



**CCNL – LOMEF**



**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I LAVORATORI  
DEGLI ORGANISMI DI MEDIAZIONE**

**E**

**DEGLI ENTI DI FORMAZIONE PER MEDIATORI**



## CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I LAVORATORI DEGLI ORGANISMI DI MEDIAZIONE E DEGLI ENTI DI FORMAZIONE PER MEDIATORI

Addì, 28 del mese di maggio dell'anno 2013, presso la sede della CONFSAL in viale di Trastevere n.60 in Roma

TRA

PARTE DATORIALE: C.I.F.A. - Confederazione Italiana Federazioni Autonome, qui rappresentata dal Presidente Dott. Andrea Cafà;

PARTE DATORIALE: CONFOMEF – Confederazione degli Organismi di Mediazione e degli enti di formazione, qui rappresentata dal Segretario Generale Avv. Piergiorgio Maggi;

E

PARTE SINDACALE: CONFSAL - Confederazione Sindacati Autonomi Lavoratori - qui rappresentata dal Segretario Generale Prof. Marco Paolo NIGI

PARTE SINDACALE: CONFSAL- FALMEF - Confederazione Sindacati Autonomi Lavoratori – Federazione degli autonomi lavoratori della mediazione e degli enti di formazione, qui rappresentata dal Segretario Generale Dott. Salvatore Piroscia;

si è stipulato

il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per i Lavoratori degli Organismi di Mediazione e degli Enti di Formazione per mediatori, in acronimo "LOMEF"

## INDICE

<b>PREMESSA</b> .....	<b>5</b>
<b>TITOLO I – Validità e sfera di applicazione del contratto</b> .....	<b>7</b>
ART.1 – Campo di applicazione.....	7
ART.2 – Decorrenza e durata .....	7
ART.3 – Efficacia del CCNL.....	7
<b>TITOLO II – Esclusività di stampa e distribuzione del CCNL</b> .....	<b>7</b>
ART.4 – Esclusività di stampa.....	7
ART.5 – Distribuzione del CCNL.....	8
<b>TITOLO III– Disciplina del sistema delle Relazioni Sindacali</b> .....	<b>8</b>
ART. 6 – Livelli di contrattazione.....	8
ART. 7 – Contrattazione Nazionale .....	8
ART. 8 – Contrattazione di secondo livello .....	8
<b>TITOLO IV – Bilateralità</b> .....	<b>9</b>
ART. 9 – Ente Bilaterale Paritetico “EPAR” .....	9
ART. 10 – Commissione Nazionale di Garanzia.....	11
<b>TITOLO V – Diritti Sindacali e di Associazione</b> .....	<b>12</b>
ART. 11 – Diritti di informazione.....	12
ART. 12 – Diritti Sindacali.....	12
ART. 13 – Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) .....	13
ART. 14 – Patronati .....	15
ART. 15 – Controversie.....	15
<b>TITOLO VI – Sicurezza sul lavoro e Privacy</b> .....	<b>17</b>
ART. 16 – Sicurezza sui luoghi di lavoro .....	17
ART. 17 – Informazione.....	18
ART. 18 – Formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.....	18
ART. 19 – Tutela della privacy .....	19
<b>TITOLO VII – Costituzione e tipologia del rapporto di lavoro</b> .....	<b>19</b>
ART. 20 – Assunzione .....	19
ART. 21 – Periodo di prova.....	20
ART. 22 – Lavoratori stranieri .....	21
ART. 23 – Lavoratori portatori di handicap ed esigenze di cura .....	21
ART. 24 – Lavoratori con patologie oncologiche e riflessi sul rapporto di lavoro .....	21
ART. 25 – Lavoratori tossicodipendenti e lavoratori affetti da etilismo .....	21
ART. 26 – Tipologie Contrattuali .....	22
ART. 27 – Lavoro a tempo determinato.....	22
ART. 28 – Lavoro part-time .....	23

ART. 29 – Contratto di lavoro intermittente .....	26
ART. 30 – Apprendistato .....	28
ART. 31 – Telelavoro .....	38
ART. 32 – Contratto di lavoro somministrato a tempo determinato.....	39
ART. 33 – Tirocini formativi e di orientamento.....	41
<b>TITOLO VIII – Declaratoria e Classificazione del personale .....</b>	<b>44</b>
ART. 34 – Classificazione e Profili.....	44
ART. 35 – Premio di Flessibilità ai fini della mobilità professionale.....	47
ART. 36 – Mansioni promiscue, mansioni superiori .....	47
ART. 37 – Passaggio di livello .....	47
<b>TITOLO IX – Orario di lavoro.....</b>	<b>47</b>
ART. 38 – Orario di lavoro .....	47
ART. 39 – Lavoro Straordinario/lavoro supplementare .....	48
ART. 40 – Lavoro notturno .....	49
ART. 41 – Riposo settimanale, festività, permessi retribuiti, permessi straordinari retribuiti, permessi non retribuiti .....	49
<b>TITOLO X – Svolgimento del rapporto di lavoro .....</b>	<b>51</b>
ART. 42 – Trasferta.....	51
ART. 43 – Distacco.....	51
ART. 44 – Trasferimento .....	51
ART. 45 – Sospensione, soste, riduzione d’orario, recuperi .....	51
ART. 46 – Intervallo per la consumazione dei pasti.....	52
ART. 47 – Ferie .....	52
ART. 48 – Aspettativa.....	53
ART. 49 – Congedo matrimoniale .....	53
ART. 50 – Maternità e paternità del lavoratore.....	53
ART. 51 – Volontariato .....	56
ART. 52 – Lavoratori studenti.....	56
ART. 53 – Malattia e infortunio.....	57
ART. 54 – Divieti.....	60
ART. 55 – Risarcimento danni .....	60
ART. 56 – Codice disciplinare .....	60
ART. 57 – Risoluzione del rapporto di lavoro - preavviso .....	64
ART. 58 – Cessione, Trasformazione, Liquidazione.....	64
<b>TITOLO XI – Occupazione femminile, tutela contro le molestie sessuali, mobbing.....</b>	<b>65</b>
ART. 59 – Occupazione femminile .....	65
ART. 60 – Tutela contro le molestie sessuali.....	65
ART. 61 – Tutela contro il mobbing.....	65

**TITOLO XII – Trattamento economico.....66**  
ART. 62 – Trattamento economico ..... 66  
ART. 63 – Indennità ..... 66  
ART. 64 – Corresponsione della retribuzione ..... 67  
ART. 65 – Reclami sulla busta paga ..... 67  
ART. 66 – Trattamento di fine rapporto..... 68  
ART. 67 – Previdenza Complementare ..... 69  
**TITOLO XIII – Fondo Interprofessionale per la formazione continua .....69**  
ART. 68 – Formazione continua ..... 69

## PREMESSA

Il Legislatore nazionale, anche sulla spinta di quello comunitario, ha introdotto per la prima volta in Italia una disciplina organica sulla mediazione civile e commerciale con il D.Lgs. n. 28/2010 e con il D.l.n. 180/2010 (da ultimo modificato dal D.M. 145/2011).

Queste novità rappresentano un passaggio storico-normativo di estrema rilevanza, destinato ad incidere potenzialmente sulla vita di tutti i cittadini.

In Italia esistono, da tempo, numerose disposizioni che fanno riferimento ai metodi extragiudiziali di risoluzione delle controversie e, negli ultimi anni, anche la legislazione in materia di diritti dei consumatori ha fatto ricorso in molti casi alle ADR, acronimo di derivazione anglosassone che fa riferimento alla risoluzione alternativa delle controversie [*Alternative Dispute Resolution*].

La mediazione, che costituisce una delle principali procedure di risoluzione alternativa stragiudiziale delle controversie, viene definita dall'art. 1, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 28/2010 come "*l'attività, comunque denominata, svolta da un terzo imparziale e finalizzata ad assistere due o più soggetti sia nella ricerca di un accordo amichevole per la composizione di una controversia, sia nella formulazione di una proposta di risoluzione della stessa*".

Al fine di garantire la competenza, l'imparzialità e il possesso delle strutture necessarie al corretto svolgimento del procedimento, il legislatore ha previsto che l'Organismo di mediazione debba essere una entità plurisoggettiva. È per questo che sono stati posti sullo stesso piano, soggetti pubblici e privati, stabilendo che gli Organismi costituiti dalle Camere di Commercio siano iscritti automaticamente. Non è la prima volta che lo Stato affida a privati l'esercizio di servizi d'interesse pubblico, riservandosi la vigilanza sull'attività, mediante un controllo sui costi dei servizi e sui corsi di formazione.

In tale contesto dinamico, dove gli Organismi di Mediazione si configurano come impresa privata che eroga un servizio di pubblico interesse, facente funzione di intermediario dei servizi tra lo Stato ed i cittadini, le parti hanno trovato spazi di convergenza per regolamentare le relazioni e i rapporti di lavoro tra datori e prestatori di lavoro. Uno scenario che oggi si presenta complesso e che non potrà che rimanere tale anche nel futuro, dove il *core business* degli attuali Organismi di mediazione ed Enti di formazione dei mediatori si sposterà e si consoliderà verso una diversificazione dell'offerta di servizi per il cittadino.

