di secondo livello con le OO. SS. firmatarie del presente CCNL e fatto salvo accordi di miglior favore, quale il premio di risultato o altri istituti retributivi comunque soggetti a contribuzione, verrà corrisposta con la retribuzione del mese di Giugno, una mensilità aggiuntiva pari a:

- Euro 1.000 per la categoria A;
- Euro 1.200 per la categoria B;
- Euro 1.400 per la categoria C;
- Euro 1.600 per la categoria D;
- Euro 1.800 per la categoria E-F.

#### **Art. 58 *Corresponsione della retribuzione e reclami sulla busta paga***

La retribuzione deve essere corrisposta al lavoratore in busta chiusa in una data stabilita, comunque non oltre il 10° giorno lavorativo successivo alla fine di ciascun mese. La retribuzione del mese di dicembre è pagata entro il giorno 22 dello stesso mese.

Eventuali variazioni a dette modalità di pagamento o concessioni di acconti verranno concordate con le strutture sindacali aziendali.

Il pagamento della retribuzione deve essere eseguito a mezzo di busta paga, in cui devono essere distintamente specificati l'esatta denominazione della Impresa, il nome e la qualifica del

lavoratore, il periodo di servizio cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formarla (salario/, retribuzione individuale di anzianità, ecc. ecc.) e la elencazione delle trattenute di legge e di contratto operate.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata nella busta paga deve essere fatto all'atto del pagamento.

In caso di ritardo nella corresponsione della retribuzione, la Impresa è tenuta a corrispondere gli interessi legali maturati.

In conformità alle normative vigenti, resta comunque la possibilità da parte del lavoratore di avanzare eventuali reclami per irregolarità riscontrate.

### **Art. 59      *Trasferte***

In relazione alle particolari esigenze di servizio, L' Impresa, può utilizzare il lavoratore in trasferta, al di fuori del territorio del comune o dell'area intercomunale dove è ubicata la propria sede di lavoro.

Ai lavoratori, di ogni ruolo e grado, compresi quelli assunti con contratto a *intermittente*, chiamati a prestare la propria attività lavorativa in trasferta viene corrisposta una indennità detta "**Diaria**".

L'indennità compete ai lavoratori adibiti ai servizi previsti dall'art. 1 del presente CCNL assunti a tempo indeterminato full-time e a tutte le ulteriori forme di lavori compresi i Part-time.

L'indennità è definita nella misura che va da un minimo di **€ 20,00** qualora la trasferta ha una durata fino a **6 ore**, per una trasferta con orario superiore compete una indennità massima di **€ 45,00**.

L'indennità copre il disagio del lavoratore per il trasferimento da un luogo all'altro, quale: "Sede operativa, abitazione del defunto, dislocazione dei piani, ospedale, casa di cura, luogo di culto, obitorio, cimitero, pesi, etc.etc."

L'indennità è netta ed è esente da imposte ai sensi e per gli effetti della vigente normativa in materia fiscale.

Inoltre, al lavoratore compete in aggiunta il seguente trattamento:

- a) Rimborso spese sostenute per il viaggio (auto, pedaggio autostradale, treno, aereo);
- b) Rimborso spese di vitto e alloggio (da non utilizzare le strutture di lusso) a piè di lista, quando la durata della missione obblighi il lavoratore a prestazioni fuori sede fino al mattino successivo, ovvero quanto il protrarsi dell'impegno lavorativo non consenta il rientro in residenza alla sera.
- c) Per le trasferte effettuate all'estero saranno concordate di volta in volta le modalità e il rimborso.

Gli spostamenti effettuati invece, sono da equiparare come orario effettivo di lavoro, esso è quantificabile in 90 minuti max di servizio ed è compensato con la retribuzione prevista dagli art. 40, 43, 44 del presente CCNL.

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.

Sarà adeguato il presente istituto contrattuale ad ogni variazione e/o integrazione che verrà definito per legge.

#### **Art. 60      *Indennità per servizio festivo e notturno***

Ai lavoratori spetta una "indennità notturna" nella misura unica pari al 20% della retribuzione lorda per ogni ora di servizio prestato nell'arco temporale compreso tra le ore 22.00 e le ore 06.00.

Per il servizio di turno prestato in giorno festivo, compete una "indennità festiva" pari al 30% della retribuzione lorda per ogni ora di servizio prestato.

Le predette indennità non sono cumulabili con altre indennità previste nel presente contratto, nel senso che la maggiore indennità assorbe la minore.

#### **Art. 61      *Indennità quadri e dirigenti***

La categoria dei Quadri e Dirigenti è stata introdotta dalla legge 190/1985 li ha definiti come prestatori di lavoro subordinato, svolgono funzioni di carattere continuativo ed hanno una autonoma responsabilità gestionale, una rilevante importanza nella vita aziendale, soprattutto in termini di sviluppo e attuazione degli obiettivi dell'impresa.

A questi lavoratori compete una indennità di funzione che viene stabilita in misura di:

- € 16,00 giornaliera per i quadri collocati in cat. E;
- € 75,00 giornaliera per i dirigenti collocati in cat. F

Tali indennità compensa sia l'attività di coordinamento, sia soprattutto le eventuali prestazioni lavorative effettuate al di fuori del normale orario di lavoro.

Per i quadri ed i dirigenti non è previsto il rispetto dei limiti di orario di lavoro e, quindi non ricevono la retribuzione per lavoro straordinario per le ore eccedenti le 40 ore settimanali, va però considerato il legittimo diritto ai riposi giornalieri, riposi settimanali, i permessi, il diritto alle ferie e agli istituti retributivi come la malattia.

L'indennità di funzione quale elemento continuativo della retribuzione, come la paga base, il superminimo non riassorbibile, le altre voci economiche previste dal presente CCNL, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro rientrano nel calcolo del TFR (trattamento di fine rapporto).

#### **Art. 62      *Ritiro della patente***

L'Autista al quale è ritirata la patente per condurre autoveicoli dalle competenti Autorità per fatti che non siano dolosi e con colpa grave e non comportano il licenziamento in tronco, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 6 mesi.

Durante detto periodo l'Autista dovrà farsi parte diligente per ottenere a sua cura e spese e nel più breve tempo possibile la patente.

Durante detto periodo l'Impresa, qualora ne abbia la possibilità, può, oltre alla conservazione del posto, adibire il lavoratore a qualsiasi altro lavoro, anche con mansioni inferiori, corrispondendogli la retribuzione propria del livello al quale è adibito.

Qualora l'Impresa non abbia la possibilità di adibire il lavoratore ad altra mansione, la stessa gli conserverà il posto di lavoro per un periodo massimo di sei mesi, senza corrispondergli la retribuzione salariale e i versamenti previdenziale.

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre il termine suddetto l'impresa, potrà risolvere il rapporto di lavoro.

Costituisce giusta causa di risoluzione del rapporto di lavoro il rifiuto del lavoratore a essere adibito a mansioni diverse di cui al comma 3 dell'articolo 42 del presente CCNL.

### **Art. 63    *Mensa***

Le imprese, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire mense di servizio o, in alternativa, garantire l'esercizio del diritto con modalità sostitutive. In ogni caso l'organizzazione e la gestione del suddetto servizio, rientrano nell'autonomia gestionale delle aziende.

Il servizio mensa compete ai lavoratori nei giorni di effettiva presenza con un orario di lavoro superiore alle 6 ore.

I lavoratori possono consumare un solo pasto giornaliero. Va pertanto escluso dal novero dei destinatari i lavoratori che, in relazione alla propria articolazione oraria, risulta assente dal servizio per qualsiasi motivo.

Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro, il tempo impiegato per il consumo del pasto è rilevato con i normali mezzi di controllo dell'orario e non deve essere superiore a 60 minuti.

Il tempo necessario per il consumo del pasto non può essere monetizzato e non dà diritto né a retribuzione né a recupero.

Il costo del pasto determinato annualmente in sostituzione del servizio mensa non può superare Euro 10,00 Il lavoratore è tenuto a contribuire in ogni caso nella misura fissa di 1/5 per ogni pasto, mediante trattenuta mensile effettuata direttamente in busta paga, salvo quanto preventivamente concordato con l'impresa.

### **Art. 64    *Abiti di servizio***

Ai lavoratori, cui durante il servizio è fatto obbligo di indossare una divisa o indumenti di lavoro comprensivo di calzature appropriate in relazione al tipo di prestazioni, verranno forniti gli indumenti stessi esclusivamente a cura e spese della Impresa.

Ai dipendenti lavoratori addetti a particolari servizi debbono inoltre essere forniti tutti gli indumenti protettivi contro eventuali rischi o infezioni (Dlgs.81/2008), tenendo conto delle disposizioni di legge in materia antinfortunistica e di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il lavoratore dovrà conservare gli abiti di servizio con la diligenza necessaria e provvedere alla loro pulizia.

I lavoratori che per esigenze di servizio dovranno utilizzare abiti, che per loro natura e qualità necessitano di una pulizia specifica, devono al termine del turno restituire gli stessi al Datore di lavoro, affinché questi provveda agli adempimenti necessari.

#### **Art. 65 Beni Strumentali**

L'Impresa è tenuta a consegnare ai lavoratori i beni strumentali necessari all'espletamento del lavoro.

Il Lavoratore dovrà utilizzare i beni con cura e diligenza, conservandone il buono stato, senza apportare alcuna modifica senza autorizzazione espressa.

Il Lavoratore ne risponderà per lo smarrimento, per danni, per furti dei beni assegnati se imputabili per sua responsabilità o negligenza e dovrà tempestivamente informarne il Datore.

I beni assegnati saranno utilizzabili esclusivamente per il lavoro assegnato, salvo diverse disposizioni aziendali.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, i beni dovranno essere restituiti al Datore di Lavoro all'atto della cessazione e comunque non oltre le 48 ore successive, laddove la consegna non fosse possibile.