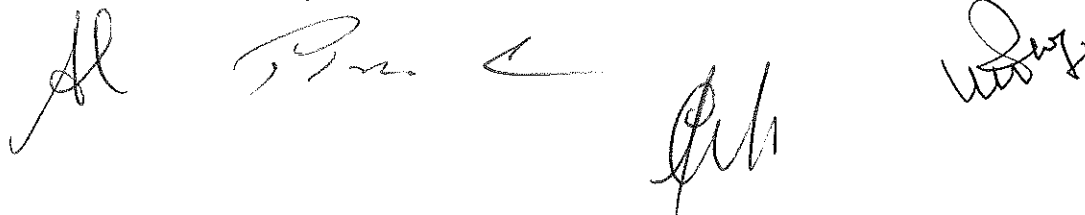
Il presente CCNL si prefigge come scopo precipuo l'obiettivo di colmare il detrimento del fabbisogno del cittadino al ricorso alla mediazione determinato dalla Sentenza della Corte Costituzionale del 6 dicembre 2012, n. 272, che ha sancito l'illegittimità costituzionale, per eccesso di delega legislativa, del d.lgs. 4 marzo 2010, n. 28 nella parte in cui prevedeva il carattere obbligatorio della mediazione. Dopo la sentenza testé menzionata, pur rimanendo per le parti la possibilità in via facoltativa di adire un Organismo di mediazione iscritto nel Registro tenuto presso il Ministero della Giustizia, gli spazi ed il ruolo della mediazione civile sono stati fortemente ridimensionati e annullati. La situazione che si è venuta a delineare e l'ostracismo mostrato da gran parte della classe forense per l'istituto, che invero ha ben assolto sotto la piena operatività della norma censurata un'importante funzione deflattiva del contenzioso, hanno determinato una profonda crisi degli Organismi di mediazione e degli Enti di formazione per mediatori minando seriamente l'occupabilità del personale dipendente dell'intero settore produttivo.

Sulla base di tali considerazioni, è obiettivo del presente CCNL mantenere i livelli di occupazione ed occupabilità delle professionalità del settore volendo altresì diversificare, migliorare e implementare le attività svolte dai suddetti Organismi e dalla forza lavoro presente.

Le Parti prendono altresì atto dei cambiamenti in fieri, anche a causa della Riforma del Titolo V della Costituzione, ai percorsi della formazione, caratterizzati dalla ripartizione di competenze tra Stato e Regioni, dove la formazione dei mediatori non ha ancora trovato forme stabili di riconoscimento regionale. Non vi sono misure e avvisi di progetti formativi finanziabili, tant'è che la formazione dei mediatori è a tutt'oggi a totale carico degli aspiranti mediatori stessi e degli enti di formazione per mediatori che li organizzano e li certificano.

Alla luce di quanto sopra, la centralità del lavoro è il focus di questo CCNL, che si pone come garante degli interessi del cittadino in un quadro di tutela dei lavoratori. Pertanto, l'ambito delle attività di mediazione civile e commerciale e di formazione dei lavoratori e dei mediatori degli organismi e degli enti di formazione medesimi in cui si intende agire è la regolazione dei rapporti di lavoro tra prestatori di lavoro e datori di lavoro, anche per quelli più orientati verso una diversificazione dell'offerta di servizi della propria impresa.

Le Parti, in considerazione dello scenario evolutivo comunitario e nazionale sempre più stringente e rivolto verso processi di tutela sociale e lavorativa, sono chiamate ad assumere un ruolo fattivo e pragmatico nella gestione dei servizi al cittadino e ai lavoratori. Esprimono, stipulando il presente CCNL, la volontà condivisa di migliorare le



relazioni sindacali affinché sia di giovamento alla qualità e produttività del lavoro degli Organismi di Mediazione e degli Enti di Formazione per mediatori, attraverso la promozione del confronto paritetico e bilaterale, l'implementazione dell'apparato formativo atto a fornire peculiari competenze e professionalità, nonché il lancio di iniziative e di servizi di elevata ricaduta occupazionale e di produttività aziendale.

Le Parti intendono arrivare a realistiche valutazioni delle problematiche dei propri associati al fine di armonizzarle con lo sviluppo economico e civile della società, ricercando, di volta in volta, le soluzioni più razionali e tutelando gli interessi di categoria verso una crescita sociale della comunità che fonda sul lavoro la realtà dell'organizzazione dello Stato.

Obiettivo delle Parti è la tutela dei diritti e lo sviluppo delle condizioni culturali, morali, professionali, giuridiche ed economiche dei loro associati, basata sul fondamento della libertà, della giustizia sociale, della partecipazione alla soluzione dei problemi che caratterizzano il confronto tra produttività e forza lavoro.

Le Parti ribadiscono che particolare cura sarà dedicata alla valutazione delle politiche aziendali, perché una parte non trascurabile degli utili aziendali venga destinata al miglioramento delle condizioni ambientali e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché a retribuire i risultati conseguiti in ragione dell'impegno partecipativo della componente lavoro.

Il presente CCNL è di durata triennale, tanto per la parte economica quanto per la parte normativa ed avrà la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati sul territorio nazionale.

Le Parti stipulanti, infine, richiamano nell'applicazione del presente articolato, la legge n. 183/2010 (cd. Collegato Lavoro), nonché il d.lgs. n. 167/2011 e s.m.i. (T.U. sull'apprendistato) e la recente Riforma del Mercato del Lavoro (L.n.92/2012 e s.m.i.).

Conseguentemente, viene individuato un indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo per suddetto triennio di vigenza l'indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA (*Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato per i paesi dell'Unione*) invece del tasso di inflazione programmata.

Le Parti stipulanti ritengono anche che, per il rilancio dell'occupazione abbia un ruolo centrale il secondo livello di contrattazione, con particolare attenzione al livello aziendale. In esso s'individua la necessità di incrementare e rendere strutturali quelle misure volte a incentivare, in termini di riduzione di tasse e di contributi, gli aumenti salariali finalizzati al raggiungimento degli obiettivi di produttività, di redditività, di qualità, di efficienza e di efficacia per migliorare la competitività dell'impresa contestualmente alla soddisfazione del cittadino fruitore dei servizi pubblici e privati in essa prodotti ed erogati. Gli accordi di secondo livello hanno anch'essi una durata triennale e coinvolgono esclusivamente le parti stipulanti il presente CCNL.

Le Parti stipulanti intendono dare, con il presente articolato, una risposta alle esigenze per un cambiamento della contrattualistica nazionale in un'ottica di rilancio reale dell'occupazione, fattore indispensabile per un'espansione strutturale dell'economia, della produttività del Paese e del territorio e ribadiscono che il CCNL deve essere considerato un complesso unitario ed inscindibile. Esse ritengono che, in un ordinamento pluralista e democratico, la contrattazione collettiva costituisca la paritaria funzione sul piano del diritto al lavoro e all'esercizio dell'impresa, in un contesto di riconosciute libertà associative, anche in considerazione delle novità introdotte dall'Accordo Interconfederale del 28/06/2011 e dall'art. 8 della legge n. 148/2011 e s.m.i.

Il presente CCNL, infine, si muove nelle logiche dettate dall'Unione Europea finalizzate al miglioramento dei rapporti individuali e collettivi di lavoro, alla crescita dei livelli occupazionali, alla protezione e sicurezza sociale, per concorrere a formulare e rafforzare le regole di garanzia e di tutela dei processi lavorativi, nonché si pone come strumento utile ai lavoratori per assolvere alle procedure comunitarie per la risoluzione amichevole dei conflitti nelle controversie determinatesi in contesti relazionali transfrontalieri.

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

Le OO.SS stipulanti si impegnano ad esercitare, con il massimo scrupolo, un'azione di controllo e di denuncia di eventuali posizioni e/o gestioni irregolari, specie in ordine al "lavoro nero" o cosiddetto "grigio" e allo sfruttamento della manodopera minorile ovvero straniera che degradano il rapporto di lavoro e si pongono in aperto contrasto con la legislazione vigente in materia e con la morale comune.



## **TITOLO I - Validità e sfera di applicazione del contratto-**

### **ART.1 – CAMPO DI APPLICAZIONE**

1. Il presente CCNL disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro delle maestranze delle imprese che svolgono attività di Mediazione, di formazione dei mediatori e ogni attività sostanziale, principale, collaterale nonché ausiliaria al settore.
2. Le disposizioni del presente Contratto sono correlate e inscindibili tra loro e pertanto non è ammessa la loro parziale applicazione.
3. Le Parti stipulanti convengono che tra i requisiti per accedere ai finanziamenti agevolati e/o agevolazioni fiscali e contributive ovvero ai fondi per la formazione professionale erogati da Enti pubblici, nazionali, regionali provinciali e/o della U.E, sia compreso l'impegno da parte delle imprese all'applicazione integrale del presente CCNL.
4. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di lavoro.

### **ART.2 – DECORRENZA E DURATA**

1. Il presente CCNL decorre dal 1° giugno 2013 e scade il 31 maggio 2016.
2. Il CCNL, nella sua globalità, s'intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata. In caso di disdetta resterà in vigore sino a che non verrà sostituito da quello successivo.
3. Per il rinnovo del presente CCNL, la piattaforma deve essere presentata tre mesi prima della scadenza. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo, dovrà darne riscontro per iscritto entro 30 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.
4. Durante i 6 mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del CCNL e, comunque, per un periodo complessivamente pari a 7 mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.
5. In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, la Parte interessata può esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto dalla controparte.
6. L'eventuale copertura economica che l'impresa corrisponderà come anticipazione degli aumenti dovrà essere riassorbita all'atto della corresponsione di nuovi minimi retributivi e non avrà valore per gli elementi diretti e indiretti della retribuzione, compreso il TFR.

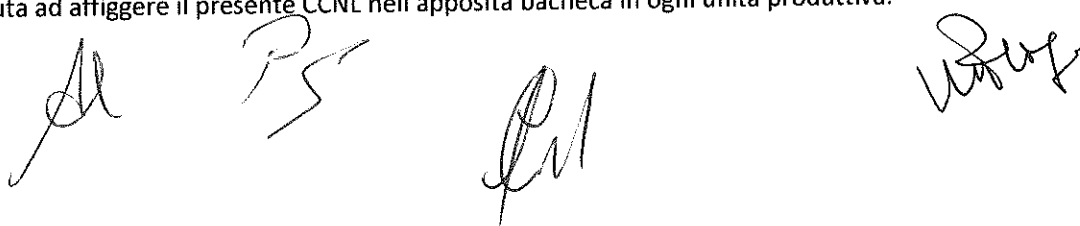
### **ART. 3 - EFFICACIA DEL CCNL**

1. Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti delle imprese e dei lavoratori.
2. Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al presente CCNL o qualsiasi estensione pattuita con altre Parti diverse da quelle stipulanti non può avvenire se non con il consenso espresso compiutamente dalle Parti stipulanti stesse.

## **TITOLO II - Esclusività di stampa e distribuzione CCNL -**

### **ART. 4 - ESCLUSIVITÀ DI STAMPA**

1. Il presente CCNL conforme all'originale, verrà edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti.
2. E' vietata, fatte salve le eccezioni previste dalla legge, la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione.
3. In caso di controversia sull'interpretazione del contratto la Parte interessata invierà apposita istanza scritta alla Commissione Nazionale di Garanzia di cui all'art. 10 del presente CCNL.
4. L'impresa è tenuta ad affiggere il presente CCNL nell'apposita bacheca in ogni unità produttiva.





## ART. 5 - DISTRIBUZIONE DEL CCNL

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

## **TITOLO III – Disciplina del sistema delle Relazioni Sindacali -**

### ART. 6- LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

1. Le Parti stipulanti, dando valenza al duplice livello di contrattazione, intendono garantire ancor più le condizioni ambientali e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché premiare i risultati conseguiti in ragione dell'impegno partecipativo della componente lavoro.
2. Coerentemente con i principi affermati in "Premessa" al CCNL, che ne costituisce parte integrante, le Parti concordano di disciplinare la contrattazione collettiva su due livelli:
  - a. contrattazione di I° livello: contratto nazionale di settore;
  - b. contrattazione di II° livello: contratto di secondo livello aziendale/territoriale.

### ART. 7 – CONTRATTAZIONE NAZIONALE

1. La contrattazione collettiva di I° livello vuole riconoscere alle imprese il diritto di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro che si basa su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del presente CCNL.
2. Alla contrattazione collettiva nazionale sono demandati tutti gli elementi quadro del rapporto di lavoro e del trattamento retributivo base dei lavoratori dipendenti e delle agibilità ed agevolazioni sindacali riconosciute alle Parti stipulanti.
3. La contrattazione di I° livello, fermo restando il rinvio a quella di secondo livello, regola inoltre, gli istituti specificati nel presente CCNL e le seguenti materie:
  - a. costituzione e funzionamento della Commissione di Garanzia e Conciliazione;
  - b. costituzione e funzionamento dell'Ente Bilaterale;
  - c. costituzione e funzionamento della Commissione Paritetica per le Pari Opportunità;
  - d. regolamentazione e determinazione delle quote di associazione datoriale e sindacale.

### ART. 8 – CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

1. La contrattazione collettiva di secondo livello sarà svolta in sede territoriale/aziendale e riguarderà materie e istituti stabiliti dal presente CCNL, diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale, orientati a disciplinare singole fattispecie e specificità di un singolo territorio e/o impresa.
2. Alla contrattazione collettiva di secondo livello, che avrà una durata triennale, è demandato di provvedere sulle seguenti materie:
  - a. determinazione annuale dell'entità economica del "Premio Produttività" che sarà calcolato, con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi concordati tra le Parti, rispetto agli elementi di reddito legati ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza organizzativa e innovazione, riferibili a specifici parametri oggettivi del settore (L.n.228/2012 art.1 c.481 – Legge di Stabilità 2013; DPCM 22 gennaio 2013; Circolare del Ministero del Lavoro e delle P.S. n.15 del 3 aprile 2013; Circolare Agenzia delle Entrate n. 11/E del 30 aprile 2013 s.m.i.);
  - b. determinazione di una diversa articolazione e strutturazione dell'orario normale di lavoro, ai fini dell'applicazione di diversi regimi di flessibilità anche per il sostegno alle politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
  - c. determinazione dell'erogazione a favore dei lavoratori di eventuali benefici economici e/o assistenziali;
  - d. determinazione dell'indennità di trasferta;
  - e. definizione di maggiori percentuali rispetto a quanto stabilito dal presente CCNL;
  - f. previdenza ed assistenza integrativa;
  - g. piano ferie;
  - h. programmi per la formazione e l'aggiornamento del personale;
  - i. lavoro straordinario determinato da eventi eccezionali non programmati;

- j. determinazione delle eventuali mensilità aggiuntive;
  - k. indennità di servizio;
  - l. determinazione dell'importo e delle modalità di corresponsione di un premio fedeltà da erogarsi dopo il raggiungimento degli scatti previsti dal presente CCNL e comunque non prima del compimento del ventesimo anno di anzianità;
  - m. stipula dei c.d. "contratti di prossimità" di cui all'art.8 della L.n.148/2011 e s.m.i.;
  - n. disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione territoriale e/o aziendale dal presente CCNL, mediante specifiche clausole di rinvio.
3. Nell'arco di vigenza del presente CCNL, la negoziazione di secondo livello dovrà svolgersi conformemente alla seguente procedura:
- a. la richiesta di stipula della contrattazione potrà essere presentata dopo il deposito presso il MLPS del presente CCNL;
  - b. le Parti firmatarie non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il termine di 60 giorni decorrente dall'apertura delle trattative;
  - c. in caso di mancato accordo ovvero al sorgere di controversie sull'interpretazione del presente CCNL, la trattativa verrà demandata alla Commissione Nazionale di Garanzia.
4. Le clausole degli accordi locali difformi rispetto alla regolamentazione nazionale non hanno efficacia.
5. La titolarità della contrattazione aziendale è di competenza delle RSA laddove costituite, coadiuvate dalle OO.SS. territoriali, ovvero delle OO.SS. territoriali in assenza delle RSA.
6. Entro 12 mesi dall'entrata in vigore del presente CCNL, anche per il tramite delle Federazioni o Associazioni aderenti e delegate dalle OO. SS. stipulanti deve essere terminata la contrattazione di secondo livello.
7. In mancanza di quanto previsto al comma 6, verrà erogato a partire dalla retribuzione in atto al mese di luglio 2014 un elemento provvisorio denominato EGR (*Elemento di garanzia retributiva*) di Euro 15,00 riparametrato, che cesserà di essere erogato al momento della stipula della contrattazione di secondo livello.

## **TITOLO IV – Bilateralità –**

### **ART. 9 - ENTE BILATERALE PARITETICO "EPAR "**

1. L'applicazione del presente CCNL implica l'adesione all'Ente Bilaterale Intersettoriale del lavoro privato CIFA-CONFSAI, denominato EPAR.
2. L'Ente Bilaterale provvederà, oltre alle competenze specifiche, anche a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge quali l'articolo 1, commi 1175 e 1176, legge 27/12/2006 n. 296, quelle di cui all'art.76 e seguenti del D.lgs. n. 276/2003 e quelle di cui alla Legge n.183/2010 e s.m.i.
3. L'Ente Bilaterale del settore privato EPAR costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali e a tal fine promuove:
- a. le attività di cui alla lettera h), comma 1, art. 2 del D.lgs 276/2003 e s.m.i., nonché altre attività di competenza su specifiche norme vigenti e future in materia di regolazione del mercato del lavoro e di facilitazione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro;
  - b. la promozione e la costituzione di Enti Bilaterali EPAR a livello territoriale, coordinandone e controllandone l'attività;
  - c. la promozione d'iniziative finalizzate al sostegno temporaneo del reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione, di riorganizzazione anche negli eventi di crisi aziendale che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro o l'intervento di ammortizzatori sociali ovvero provvede a finanziare corsi di riqualificazione e/o formazione per il personale interessato da tali provvedimenti;
  - d. la realizzazione di misure comprese nella regolazione del mercato del lavoro, di cui alla L.n.28 giugno 2012, n. 92 e s.m.i., e in particolare quelle di cui all'articolo 1, comma 1, nonché ogni attività di specifico riferimento da effettuare anche per mezzo dei "fondi di solidarietà bilaterali" e di "solidarietà bilaterali alternativi" di cui all'articolo 3 della Legge citata;
  - e. la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito;
  - f. l'istituzione di organismi paritetici di settore a livello nazionale con articolazione territoriale e con l'indicazione delle attività specifiche degli Organismi stessi in materia di prevenzione della salute e della

sicurezza nei luoghi di lavoro ivi comprese quelle di elaborazione e di raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici quali definiti dagli artt. n. 2, lettera ee) e n. 51 del D.Lgs. n. 81 del 9/4/2008;