Nel caso in cui il Lavoratore non dovesse restituire i beni strumentali dati in dotazione, o gli stessi risultano danneggiati (salvo il normale deperimento dovuto all'uso) il Datore di Lavoro potrà addebitare al Lavoratore il costo, decurtandolo dalle competenze dovute per fine rapporto.

### **Titolo X RAPPORTI DI LAVORO E FLESSIBILITÀ**

#### **Art. 66 Rapporto di lavoro part-time**

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è quel particolare contratto lavorativo, applicabile a tutti i rapporti di lavoro subordinati, siano essi stipulati a tempo indeterminato o a termine, ed ha come peculiarità fondante un orario di lavoro ridotto rispetto a quello previsto secondo il CCNL ed ha la funzione di:

- favorire la flessibilità della forza lavoro in rapporto all'attività della Impresa;

- consentire il soddisfacimento di esigenze individuali dei lavoratori, ferme restando le esigenze della Impresa.

Il rapporto a tempo parziale potrà essere applicato nelle singole Imprese secondo la volontà di entrambe le parti.

### **Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time e viceversa**

In caso di assunzione di lavoratori a tempo pieno è riconosciuto, il diritto di precedenza per le medesime mansioni o mansioni similari, nei confronti di quei lavoratori con contratto a tempo parziale, con priorità dei lavoratori, già dipendenti che avevano già trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Il datore di lavoro e/o il lavoratore possono chiedere la trasformazione del lavoro a tempo pieno in lavoro a part-time e viceversa.

Qualora la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro venga richiesta dal lavoratore la Impresa darà risposta entro trenta giorni.

In caso di nuova assunzione la Impresa divulgherà le proprie intenzioni a mezzo affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori; i lavoratori interessati alla trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a tempo pieno o viceversa dovranno esprimere la propria opzione entro quindici giorni dalla comunicazione.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time, lo stesso potrà anche avere una durata programmata che di norma non potrà essere inferiore a 6 mesi e non superiore a 24 mesi.

### **Assunzioni a tempo parziale o modifica del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale**

L'assunzione del lavoratore a part-time o la modifica del contratto individuale di lavoro da tempo pieno a part-time dovrà avvenire per iscritto.

Nella lettera (di assunzione o di modifica del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time) deve essere specificato:

- 1) il periodo di prova, nel caso di nuova assunzione;
- 2) la durata della prestazione, con riferimento al giorno/settimana/mese/anno;
- 3) la qualifica assegnata;
- 4) le clausole elastiche e le flessibilità.

### **Clausole elastiche e di flessibilità**

E' facoltà del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante sindacale per stipulare accordi tra le parti per tutti i tipi di part-time, per modificare la sola collocazione temporale della prestazione lavorativa, prescindendo da quella originariamente concordata con il lavoratore, previa definizione della fascia entro la quale la prestazione potrà essere ricollocata con preavviso minimo di 48 ore, sempre nel rispetto dei presupposti previsti dalla legge.

Per le prestazioni lavorative effettuate in virtù di clausole elastiche è prevista una maggiorazione del 2% della prestazione lavorativa se richiesta dalla Impresa.

Qualora la variazione riguardi, complessivamente più del 30% dell'orario normale individuale mensile, la rivalutazione riguarderà l'intera retribuzione mensile.

### **Orario**

Il lavoro a orario ridotto potrà svilupparsi su base giornaliera, settimanale, mensile e annuale.

Il minimo settimanale dell'orario di lavoro non può essere inferiore a dodici ore.

Per far fronte a specifiche esigenze tecnico organizzative e produttive è possibile la prestazione lavorativa eccedente all'orario ridotto concordato.

Qualora non sia possibile eseguire il minimo delle ore settimanali concordate in un'unica ubicazione di servizio, le parti concordano che l'orario di lavoro previo disponibilità del lavoratore ad operare in più ubicazioni in ambito territoriale salvo impedimenti di natura tecnico produttiva ed organizzativa dei servizi.

Nei casi di nuove prestazioni derivanti dall'acquisizione di nuovi servizi, dalla vacanza di posti derivanti da cessazioni di rapporti di lavoro, le Imprese in relazione alle sopraggiunte esigenze tecnico produttive ed organizzative, ricercano nuove soluzioni anche con un aumento delle ore settimanali del personale in part-time, previo consenso del lavoratore.

E' ammesso il ricorso al lavoro supplementare nella misura massima del 30% dell'orario settimanale di lavoratore assunto con contratto part-time e comunque non potrà essere superiore all'orario di lavoro secondo il presente CCNL.

Non è motivo di licenziamento il rifiuto a prestare lavoro supplementare.

Non è causa di sanzioni disciplinari il rifiuto di prestare lavoro supplementare se deriva da giustificato motivo.

Si intende per lavoro straordinario il lavoro prestato oltre l'orario massimo consentito per il lavoro Ordinario.