- g. lo sviluppo e il sostegno di azioni inerenti alla prevenzione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro anche sulla base di quanto previsto dall'articolo 52 del D. Lgs. 81/08 e s.m.i., con particolare riferimento al Fondo di sostegno alla piccola e media impresa, agli RLST e al sostegno delle attività degli organismi paritetici, appositamente costituito presso l'INAIL;
  - h. la regolamentazione dei profili e dei fabbisogni formativi dei lavoratori, ivi comprese le tre tipologie di contratto di apprendistato, di cui al D. Lgs. 167/2011 "Testo Unico sull'apprendistato";
  - i. il sostegno, anche attraverso azioni formative, alle pari opportunità mediante interventi tesi a favorire le donne secondo quanto disposto dalla legge 125/91 e s.m.i., nonché il loro inserimento nel mercato del lavoro e il loro reinserimento dopo l'interruzione per maternità;
  - j. la realizzazione di iniziative idonee a favorire l'inserimento dei lavoratori a rischio di esclusione sociale appartenenti a fasce deboli;
  - k. la predisposizione, insieme al fondo paritetico partecipato, delle necessarie procedure per attivare la formazione, anche con il riconoscimento di crediti formativi spendibili nel circuito delle strutture all'uopo organizzate;
  - l. la promozione di ogni forma di sostegno ai lavoratori e ai datori di lavoro anche per consentire il loro accesso alla formazione continua;
  - m. l'incentivazione e il sostegno alla progettazione di iniziative in materia di formazione continua, di formazione e di riqualificazione professionale, anche attraverso particolari accordi e convenzioni, in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee e internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;
  - n. l'incentivazione e la pubblicità di studi e di ricerche con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione in termini di sostegno al sistema produttivo e in coerenza alle dinamiche di mercato;
  - o. l'assistenza tecnica alle Parti per l'attivazione e la sottoscrizione di contratti, di convenzioni e di ogni atto utile alla regolazione del sistema di bilateralità anche in un'ottica di ottimizzazione delle pratiche di gestione amministrativa e di riscossione contributiva del sistema bilaterale.
4. Le prestazioni erogate dall'EPAR saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificamente dedicate a ogni singola prestazione.
5. L'Ente Bilaterale svolge attraverso un'apposita Commissione Paritetica Bilaterale tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, nonché la certificazione dei contratti di lavoro attraverso apposite Commissioni Paritetiche di Certificazione istituite a livello Nazionale e territoriale.
6. L'adesione all'Ente Bilaterale permette ai lavoratori e alle imprese di poter usufruire di una serie di servizi in materia di tutela e sicurezza sul lavoro, tra cui:
- a. Servizio di sportello per le controversie;
  - b. Servizio di sostegno alle imprese;
  - c. Servizio per la formazione;
  - d. Servizio di supporto agli RLST.

### 9.1 - Osservatorio Nazionale

1. Le Parti costituiranno un Osservatorio Nazionale quale strumento con il compito di verificare l'andamento del settore e con particolare attenzione alle seguenti tematiche:
- a. andamento occupazionale;
  - b. andamento della conflittualità, della vertenzialità e delle loro motivazioni;
  - c. apprendistato, formazione, pari opportunità;
  - d. evoluzione del mercato e stato di crisi del settore;
  - e. ristrutturazione, ammodernamento e nuove tecnologie;
  - f. verifiche e modifiche contrattuali;
  - g. miglioramento continuo dei servizi correlati e integrati a quelli della mediazione e della formazione.
2. L'Osservatorio, inoltre:
- a. programma e organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore, sulle prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali;

- b. elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale in collaborazione con la Regione e gli altri Enti competenti al fine di creare le condizioni più opportune per la loro realizzazione a livello territoriale;
- c. riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dal Territorio, sulla realizzazione e l'utilizzo dei contratti di apprendistato e dei contratti a termine;
- d. riceve dal Territorio gli accordi di secondo livello curandone l'analisi e l'archiviazione;
- e. eventuali altre attività specifiche demandate dalla bilateralità.

## 9.2 - Finanziamento Ente Bilaterale Nazionale

1. Il contributo mensile da destinare in favore dell'Ente Bilaterale Nazionale (EPAR) è stabilito nella misura dello (0,15%) a carico dell'azienda e dello (0,5%) a carico del lavoratore su paga base conglobata.
2. Le Parti concordano sulla obbligatorietà del contributo dello (0,15%) mensile su paga base conglobata a carico delle aziende.
3. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. di importo mensile pari allo (0,15%) di paga base conglobata.
4. L'E.D.R. di cui al comma precedente, viene corrisposto per 13 mensilità ed è computato nel calcolo per la determinazione di: tredicesima, ferie, permessi retribuiti, trattamento di fine rapporto, preavviso; trattamenti economici per malattia, infortunio, maternità; congedo matrimoniale, etc.

## ART. 10 – COMMISSIONE NAZIONALE DI GARANZIA

1. Le Parti stipulanti intendono costituire una Commissione Nazionale di Garanzia che, attraverso attività di costante monitoraggio, ha il compito di verificare la corretta attuazione dei doveri incombenti sulle Parti, anche attraverso l'interpretazione autentica del CCNL ovvero delle singole clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o interventi diretti su problematiche e/o situazioni di rilievo.
2. La Commissione ha peraltro anche i compiti di:
  - a. esaminare e risolvere le controversie inerenti l'interpretazione e l'applicazione del presente CCNL e della contrattazione integrativa di 2° livello, ivi compresi i c.d. "contratti di prossimità" di cui all'Accordo Interconfederale del 28/06/2011 ed all'art.8 della l.n.148/2011 e s.m.i;
  - b. verificare e valutare l'effettiva applicazione di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL anche su segnalazione dell'OO.SS. stipulante territorialmente competente;
  - c. esaminare ed interpretare in modo autentico la normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle Parti stipulanti;
  - d. intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico "Premio Produttività" in caso di controversia fra le parti nella contrattazione di 2° livello;
  - e. individuare nella classificazione del personale figure professionali non previste anche in relazione ai processi d'innovazione tecnologica ed organizzativa del settore;
  - f. esaminare e proporre soluzioni ad ogni eventuale problema che dovesse insorgere rispetto alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
  - g. definire tutte le problematiche rinviate dalle Parti alla Commissione stessa, indicate nel presente C.C.N.L.
3. In pendenza di un procedimento instaurato presso la Commissione Nazionale, è preclusa alle OO.SS. e alle parti interessate la facoltà di adottare ulteriori iniziative sindacali ovvero legali fino alla definizione della controversia.

### 10.1 - Composizione e riunione

1. La Commissione Nazionale di Garanzia è composta da n. 4 membri, di cui n. 2 membri nominati dalle Organizzazioni datoriali e n. 2 nominati dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente CCNL.
2. La Commissione si riunisce di norma una volta l'anno ovvero su richiesta di una delle Parti a fronte di specifiche esigenze emerse a qualsiasi livello.

### 10.2 - Convocazione della Commissione

1. Viene istituita una Segreteria presso una sede concordata tra le Parti stipulanti con il compito di sopperire a tutte le attività inerenti la convocazione e l'organizzazione delle riunioni.
2. Per la verbalizzazione delle decisioni assunte in sede di Commissione Nazionale, viene nominato un Segretario su indicazione dei membri presenti alla riunione.
3. La convocazione della Commissione Nazionale viene disposta a seguito della presentazione di un'apposita istanza

presentata da parte delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto.

4. L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di lettera raccomandata A/R e con altro mezzo equipollente idoneo ad attestare la data di ricevimento.
5. La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali Parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione datoriale che rappresenta l'istante in caso di istanza presentata su interesse di una Parte.
6. Su accordo delle Parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 20 giorni successivi dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.

### 10.3 - Istruttoria e decisione

1. Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per la definizione della controversia al suo esame, la Commissione può convocare le parti prima di concludere la fase istruttoria.
2. La decisione assunta dalla Commissione Nazionale, sottoscritta dai suoi componenti, viene trasmessa in copia alle parti interessate.
3. Le parti sono tenute ad uniformarsi alla decisione della Commissione e a sottoscrivere il relativo accordo anche ai sensi dell'art. 2113 c.c. e s.m.i.

## **TITOLO V – Diritti Sindacali e di Associazione -**

### **ART. 11 – DIRITTI DI INFORMAZIONE**

1. Le Parti, nel rispetto della piena autonomia e ferme restando le rispettive e distinte responsabilità, convengono, che le Associazioni Datoriali, di norma, entro il primo semestre di ogni anno, forniranno annualmente alle OO.SS. Nazionali firmatarie del presente CCNL, informazioni globali riferite al settore e riguardanti in particolare:
  - a. aspetti generali di ordine strutturale ed istituzionale;
  - b. prospettive di sviluppo anche in relazione all'istituzione di nuovi tipi di servizi a seguito di modificazioni tecnologiche ed alle eventuali implicazioni professionali;
  - c. iniziative di aggiornamento delle professionalità;
  - d. andamento occupazionale generale;
  - e. stato delle relazioni sindacali a livello territoriale ed aziendale.

### **ART. 12 – DIRITTI SINDACALI**

1. Le imprese, a prescindere dal numero dei lavoratori occupati, garantiranno ai lavoratori dipendenti 10 ore annue retribuite per la partecipazione alle assemblee richieste dalle OO.SS. stipulanti del presente CCNL
2. I lavoratori, per le ore di permesso di cui sopra, riceveranno un rimborso pari alla retribuzione normale escluso dalla retribuzione imponibile ai sensi dell'art. 3 del D.L. n. 318/1996 e s.m.i.
3. Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro e le assemblee si terranno di norma all'inizio o alla fine dello stesso.
4. In presenza di locali idonei, l'assemblea potrà svolgersi anche all'interno dell'impresa, previo accordo tra datore di lavoro e dipendenti.
5. Le OO.SS. dei lavoratori firmatarie del presente CCNL designano o eleggono:
  - a. un RSA nelle imprese da 1 a 50 lavoratori dipendenti,
  - b. due RSA nelle imprese da 51 fino a 200 lavoratori dipendenti;
  - c. tre RSA nelle imprese oltre 200 lavoratori dipendenti.
6. Fermo restando quanto previsto in materia di permessi retribuiti dall'art. 23 della L.n.300/1970 e s.m.i., le imprese che occupano meno di 15 lavoratori, garantiranno alle RSA delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL un minimo di 25 ore annue retribuite per la partecipazione alle riunioni sindacali ed alle contrattazioni aziendali.
7. I dipendenti nominati dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle Organizzazioni sindacali dei Lavoratori stipulanti il presente CCNL usufruiranno di una serie di permessi retribuiti, nel limite complessivo di 4 (quattro) ore per ciascun dipendente, con un massimo di 20 (venti) ore annue.

8. I permessi sindacali dovranno essere richiesti per iscritto, con almeno 2 (due) giorni di anticipo.
9. Per i dipendenti chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segreteria o dirigenti nazionali dei lavoratori ovvero cariche pubbliche elettive, trova applicazione la disciplina sancita all'art. 31 della Legge n. 300/1970.
10. Ulteriori condizioni più favorevoli possono essere stabilite nella contrattazione di 2° livello.

#### 12.1 - Trattenute quote sindacali

1. L'impresa effettua a titolo gratuito le trattenute delle quote sindacali per conto delle OO.SS. stipulanti in base a delega rilasciata dal lavoratore dipendente. La misura della trattenuta viene fissata da ciascuna OO.SS.
2. Le Parti datoriali firmatarie convengono che, considerati i costi che il presente CCNL comporta per l'assistenza alla stipulazione e per la successiva consulenza, le imprese che applicano il presente CCNL verseranno alla Sede Centrale di CIFA un contributo pari allo 0,30% del monte salari mensile lordo corrisposto ai lavoratori.

#### 12.2 - Diritto di affissione

Le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) hanno il diritto di affiggere comunicazioni e ogni altro tipo di documento relativo a materie di interesse sindacale e del lavoro, su appositi spazi messi a disposizione dall'impresa all'interno dell'unità produttiva ed in un luogo di facile accesso per tutti i lavoratori.

#### ART.13 - RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS)

1. L'elezione e/o designazione del RLS costituisce un'iniziativa delle OO.SS.
2. I lavoratori hanno diritto ad essere informati in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento alle mansioni svolte, in occasione:
  - a. del primo ingresso nel settore;
  - b. del cambiamento di mansione;
  - c. dell'introduzione di nuove attrezzature, tecnologie, etc.

#### 13.1 - Elezione

1. Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda.
2. In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante è eletto dai lavoratori della azienda al loro interno.
3. Al fine di garantire la tutela degli interessi dei lavoratori dipendenti in aziende o unità produttive con meno di 15 dipendenti, il RLS è eletto tra i lavoratori dell'azienda, nel caso di mancata elezione le funzioni dovranno essere svolte dal Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST) nominato per delega dei lavoratori iscritti da parte delle OO.SS. firmatarie il presente CCNL.
4. L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto.
5. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.
6. In caso di parità risulterà eletto colui che svolge all'interno dell'impresa, attività inerenti all'incarico.
7. Prima dell'elezione i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale a seguito dello spoglio delle schede provvede a redigere il verbale delle elezioni. Il verbale è comunicato entro 2 giorni lavorativi al datore di lavoro.
8. Hanno diritto al voto tutti i dipendenti e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato o determinato, purché la durata del medesimo consenta lo svolgimento del mandato.
9. La durata dell'incarico è di 3 anni.

#### 13.2 - Attribuzioni del RLS

1. Rispetto agli ambiti di propria competenza e in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, il RLS:
  - a. accede ai luoghi di lavoro;
  - b. è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'impresa o unità produttiva;
  - c. è consultato sulla designazione del Responsabile e degli Addetti al servizio di prevenzione e protezione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
  - d. è consultato in merito all'organizzazione della formazione in materia di sicurezza;

- e. riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
  - f. riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
  - g. riceve una formazione adeguata;
  - h. promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
  - i. formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti dalle quali è, di norma, sentito;
  - j. partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 35 del D.Lgs.n.81/2008;
  - k. fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
  - l. avverte il responsabile dell'impresa dei rischi individuati nel corso della sua attività;
  - m. può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti ed i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.
2. Il datore di lavoro consulta il RLS su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.
  3. Il RLS, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge.
  4. L'azienda, anche su istanza del RLS, fornisce informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge. Per informazioni si intendono quelle riguardanti gli aspetti relativi all'igiene, alla salute e alla sicurezza del lavoro.
  5. Il RLS, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).
  6. L'esercizio delle funzioni di RLS è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

### 13.3 - Espletamento funzioni e permessi

1. Il rappresentante per la sicurezza ha diritto a permessi retribuiti pari a:
  - a. 8 ore annue nelle imprese fino a 15 dipendenti;
  - a. 20 ore annue nelle imprese da 16 a 50 dipendenti;
  - b. 32 ore annue nelle imprese con oltre 50 dipendenti.
2. Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art. 50 del D.lgs n.81/2008, non viene utilizzato il predetto monte ore e l'attività è considerata tempo di lavoro.
3. Il RLS deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati contenuti in applicazioni informatiche.
4. Il RLS non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

### 13.4 - Dimissioni del RLS

1. Nel caso di dimissioni subentrano nella carica coloro che hanno ottenuto il maggior numero di voti.
2. Il RLS dimissionario esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni.
3. I permessi retribuiti spettano al subentrante per l'intero ammontare.

### 13.5 - Formazione del RLS

1. Il RLS ha diritto a una formazione specifica in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.
2. Le modalità, la durata ed i contenuti specifici della formazione del RLS sono stabiliti dalla contrattazione aziendale, nel rispetto dei seguenti contenuti minimi:
  - a. principi giuridici comunitari e nazionali;
  - b. legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
  - c. principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
  - d. definizione e individuazione dei fattori di rischio;

- e. valutazione dei rischi;
  - f. individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
  - g. aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
  - h. nozioni di tecnica della comunicazione.
3. La durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali di cui 12 ore sui rischi specifici presenti nelle attività lavorative proprie e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento.
  4. L'aggiornamento periodico è di norma annuale e la durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 16 ai 50 lavoratori e ad 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.
  5. La formazione e l'aggiornamento dei RLS, i cui oneri sono a carico della impresa, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli previsti per la loro attività.
  6. Alla formazione del RLS può provvedere l'impresa di concerto con la RSA.
  7. Ai RLS sarà rilasciata una certificazione dell'avvenuta formazione.

#### **ART. 14 – PATRONATI**

1. Gli Istituti di Patronato hanno il diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività a favore dei lavoratori delle imprese. I rappresentanti dei Patronati dovranno essere muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica, rilasciato dalle Direzioni dei Patronati interessate, le quali dovranno segnalare eventuali variazioni.
2. I rappresentanti dei Patronati concorderanno con le singole imprese le modalità per lo svolgimento della loro attività che deve attuarsi senza pregiudizio per la normale attività lavorativa. Qualora, per ragioni di particolare e comprovata urgenza, i rappresentanti del Patronato dovessero dover conferire durante l'orario lavorativo con un lavoratore per l'espletamento del mandato da questi conferito, gli stessi rappresentanti del Patronato ne daranno tempestiva comunicazione alla Direzione dell'impresa, la quale provvederà a rilasciare al lavoratore dipendente interessato il permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario, sempre che non ostino motivi di carattere tecnico-organizzativo.
3. I Patronati usufruiranno di appositi Albi messi a disposizione dalle imprese per informazioni di carattere generale.
4. Le Parti si impegnano a stipulare un'apposita convenzione al fine di rendere fruibili i servizi del patronato INPAS/CONFISAL.

#### **ART. 15 – CONTROVERSIE**

##### **15.1 - Conciliazione in sede sindacale**

1. Le Parti stipulanti concordano che, qualora nell'interpretazione e nella applicazione del presente Contratto di lavoro ovvero nello svolgimento del rapporto di lavoro sorgano controversie individuali o plurime, ad eccezione di quelle inerenti i provvedimenti disciplinari e le relative sanzioni, queste potranno essere sottoposte, prima dell'azione giudiziaria, ad un tentativo facoltativo di conciliazione in sede sindacale, ai sensi della riforma introdotta dalla Legge n. 183/2010.
2. Il tentativo di conciliazione sindacale è previsto egualmente in caso di controversie relative ai licenziamenti individuali di cui alla Legge n. 604/1966, Legge n. 300/1970 e successiva Legge n. 108/1990, non derivanti da provvedimento disciplinare.
3. Le suddette controversie potranno essere devolute alla Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione competente e qualora a livello locale tale organo non sia stato ancora istituito, la parte interessata potrà avvalersi della Commissione Nazionale di Conciliazione.
4. La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.