La variazione in aumento dell'orario potrà essere gestita mediante il ricorso a clausole elastiche per part-time verticale o misto ovvero al lavoro supplementare in ogni caso.

### **Retribuzione**

Il personale assunto a tempo parziale è retribuito in funzione e in proporzione alle ore prestate nel mese.

La retribuzione oraria si ottiene come stabilito all'art. 51 del presente CCNL.



Il trattamento economico relativo all'indennità di fine rapporto, alla 13° mensilità, alla mensilità aggiuntiva, ai compensi stabiliti dal presente CCNL e dagli accordi integrativi, alle ferie e alle festività troverà applicazione in proporzione alle ore lavorate.

Per il trattamento di fine rapporto si applicano le disposizioni di legge vigenti.

Il trattamento di malattia e infortunio e quello che si riferisce alle lavoratrici madri e qualsiasi altro trattamento contrattuale e di legge sarà garantito secondo criteri proporzionali.

I ratei di retribuzione globale mensili riferiti a tutti gli altri istituti contrattuali nell'anno di passaggio dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa saranno calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi.

### **Risoluzione del rapporto di lavoro**

Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro o di assunzione nel corso dell'anno i trattamenti derivanti dalle norme che precedono trovano applicazione in rapporto al periodo lavorato.

L'utilizzo complessivo del lavoro a tempo parziale e le sue regole di attuazione saranno argomento d'informazione e confronto tra le parti in particolar modo per quanto concerne l'andamento dell'utilizzazione del lavoro supplementare.

Per quanto non espressamente previsto, si richiama la normativa vigente, con particolare riferimento all'art. 46 D.Lgs. 276/2003 nonché al D.Lgs. n.81/2015.

### **Art. 67      *Rapporto di lavoro a tempo determinato***

Il contratto a tempo determinato è un contratto di lavoro subordinato nel quale è prevista una durata predeterminata, attraverso l'indicazione di un termine.

L'apposizione del termine, a pena di nullità, deve risultare dall'atto scritto, fatta eccezione per i rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni.

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

L'apposizione del termine alla durata del contratto di lavoro, è consentita, in tutti i casi ammessi dal Dlgs. 81 del 20/02/2015.

Il contratto a termine detto **acausale**, può essere concluso tra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.

Il contratto a termine **acausale** non può avere una durata superiore a trentasei mesi ed è prorogabile, con il consenso del lavoratore e nei limiti della durata massima prevista (36 mesi), fino a un massimo di cinque volte, indipendentemente dal numero dei rinnovi.

La proroga, per la quale è necessaria la forma scritta, è ammessa a condizione che si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto a tempo determinato è stato

stipulato, senza l'onere, a carico del datore di lavoro, di fornire la prova della causale che giustifica la prosecuzione del rapporto.

Se dopo la scadenza del termine originario o validamente prorogato o dopo il periodo di durata massima complessiva di 36 mesi, il lavoro prosegue di fatto:

- per 30 giorni (se il contratto ha una durata inferiore a 6 mesi);
- per 50 giorni (se il contratto ha una durata maggiore di 6 mesi).

Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione retributiva per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al decimo giorno successivo, al 40% per ciascun giorno ulteriore.

Il contratto si considera trasformato da tempo determinato a tempo indeterminato a far data da tale sconfinamento. Per non cadere nel regime sanzionatorio del contratto a termine, è necessario, inoltre, che trascorra un lasso di tempo tra il primo e il secondo contratto a termine, stipulato tra le stesse parti contrattuali:

- intervallo di 10 giorni se la durata del primo contratto è inferiore ai 6 mesi;
- intervallo di 20 giorni se la durata del primo contratto è superiore ai 6 mesi.

Anche il mancato rispetto di queste interruzioni temporali determina la conversione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato.

A titolo esemplificativo si indicano, in relazione alle particolari esigenze delle imprese ed al fine di evitare eventuali carenze del servizio, le seguenti ipotesi:

- a) per garantire le indispensabili necessità del servizio e la totale funzionalità di tutte le strutture di cui all'art. 1 del presente contratto durante il periodo annuale programmato di ferie.
- b) per la fase di avvio di nuove attività e/o di nuovi servizi;
- c) per l'effettuazione di attività temporanee in collaborazione con Aziende Ospedaliere, ASL, Comuni, Province, Regioni, ed altri Enti pubblici o privati;
- d) per l'espletamento di corsi di formazione o di specializzazione in collaborazione con gli Enti di cui sopra;
- e) per sostituzioni di lavoratori assenti per permesso straordinario non retribuito concesso dalla impresa;
- f) per inserimento sperimentale di figure professionali non esistenti nell'organico aziendale di cui si voglia testare l'utilità;
- g) in caso d'assenza prolungata dal servizio per ragioni di carattere giuridico (arresto, sospensione in attesa di giudizio, ecc.) nonché in caso d'impugnativa di licenziamento da parte del lavoratore sino alla definizione del giudizio;
- h) per sostituzione del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto (malattia, maternità, aspettativa facoltativa, infortunio, permessi, servizio militare ecc.).