##### **15.2 - Convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali**

1. In applicazione dell'art.4 c. 16-22 della L.n. 92/2012 e della circolare n.18/2012 del Ministero del Lavoro che ha riconosciuto le sedi sindacali quali sedi qualificate in grado di offrire "le stesse garanzie di verifica della genuinità del consenso del lavoratore cui è preordinata la novella normativa", la convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali può essere validamente effettuata in sede sindacale, ai sensi delle disposizioni del codice



di procedura civile, avvalendosi dell'assistenza tecnica della Commissione di Conciliazione Nazionale Nazionale/Territoriale.

### 15.3- Composizione e sede delle Commissioni

1. La Commissione di Conciliazione, sia Nazionale che Territoriale, è composta da rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti il presente CCNL in misura paritetica.
2. Il Presidente della Commissione viene individuato al suo interno di comune accordo tra le Parti Sociali, come da regolamento emanato a cura delle stesse Parti.
3. Le riunioni delle Commissioni si terranno presso le sedi individuate di comune accordo tra le Parti Sociali.

### 15.4 -Attivazione della procedura di conciliazione

1. Il tentativo facoltativo di conciliazione in sede sindacale viene instaurato a cura della parte interessata personalmente o tramite l'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato, presentando apposita richiesta alla Commissione di Conciliazione Paritetica di cui al presente articolo.
2. La richiesta deve essere inviata per mezzo di lettera raccomandata A/R o altro mezzo equipollente idoneo ad attestare la data di ricevimento.
3. A carico della parte procedente spetta l'onere di trasmettere prontamente, tramite i suddetti mezzi, copia della richiesta del tentativo di conciliazione alla controparte.

### 15.5 - L'istanza di richiesta del tentativo di conciliazione

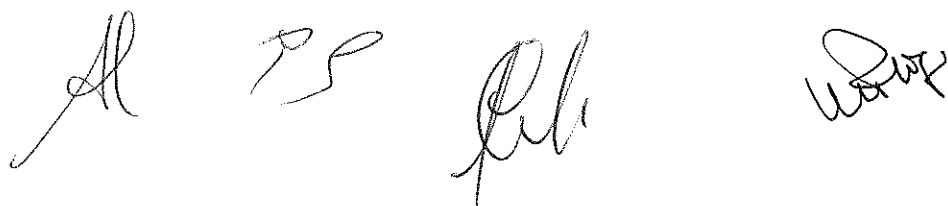
1. La richiesta deve contenere l'indicazione delle parti (dati identificativi e relativi indirizzi), l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione datoriale che rappresenta l'istante, il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove è localizzata l'azienda alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della cessazione del rapporto, l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'elezione del domicilio presso la Commissione di Conciliazione.
2. La suddetta Commissione deve provvedere alla convocazione delle parti entro 30 giorni dalla data di ricezione dell'istanza, indicando il luogo, il giorno e l'ora in cui si terrà il tentativo di conciliazione.
3. In caso di mancata comparizione di una delle Parti, la Commissione rilascerà alla parte interessata la relativa attestazione.

### 15.6- Istruttoria

1. La Commissione di Conciliazione dovrà esperire il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e laddove fosse necessario anche con più riunioni, entro 45 giorni dalla data di ricevimento della richiesta, salvo facoltà delle parti, di comune accordo, di chiedere una proroga finalizzata alla ricerca di un accordo.
2. All'esito della convocazione delle parti e dell'istruttoria, il procedimento si conclude con la definizione di un accordo tra le parti, anche parziale, ovvero con la constatazione da parte della Commissione del mancato raggiungimento in tale sede di un accordo ovvero di un rinvio qualora le parti necessitino di ulteriori riflessioni.

### 15.7- Processo verbale di conciliazione o mancato accordo

1. Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, ovvero di mancato accordo deve contenere:
  - a. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
  - b. il richiamo alla presenza delle parti, di persona ovvero attraverso i loro rappresentanti.
2. La sottoscrizione del verbale di avvenuta conciliazione ad opera delle Parti e di tutti i componenti della Commissione, rende inoppugnabile l'accordo di conciliazione che acquista efficacia di titolo esecutivo, ai sensi dell'art. 411 c.p.c.
3. Nel caso di mancata conciliazione, le Parti sono tenute a redigere nell'apposito processo verbale le rispettive ragioni circa il mancato accordo.
4. Ai sensi dell'art. 411 c.p.c. e s.m.i., il processo verbale di avvenuta conciliazione deve essere depositato a cura di una delle parti o per il tramite di un'Associazione sindacale presso la DTL competente.



### 15.8 -Decisioni

Le decisioni assunte in sede sindacale o dalla Commissione Territoriale di Conciliazione ovvero quella Nazionale, non costituiscono interpretazione autentica del presente CCNL che resta demandata alla Commissione Nazionale di Garanzia.

### 15.9 - Risoluzione della lite in via arbitrale

1. Ai sensi dell'art. 412 c.p.c. e s.m.i., in qualunque fase del tentativo di conciliazione o al suo termine in caso di mancato accordo, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore e possono rimettere volontariamente alla Commissione di Conciliazione adita il mandato per la risoluzione della lite in via arbitrale, indicando:
  - a. il termine per l'emanazione del lodo, che, in ogni caso, non potrà superare i 60 giorni, trascorsi i quali l'incarico s'intende revocato, salvo accordo delle parti a concedere un ulteriore termine;
  - b. le norme invocate a sostegno delle rispettive posizioni;
  - c. l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, pur nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento, anche derivanti da obblighi comunitari.
2. Le parti possono inoltre indicare le forme e i modi per l'espletamento dell'attività istruttoria.
3. Tale mandato comporta l'instaurazione di un arbitrato irrituale, con forza di contratto tra le parti e pertanto non impugnabile.
4. Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, ha forza di legge tra le Parti è inoppugnabile salvo quanto disposto dall'art. 808-ter c.p.c. e ha efficacia di titolo esecutivo.

### 15.10 - Tentativo obbligatorio di conciliazione

Le Parti stipulanti evidenziano come il tentativo di conciliazione sia obbligatorio e pertanto preclusivo all'ammissibilità del ricorso in via giudiziale per le controversie relative a contratti di lavoro certificati dalle apposite Commissioni di Certificazione (EPAR) di cui all'art. 80 comma 4 del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modifiche (L.n.183/2010).

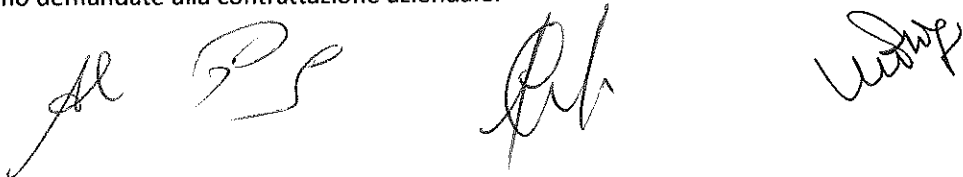
### 15.11 - Controversie collettive

1. Al fine di migliorare le relazioni sindacali, le Parti stipulanti il presente CCNL assumono l'impegno di favorire, in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse, attraverso un esame congiunto tra Direzione e RSA, assistite dalle rispettive OO.SS. stipulanti il presente Contratto.
2. Qualora la controversia collettiva abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali o di legge e del sistema di informazioni di cui al presente CCNL, le Parti potranno avvalersi del supporto della Commissione Nazionale di Garanzia.

## TITOLO VI – Sicurezza sul lavoro e Privacy –

### ART. 16 – SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

1. L'impresa attiverà tutte le iniziative atte a garantire la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro in ottemperanza del dettato del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i, anche in considerazione del D.M. 12/12/2000 così come modificato dal D.M. 03/12/2010 che riconosce, tra gli altri, riduzioni del tasso medio di tariffa INAIL sulla base dei seguenti criteri di valutazione:
  - a. strutturazione del servizio prevenzione e protezione e dei sistemi di prontoso soccorso, di emergenza ed antincendio;
  - b. caratteristiche tecniche delle attrezzature, delle macchine e degli impianti;
  - c. modalità di attuazione della sorveglianza sanitaria;
  - d. livello di informazione/formazione dei lavoratori;
  - e. stato della programmazione delle misure di prevenzione e protezione.
2. La pratica attuazione delle modalità previste dal presente articolo nonché ogni iniziativa migliorativa orientata alla diminuzione dell'incidenza del fenomeno infortunistico, allo sviluppo ed alla sensibilizzazione della cultura della sicurezza, sono demandate alla contrattazione aziendale.



3. Le Parti stipulanti il presente CCNL, al fine di migliorare le condizioni di lavoro nelle imprese, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del lavoratore dipendente sulla base di quanto in materia previsto dalle norme di legge vigenti nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione.
4. Nei casi previsti dalla legge e dagli accordi contrattuali ai vari livelli, l'impresa fornirà gratuitamente idonei mezzi protettivi osservando tutte le precauzioni igieniche che il lavoratore dipendente dovrà utilizzare secondo le disposizioni aziendali, curando altresì la conservazione dei mezzi protettivi avuti in consegna.
5. Ciascun lavoratore dipendente deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella degli altri dipendenti presenti sul luogo di lavoro, sui quali possono ricadere gli effetti delle sue azioni od omissioni.
6. In particolare ai lavoratori è prescritto di:
  - a. osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai superiori, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
  - b. utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze ed i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;
  - c. utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
  - d. segnalare immediatamente al datore di lavoro o al responsabile della sicurezza, deficienze dei mezzi e dispositivi di cui alle lettere b) e c), nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizie al datore di lavoro o al responsabile della sicurezza;
  - e. non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza, ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori dipendenti;
  - f. sottoporsi ad eventuali controlli sanitari previsti nei loro confronti;
  - g. contribuire, insieme al datore di lavoro o al responsabile della sicurezza, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei dipendenti durante il lavoro.

#### ART. 17 – INFORMAZIONE

1. L'impresa provvede affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:
  - a. sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività dell'impresa in generale;
  - b. sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;
  - c. sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di primo soccorso e prevenzione incendi;
  - d. sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione, e del medico competente;
  - e. sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni dell'impresa in materia;
  - f. sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.

#### ART. 18 - FORMAZIONE SULLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

1. La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:
  - a. della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio della utilizzazione, qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
  - b. del trasferimento o cambiamento di mansioni;
  - c. dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro, nuove tecnologie, etc.
2. Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente e adeguata in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche rispetto alle sue competenze linguistiche, con particolare riferimento a:
  - a. concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, Organi di vigilanza, controllo, assistenza;
  - b. rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.



3. Per la durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione si rimanda all'Accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano del 21 dicembre 2011.
4. Il datore di lavoro è altresì tenuto ad assicurare che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente e adeguata in merito ai rischi specifici di cui al D. lgs. n. 81/2008 successivi.
5. Alla formazione di base del lavoratore provvede, durante l'orario di lavoro, l'azienda mediante programmi di 8 ore annue per i singoli lavoratori, attraverso moduli tenuti da formatori esperti (D. Lgs n.81/2008 e ss.mm. e Accordo 21.12.2011). Ad essa andrà affiancata una formazione specifica di 10 ore.
6. Una adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico deve essere previsto per quei lavoratori incaricati di attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione della emergenza; in attesa della emanazione delle disposizioni di cui al comma 3 dell'art. 46 del D.Lgs n. 81/2008 e ss.mm., continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui al Decreto del Ministro dell'Interno 10 marzo 1998 attuativo dell'art. 13. D.lgs. n. 626/1994.
7. I lavoratori debbono frequentare percorsi formativi di aggiornamento, ogni 5 anni dall'effettuazione dell'ultimo corso formativo, della durata minima di 6 ore con argomenti che non riproducano contenuti già proposti nei corsi base ma abbiano attinenza con:
  - a. approfondimenti giuridico-normativi;
  - b. aggiornamenti tecnici sui rischi ai quali sono esposti i lavoratori;
  - c. aggiornamenti su organizzazione e gestione della sicurezza nell'impresa;
  - d. fonti di rischio e relative misure di prevenzione.
8. La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con l'EPAR, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.
9. Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile ai lavoratori per permettere loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
10. Ove la formazione riguardi lavoratori stranieri, essa avviene previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo.
11. Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione sono registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2 comma 1 lett. i) del D.lgs. n. 276/2003 e ss.mm. e costituiscono crediti permanenti.
12. Ai lavoratori sarà rilasciata una certificazione dell'avvenuta formazione e l'Organismo paritetico territoriale terrà un'anagrafe in merito.
13. La formazione dei lavoratori deve essere periodicamente ripetuta in relazione alla evoluzione dei rischi o alla insorgenza di nuovi rischi.
14. I contenuti specifici della formazione rispetto ad attività e mansioni nonché una diversa durata dei corsi, fermo restando le durate minime suddette, sono demandate alla contrattazione aziendale che potrà prevedere una modulazione diversa anche dell'aggiornamento periodico in relazione all'evoluzione dei rischi o alla insorgenza di nuovi rischi.
15. Per quanto non espressamente disciplinato si richiama il D.lgs.n.81/2008 e suc.mod. nonché i collegati atti legislativi e amministrativi.

#### **ART. 19 – TUTELA DELLA PRIVACY**

1. Per quanto concerne la disciplina inerente la tutela della privacy si rimanda al D. LGS. n. 196/2003 e succ.mod. ed all'art. 4 legge 300/1970.
2. Alla contrattazione di II livello aziendale è demandata la possibilità di regolare la materia degli impianti audiovisivi e l'introduzione di nuove tecnologie.

### ***TITOLO VII – Costituzione e tipologia del rapporto di lavoro-***

#### **ART. 20 – ASSUNZIONE**

1. I dipendenti devono essere assunti secondo le norme di legge.
2. Nella lettera di assunzione predisposta su carta intestata dell'azienda, devono essere contenuti i seguenti dati:


- a. La data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata, qualora si tratti di rapporto di lavoro a tempo determinato;
  - b. il CCNL applicato;
  - c. la durata del periodo di prova;
  - d. la categoria professionale della classificazione di cui al presente CCNL alla quale il lavoratore viene assegnato, la qualifica, il titolo delle mansioni;
  - e. il trattamento economico iniziale;
  - f. il luogo di lavoro;
  - g. l'indicazione sul "libro unico del lavoro" (LUL) ;
  - h. la comunicazione unica al centro per l'impiego competente tramite UNILAV;
  - i. l'autorizzazione all'uso e trattamento dei dati personali;
3. le altre eventuali condizioni concordate e/o eventualmente previste dal Regolamento dell'impresa.
  4. Nella lettera di assunzione deve inoltre essere indicato il cognome e nome del legale rappresentante, la ragione sociale, il codice fiscale, la sede legale e la eventuale altra sede dell'impresa nonché tutti quei dati prescritti per legge.
  5. La lettera di assunzione deve essere sottoscritta dal lavoratore per accettazione.
  6. All'atto dell'assunzione il dipendente è tenuto a presentare:
    - a. la carta di identità o altro documento equipollente ovvero il permesso o un titolo di soggiorno in corso di validità, per i lavoratori extracomunitari;
    - b. il codice fiscale;
    - c. la documentazione comprovante l'eventuale diritto agli assegni per il nucleo familiare e l'eventuale variazione agli effetti del diritto;
    - d. dichiarazione dell'eventuale stato di disoccupazione del lavoratore;
    - e. documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali, certificati attestanti trattamenti pensionistici in atto;
    - f. documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita (libretto formativo del cittadino ex articolo 2, lett. i), d.lgs. n. 276/03);
    - g. la dichiarazione di residenza ovvero di abituale dimora, da aggiornare prontamente in caso di successivi cambiamenti;
    - h. altri documenti e certificati che l'impresa richiederà per le proprie esigenze, se dovuti, ovvero previsti nell'ambito della contrattazione di II livello.
  7. Al lavoratore dovrà essere rilasciata una ricevuta dei documenti trattenuti che, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, gli saranno restituiti, previo rilascio di apposita ricevuta.
  8. Ogni dipendente neo-assunto dovrà ricevere all'atto dell'assunzione copia gratuita del presente CCNL.

#### ART. 21 - PERIODO DI PROVA

1. Il periodo di prova è finalizzato a consentire reciprocamente la valutazione sulla convenienza alla prosecuzione del rapporto contrattuale.
2. Durante il periodo di prova vi è parificazione economica e normativa tra lavoratori in prova e quelli non in prova.
3. Il lavoratore dipendente che in epoca precedente non oltre un anno abbia prestato servizio nella stessa impresa per le medesime mansioni per le quali viene assunto, è esonerato dal periodo di prova.
4. La durata del periodo di prova non potrà superare i livelli indicati nella sottostante tabella 1 "Declinazione della durata del periodo di prova per livelli".

Tab. 1 – Declinazione della durata del periodo di prova per livelli

Livelli di inquadramento	Durata periodo di prova
Quadri / I° Livello	150 giorni di calendario
II° Livello	60 giorni di calendario
III° Livello	40 giorni di calendario
IV° Livello	35 giorni di calendario
V° Livello	30 giorni di calendario
VI° Livello	20 giorni di calendario
VII° Livello	15 giorni di calendario



5. Non sono ammessi né la protrazione né il rinnovo del periodo di prova, salvo per i casi indicati al comma successivo.
6. Il dipendente in prova ha diritto, in caso di insorgenza di malattia, alla sospensione del periodo di prova e a fruire di un periodo di comporto, c.d. minicomporto pari alla metà del periodo di prova. In detto comporto vanno riassunti tutti gli eventuali periodi di malattia. Decorso detto periodo di comporto, il rapporto di lavoro potrà essere risolto senza preavviso né indennità alcuna.
7. In caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, il periodo di prova resta sospeso fino alla guarigione clinica.
8. Durante il periodo di malattia ovvero di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, il lavoratore ha diritto a percepire le indennità economiche previste per i lavoratori non in prova.
9. Nel corso del periodo di prova ovvero al suo termine, il rapporto di lavoro potrà essere risolto da ambo le parti senza obbligo di preavviso ma con diritto alla corresponsione del T.F.R. ai ratei di tredicesima e alle ferie maturate.
10. Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti contrattuali abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata e il periodo stesso sarà cumulato all'anzianità di servizio.

#### **ART. 22 - LAVORATORI STRANIERI**

1. Per favorire il pieno inserimento dei lavoratori stranieri, le Parti stipulanti concordano sulla possibilità di realizzazione di percorsi di inserimento regolamentati e a carico da ciascuna impresa.
2. Per favorire il rientro temporaneo nel loro Paese di origine, compatibilmente con le necessità tecnico organizzative dell'impresa, i lavoratori stranieri potranno fruire delle ferie e dei permessi annui in un'unica soluzione, concordando il periodo di godimento con il datore di lavoro.