E' consentito stipulare al di fuori delle suddette casistiche un numero complessivo di contratti a tempo determinato che non può eccedere il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5; per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti è in ogni caso possibile stipulare almeno un contratto di lavoro a

tempo determinato. I contratti collettivi, anche territoriali e aziendali, hanno, comunque, la facoltà di individuare limiti quantitativi diversi per il ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato.

Resta confermato che l'istituto del contratto a tempo determinato non deve sopperire a mancanze stabili dell'organico, previste dalle norme convenzionali.

## **Art. 68    *Apprendistato***

Ferme restando le disposizioni vigenti in materia e a quanto disposto dal D.lgs. D.Lgs. n. 81/2015. Le assunzioni dei lavoratori con contratto di apprendistato sono finalizzate alla formazione e alla acquisizione delle competenze tecnico professionali e specialistiche dei giovani da introdurre nel mondo del lavoro.

Possono essere assunti come apprendisti i giovani d'età dai 15 anni ai 29 anni, ovvero ai 32 anni nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del regolamento CEE n. 2081 del Consiglio del 20 luglio 1993 e successive modificazioni e/o integrazioni; sono escluse le figure per le quali è richiesto titolo di abilitazione professionale.

Sono fatti salvi i divieti e le limitazioni previste dalla legge sulla tutela del lavoro delle fanciulle e dei fanciulli, delle adolescenti e degli adolescenti.

Qualora l'apprendista sia portatore di handicap i limiti d'età sono elevati di due anni; le assunzioni di portatori di handicap sono computate secondo le norme vigenti in materia.

Il rapporto d'apprendistato si estingue alla scadenza del termine di 18 mesi per le qualifiche comprese nelle categorie A e B, e 36 mesi nelle altre. I periodi di malattia, maternità, infortunio, servizio di leva ai fini della durata dovranno essere promulgati.

Agli apprendisti sono garantiti, senza operare ritenuta alcuna sulla retribuzione, i periodi occorrenti per la frequenza obbligatoria ai corsi d'insegnamento formativo normalmente pari a 120 ore medie annue e di tre ore settimanali per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post obbligo o d'attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere.

Al termine del periodo d'apprendistato dovrà essere rilasciata agli interessati idonea certificazione dell'avvenuta formazione.

Agli apprendisti per le qualifiche compresi nella categoria A e B compete:

- l'80% della retribuzione per i primi 9 mesi;
- il 90% per i successivi 9 mesi;

per le categorie C, D, E ed F compete una retribuzione:

- dell' 80% per i primi 12 mesi;
- l' 85% fino al 24 esimo mese;
- il 90% fino al 36 esimo mese.

L'assunzione a tempo indeterminata dell'apprendista è subordinata al superamento del periodo di prova previsto per la categoria d'inquadramento. Il periodo di prova non potrà avere durata superiore a:

- mesi 1 per le categorie A e B;
- mesi 3 per le altre categorie (C,D,E ed F).

L'applicazione e relative modalità applicative delle nuove tipologie di apprendistato previste dal D.lgs.167/2011, viene demandata alla contrattazione tra l'impresa le istituzioni Locali e l'organizzazione sindacale.

Le diverse tipologie di apprendistato identificano degli obiettivi diversi e il **ruolo delle Regioni e delle Province Autonome** è fondamentale sotto l'aspetto formativo, per questo le regolamentazioni sono eterogenee.

Rimane, comunque, un quadro normativo generale individuato dal D.Lgs. 81/2015 che tutela la generalità dei lavoratori apprendisti e definisce il ruolo dei diversi attori istituzionali e delle imprese coinvolte.

Le parti si danno atto che a fronte di intese nazionali in materia di apprendistato si incontreranno per un esame congiunto ogni qual volta si renda necessario, previa presentazione di richiesta di una delle parti firmatarie del presente contratto.

Per quanto non espressamente previsto, si rinvia alla disciplina vigente ed alle modifiche introdotte alla stessa dal D.lgs. n. 167/2011 (anche in ordine alle nuove tre tipologie di apprendistato) (per Qualifica, per Diploma, Professionalizzante o per Mestiere) e sue s.m.i.

#### **Art. 69      *Lavoro ripartito***

Le Imprese possono istituire rapporti di lavoro ripartito (Job Sharing) secondo quanto previsto dal D.lgs. 276/2003 agli artt. 41/45 e dal D.Lgs. 81/2015 in attuazione della Legge 183/2014.

I contratto individuale deve essere stipulato in forma scritta, e dovrà definire:

- il tipo di contratto subordinato;
- deve indicare i nominativi dei due lavoratori, la misura percentuale della prestazione da svolgere da ciascuno, e la collocazione temporale;
- deve indicare tutti gli altri elementi che si inseriscono nei normali contratti di lavoro di natura subordinata;
- devono essere individuate le misure adottate per la sicurezza e la tutela del collaboratore
- il rapporto di lavoro può essere stipulato a termine o a tempo indeterminato.
- Per quanto riguarda il trattamento economico, vige il principio di parità di trattamento rispetto ai lavoratori di pari livello e mansione.

Con tale contratto due o più lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica e identica obbligazione lavorativa, in relazione alla quale ciascuno è personalmente e direttamente responsabile dell'esecuzione dell'intera prestazione.

I lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento eventuali sostituzioni tra loro e di modificare la collocazione temporale dell'orario di lavoro, mentre sono vietate le sostituzioni con terzi, salvo consenso preventivo della Impresa.

Fermo restando il vincolo di solidarietà di cui sopra, i lavoratori potranno determinare in accordo con il datore di lavoro ed in forma scritta nel contratto individuale di lavoro l'articolazione della prestazione secondo le seguenti condizioni:

- Uno dei due lavoratori non potrà avere un debito orario settimanale inferiore alle 15 ore;
- In caso di lavoro ripartito su base plurisettimanale, mensile o annua il debito orario settimanale viene proporzionalmente ricalcolato;
- In caso di qualsiasi impedimento di uno dei due lavoratori, l'altro si impegna a completare la prestazione nel rispetto del debito orario;
- In caso di licenziamento di uno dei due lavoratori, per qualsiasi causa, si estingue e risolve il contratto di lavoro ripartito anche con l'altro lavoratore.

Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro ripartito si applica il presente contratto in tutte le sue parti proporzionalmente alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita.

Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, si richiama il contenuto degli artt. 41-45 del D.Lgs. 276/2003 e del Dlgs. 81/2015 in attuazione della Legge 183/2014. Nonché la normativa vigente in materia di lavoro subordinato in quanto compatibile.

#### **Art. 70      *Lavoro intermittente***

Il contratto di lavoro intermittente o contratto di lavoro a chiamata ovvero "job on call" è un contratto di lavoro subordinato, con il quale un lavoratore si rende disponibile a rispondere alla "chiamata" del datore di lavoro per lo svolgimento delle prestazioni di lavoro, secondo particolari modalità e nel rispetto dei limiti dettato dalla legge.

Il Contratto di Lavoro Intermittente o a chiamata è disciplinato dal D.Lgs. n. 81 del 15/06/2015 può essere stipulato per le particolari caratteristiche dell'attività che rivestono le associate di cui all'art. 1 del presente CCNL che per natura sono da considerarle discontinue e precisamente quanto:

- l'attività lavorativa non è programmabile,
- l'attività non è sostenibile con il personale già presente in servizio;
- ovvero quanto sussistono le seguenti ipotesi:
- ✓ emergenza di assistenza, sorveglianza alla persona sia che si trova in struttura ospedaliera pubblica che privato e/o a domicilio;
- ✓ emergenza di trasporto e servizio funebre;
- ✓ servizi di necroforo e seppellitore;
- ✓ sostituzione in via provvisoria e temporanea di personale mancante nei servizi cimiteriali e di quanto previsto dall'art. 1 del CCNL;

per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno, quali i fine settimana (Il venerdì dalle 18,00 alle 10,00 del lunedì), non preventivamente stabiliti dal contratto collettivo in quanto non programmabile, il periodo delle ferie estive (Dal mese di giugno al mese di settembre) o delle festività natalizie (dal 8.12 al 7.1 di ogni anno) e pasquali (Dal lunedì prima di pasqua al venerdì seguente la pasqua).

L'Impresa, in considerazione della sua particolare specificità, può in ogni caso, assumere lavoratori con contratto intermittenti soggetti inoccupati o in stato di disoccupazione con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il 25° anno, ovvero lavoratori

con più di 55 anni di età, che non siano stati espulsi dal ciclo produttivo e siano iscritti nelle liste di mobilità e di collocamento.

E' fatto divieto all' Impresa la sostituzione della prestazione ordinaria di un lavoratore con un altro a contratto **intermittente** nelle seguenti fattispecie:

- per sostituzione di lavoratori in sciopero;
- di lavoratori licenziati per esubero nei sei mesi precedenti;
- di lavoratori in corso di riduzione di orario di lavoro;
- per le imprese che non hanno messo in sicurezza l'ambiente di lavoro.

Il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore, per un periodo complessivamente non superiore alle **400 (quattrocento)** giornate di effettivo lavoro nell'arco di **3 (tre)** anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Il contratto individuale del lavoratore è stipulato in forma scritta e deve indicare:

- la durata della prestazione lavorativa;
- le ipotesi oggettive o soggettive, che consentono la stipula del contratto;
- il luogo della prestazione;
- le modalità della disponibilità, se garantita dal lavoratore e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore ad 1 giorno lavorativo;
- il trattamento economico e normativo riconosciuto al lavoratore per le prestazioni eseguite e la relativa indennità di disponibilità ove prevista;
- l'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 delle retribuzione e della indennità di disponibilità;
- la rilevazione della presenza;
- la modalità e i tempi di pagamento dello stipendio e delle eventuali indennità di disponibilità;
- le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Sono previste due forme di contratto di lavoro intermittente:

a) **con obbligo di risposta alla chiamata**, quanto il lavoratore è obbligato a restare a disposizione dell'impresa per svolgere la prestazione lavorativa, ogni qual volta l'impresa lo richiede. In tal caso è riconosciuta una indennità mensile di disponibilità per i periodi in cui rimane in attesa di chiamata pari al 20% del trattamento tabellare previsto dal presente CCNL, attribuito alla qualifica di inquadramento.

b) **senza obbligo di risposta alla chiamata**, quanto il lavoratore è libero di rifiutarsi, se richiesto, di prestare la propria attività. In tal caso il lavoratore avrà diritto alla sola retribuzione corrispondente alle ore di lavoro effettivamente prestate.

La prestazione lavorativa richiesta al lavoratore intermittente non potrà superare la media giornaliera settimanale dei lavoratori occupati a tempo pieno e dovrà essere comunque contenuta nei limiti della prestazione lavorativa ordinaria di cui all'art. 26.

Al lavoratore assunto con il contratto di lavoro intermittente vengono garantite tutte le condizioni economiche e normative previste dal presente contratto.

In caso di chiamata, nei periodi di cui sopra, al lavoratore sarà corrisposta oltre la retribuzione per la prestazione effettuata anche le indennità variabili previste dal presente CCNL.

Il lavoratore in disponibilità che non risponda alla chiamata del datore di lavoro, perde il diritto all'indennità di disponibilità per un periodo di 15 giorni di calendario.

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 degli ulteriori istituti economici, ferie, trattamento di malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.

In caso di malattia o altro evento che renda temporaneamente impossibile, rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare tempestivamente l'impresa, specificando la durata dell'impedimento. Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto all'indennità di disponibilità.

Il rapporto di lavoro intermittente si risolve automaticamente quando il lavoratore rifiuta per due volte consecutive, senza giustificato motivo, la prestazione contrattualmente richiesta.

Per quanto non espressamente previsto, si richiama espressamente il contenuto Dlgs.81/2015 e successive modifiche ed integrazioni.

L'impresa che intende effettuare l'assunzione di un lavoratore a chiamata e/o intermittente deve darne comunicazione preventiva e obbligatoria via telematica o altro mezzo all'ufficio territorialmente competente.

Stante le novità introdotte dalla legislazione in materia di rapporto di lavoro, le parti si impegnano ad incontrarsi entro sei mesi dalla firma del CCNL per verificarne l'utilizzo dell'istituto e per apportare eventuali correttivi che si dovessero rendere necessari.

#### **Art. 71    *Appalto dei servizi e fornitura di servizi***

Le aziende che applicano il presente CCNL possono appaltare e/o esternalizzare ramo d'Azienda tramite contratti di fornitura di servizi.

Allo scopo di garantire ai Lavoratori che operano presso imprese appaltatrici del settore un adeguato trattamento normativo ed economico ed evitare fenomeni di dumping contrattuale, le aziende che applicano il presente CCNL dovranno inserire nei contratti di appalto clausole sociali che impongano alle imprese appaltatrici l'applicazione del presente contratto o, in alternativa, il riconoscimento in favore dei lavoratori di trattamenti normativi e retributivi equivalenti a quelli previsti dal presente contratto.

Le imprese appaltatrici dovranno altresì garantire il pieno rispetto degli obblighi retributivi, contributivi, assistenziali e l'adempimento di tutti gli obblighi in tema di sicurezza sul lavoro.

#### **Art. 72    **Cambio di appalto****

Al fine di garantire al personale operante in appalto la tutela dei livelli occupazionali, degli inquadramenti e dei trattamenti retributivi acquisiti, le Parti convengono che sia necessario disciplinare la procedura di cambio appalto, che vede la cessazione dei rapporti di lavoro in capo all'imprenditore uscente e la stipula di nuovi contratti di lavoro in capo all'imprenditore subentrante.

In ogni caso di cessazione di un contratto di appalto con subentro di altra Impresa, l'Impresa uscente dovrà inviare alle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto (a livello territoriale e aziendale ed in prima applicazione alla scrivente organizzazione nazionale), almeno 30 giorni prima la data di cessazione dell'appalto, una comunicazione, nella quale sia precisato il numero dei lavoratori operanti nell'appalto, con indicazione specifica per ciascun lavoratore:

- della tipologia di contratto (a tempo indeterminato o a termine);
- della mansione;
- del livello di inquadramento;
- dell'anzianità di servizio aziendale e nell'appalto;
- dell'orario settimanale;
- di eventuali ipotesi di assenza con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- di ipotesi di assunzioni obbligatorie.

Laddove l'impresa uscente non dovesse procedere con la comunicazione di cui sopra, potrà provvedervi la parte più diligente, e quindi la Committente e l'impresa subentrante.

L'impresa subentrante dovrà comunicare alle Parti sociali, entro 10 giorni dalla ricezione della comunicazione di cui al comma 2, le proprie determinazioni circa la forza lavoro, valutato il contenuto del contratto di appalto e tenuto conto di quanto previsto ai commi che seguono.

Se il contratto di appalto sottoscritto tra l'impresa subentrante e il Committente presenta i medesimi termini del contratto cessato, l'impresa subentrante sarà tenuta a garantire l'assunzione alle medesime condizioni, senza patto di prova, di tutto il personale dell'impresa uscente, a condizione che abbia lavorato in via continuativa e prevalente nell'appalto da almeno 6 mesi.

Se invece il contratto di appalto sottoscritto tra l'impresa subentrante e il Committente presenta delle modifiche nei termini, nelle modalità e nelle prestazioni, l'impresa subentrante dovrà comunicare quali risorse intende mantenere e a quali condizioni.

In tale eventualità, le Organizzazioni sindacali, preso atto della comunicazione di cui al comma precedente, potranno quindi convocare al più presto e comunque almeno 5 giorni prima dell'inizio del nuovo contratto di appalto l'Impresa subentrante e la Committente presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente per territorio o presso l'Associazione Datoriale alla quale l' Impresa subentrante conferisce mandato per un esame della situazione, al fine di ricercare una soluzione che miri al giusto temperamento delle esigenze tecniche, produttive ed organizzative e del mantenimento dei livelli occupazionali.

Potranno essere valutati strumenti di flessibilità, mobilità, riduzione delle ore di lavoro, riduzione o congelamento dei trattamenti economici in essere, se superiori al minimo tabellare.



Ove l'impresa subentrante sia costituita in forma cooperativa, resta impregiudicata la successiva facoltà del lavoratore dipendente di presentare formale richiesta di adesione in qualità di socio, fermo restando che al socio dovrà essere garantita l'applicazione del presente CCNL. un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal presente CCNL.

Nell'ipotesi in cui vi siano, al momento del cambio appalto:

- casi di sospensione dal lavoro con diritto alla conservazione del posto: il rapporto di lavoro continuerà con l'Impresa uscente sino al termine del periodo di assenza e l'assunzione presso l' Impresa subentrante decorrerà al venir meno della ragione di assenza; in tal caso il Lavoratore dovrà comunicare al datore di lavoro ed all' Impresa subentrante entro 5 giorni dalla cessazione della ragione a giustificazione dell'assenza la propria disponibilità all'inizio del rapporto di lavoro, così da consentire i corretti adempimenti per la cessazione del rapporto con l'Impresa uscente e l'assunzione presso l'Impresa, che dovrà avvenire alla prima data utile e comunque entro e non oltre i successivi 10 giorni;
- lavoratori assunti con contratto a termine: detti lavoratori saranno assunti fino alla scadenza del contratto originario;
- lavoratori assunti con contratto di apprendistato: il periodo di apprendistato già svolto sarà considerato utile ai fini del percorso di apprendistato e della sua durata.

L'Impresa uscente dovrà consegnare all'Impresa subentrante il fascicolo di ciascun lavoratore, ed in particolare:

- documento di identità ed eventuale permesso di soggiorno valido;
- le misure adottate in ambito di sicurezza sul lavoro ex D.lgs. 81/08 ed in particolare: certificati di idoneità alla mansione specifica; attestati di formazione ed aggiornamento;
- situazione individuale in materia di malattia e di infortunio sul lavoro.

In caso di cessazione dell'appalto alla quale segue l'assunzione del personale da parte dell'Impresa subentrante, l'Impresa uscente dovrà cessare i rapporti di lavoro alla data di fine appalto, senza corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

### **Art.73 Bilateralità- E.BI.CONF**

Le Parti stipulanti, per migliorare la gestione partecipativa del presente CCNL, prevederanno la costituzione dell'Ente Bilaterale E.BI.CONF 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. 74 Contribuzione E.BI.CONF**

I contributi a favore dell'Ente Bilaterale E.BI.CONF 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)	4 euro
Lavoratori: Contributo obbligatorio fisso ( per 12 mensilità )	1 euro
Totale contributo finanziamento Enti Bilaterali e per prestazioni integrative sanitarie	5 euro

## **NORMA PROGRAMMATICA**

Le parti, preso atto delle norme previste dal D.Lgs. 21 aprile 1993 n. 124 come modificata dalla legge n. 335/95 e successive integrazioni e/o modificazioni, in materia di previdenza complementare si impegnano ad assumere tutte le iniziative necessarie per la costituzione e/o individuazione di un fondo di previdenza complementare, in coerenza con i principi contenuti nelle disposizioni citate.

A tal fine convengono sulla necessità di compiere un'ampia disamina dei problemi relativi alla costituzione di detto fondo, approfondendone tutti gli aspetti tecnico-normativi ed economici.

Le parti concordano quindi di costituire entro tre mesi dalla firma del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, un gruppo di lavoro paritetico che potrà avvalersi dell'apporto di esperti in materia.