#### **ART. 23 - LAVORATORI PORTATORI DI HANDICAP ED ESIGENZE DI CURA**

1. Le imprese che impiegano lavoratori portatori di handicap compatibilmente con le esigenze lavorative, potranno prevedere gestioni orarie flessibili e/o il riconoscimento di permessi non retribuiti al fine di consentire al lavoratore interessato di sottoporsi a progetti terapeutico-riabilitativi, prescritti da strutture sanitarie pubbliche ovvero convenzionate col Servizio Sanitario Nazionale.
2. Analoghe misure potranno essere godute anche dai lavoratori genitori o coniugi di portatori di handicap per i quali sia richiesto, nell'ambito di un progetto terapeutico-riabilitativo, un'assistenza continuativa.
3. Nel caso di oggettive e rilevanti esigenze di cura di genitori e/o altri familiari, entro il secondo grado, l'impresa potrà procedere alla trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, con diritto al rientro a tempo pieno.

#### **ART. 24 - LAVORATORI CON PATOLOGIE ONCOLOGICHE E RIFLESSI SUL RAPPORTO DI LAVORO**

1. Il lavoratore affetto da patologie oncologiche ha il diritto di trasformare il proprio contratto di lavoro in contratto part-time verticale o orizzontale, con la possibilità di tornare al contratto full-time su semplice richiesta (art. 44 D. Lgs. 276/2003 e succ. mod. e integr.).
2. Le assenze determinate da patologie gravi che richiedano terapie salvavita che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa e comunque non fanno venir meno la capacità di prestazione lavorativa anche se intervallate nel tempo, consentono al dipendente all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro di poter fruire dell'aspettativa prolungata anche in maniera frazionata in merito ai singoli interventi terapeutici necessari. Durante l'aspettativa è comunque necessario comprovare la prosecuzione dello stato di malattia, inviando i consueti certificati medici.

#### **ART. 25 - LAVORATORI TOSSICODIPENDENTI E LAVORATORI AFFETTI DA ETILISMO**

1. Le imprese, compatibilmente con le esigenze di servizio, concorderanno un periodo di aspettativa non retribuita ai lavoratori familiari di un lavoratore tossicodipendente o affetto da etilismo per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo, qualora il servizio preposto ne attesti la necessità.





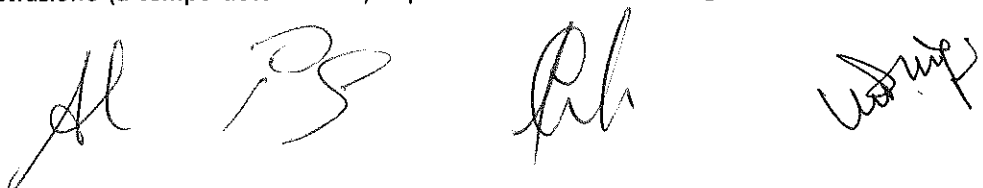
2. In questo caso l'aspettativa o i periodi di aspettativa nel periodo di vigenza del rapporto non potranno avere una durata superiore ai 4 mesi.

## ART. 26 – TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Alla luce delle modifiche intervenute alla disciplina di alcune tipologie contrattuali a seguito della Riforma del Mercato del Lavoro – L.n.92/2012 - e delle successive modifiche intercorse con la L.n.134/2012 e s.m.i., premesso che il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro, possono essere utilizzate, entro i limiti previsti dagli articoli che seguono.

## ART. 27 – LAVORO A TEMPO DETERMINATO

1. È escluso il requisito della sussistenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, riferibile anche all'ordinaria attività del datore di lavoro, (c.d. causalità) nei seguenti casi:
- ai fini della stipulazione di un primo contratto di lavoro a termine, purché esso sia di durata non superiore a 12 mesi. Non potrà essere oggetto di proroga anche se stipulato con durata inferiore;
  - senza tetto temporale, qualora l'assunzione avvenga per particolari processi produttivi determinati da:
    - avvio di una nuova attività;
    - lancio di un prodotto o di un servizio innovativo;
    - implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico;
    - fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;
    - dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente.
2. Nel caso di cui al comma 1 lett. b. la percentuale di assunzione non potrà superare il 6% del totale dei lavoratori occupati con contratto a tempo indeterminato nell'ambito dell'unità produttiva e non potrà essere oggetto di proroga.
3. Per le fattispecie di cui al comma 1 lett. b., la riassunzione a termine potrà effettuarsi con i termini ridotti, ossia dopo 20 giorni in caso di contratti di durata inferiore a 6 mesi e 30 giorni in caso di contratti di durata superiore.
4. Fatte salve fattispecie di cui al comma 1 del presente articolo, l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato è consentita a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività del datore di lavoro, quali:
- assenze di lungo periodo per malattia/maternità/aspettativa/congedi parentali fruiti in modo continuativo;
  - sostituzione per ferie;
  - sostituzione di lavoratori dichiarati temporaneamente non idonei allo svolgimento delle mansioni proprie del profilo di appartenenza;
  - intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
  - particolari innovazioni tecnologiche/informatiche, progetti straordinari o sperimentali;
  - esecuzione di particolari lavori che, per la loro specificità, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
  - fase di avvio di nuove attività e/o di nuovi servizi, ai sensi dell'art. 10, co.7, lett. a) del D.Lgs. 6/9/2001, n.368 per un periodo non superiore a 18 mesi.
5. Per le fattispecie di cui al comma 4 sono applicabili i termini ridotti. Ulteriori ragioni potranno essere materia di contrattazione di secondo livello con le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL e con le RSA laddove costituite, che potranno prevederne, in deroga, altre in base alle caratteristiche del territorio e/o della singola impresa.
6. La percentuale massima dei contratti a termine da calcolarsi per quelli di durata non inferiore a 9 mesi, non può superare in ogni caso, nell'anno di calendario, il:
- 20% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato nelle imprese fino a 15 lavoratori;
  - 25% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato nelle imprese sopra i 15 lavoratori.
7. Tali limiti non vengono applicati nel caso di contratti a tempo determinato attivati per ragioni di carattere sostitutivo e in ogni altro caso espressamente escluso dalle norme di legge (art.10 c.7 D.lgs.n.368/2001).
8. La durata massima del contratto, è pari ad un periodo complessivo di 36 mesi; detto tempo è comprensivo dell'eventuale proroga del periodo inizialmente previsto dal contratto individuale di lavoro.
9. Ai fini del calcolo del limite complessivo di 36 mesi si dovranno considerare anche i periodi di missione nell'ambito di contratti di somministrazione (a tempo determinato) stipulati a far data dal 18 luglio 2012 ed aventi ad oggetto mansioni equivalenti.



10. A tal fine le Parti, considerando come prioritaria l'esigenza di stabilità nel mercato del lavoro e come principale, in ogni caso, il rapporto a tempo indeterminato, concordano di non usufruire della deroga circa la superabilità del termine di 36 mesi.

### 27.1 - Diritto di precedenza

1. Ai lavoratori che già hanno prestato la propria opera con uno o più contratti a tempo determinato per un periodo superiore a 6 mesi, è riconosciuto il diritto di precedenza per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate dall'impresa entro i successivi 12 mesi, con le stesse mansioni e livello retributivo, fermo restando che il lavoratore manifesti la propria volontà entro e non oltre 6 mesi dalla risoluzione del rapporto di lavoro.
2. In ogni caso la possibilità di accoglimento di tale richiesta, si estingue come diritto di prelazione, entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

### 27.2- Retribuzione

1. Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, le ferie, la tredicesima ed ogni altro trattamento in atto per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato inquadrati nello stesso livello nonché quanto previsto dal 2° livello di contrattazione saranno corrisposte e frazionate per i mesi di effettivo lavoro, considerando i periodi superiori a 15 giorni come mese intero.
2. Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore il T.F.R. previsto dal presente CCNL.

### 27.3 - Risoluzione del rapporto di lavoro e impugnazione

1. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima del termine, ai sensi dell'art. 6 della Legge n. 604/1966 così come modificati dalla Legge n. 183/2010 e dalla L.n.92/2012 e s.m.i., il prestatore di lavoro, a pena di decadenza, è tenuto ad impugnare il provvedimento di licenziamento entro i 60 giorni successivi alla ricezione della relativa comunicazione.
2. L'impugnativa deve avvenire per atto scritto, anche di natura extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del ricorrente, anche attraverso l'intervento di un'Organizzazione sindacale in sua rappresentanza.
3. L'impugnazione perde efficacia se entro i successivi 180 giorni non viene depositato apposito ricorso presso la Cancelleria del Tribunale in funzione di giudice del lavoro ovvero dalla comunicazione alla controparte della richiesta del tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formati dopo il deposito del ricorso. Qualora tale richiesta sia stata respinta ovvero i suddetti riti si siano conclusi senza il raggiungimento di un accordo, il lavoratore è tenuto a depositare il ricorso entro 60 giorni.
4. Nel caso in cui le parti si accordino per esperire un tentativo di conciliazione, il termine di 180 giorni è sospeso dal giorno della richiesta fino a quello in cui viene sottoscritto il verbale di mancato accordo.
5. Tali disposizioni trovano inoltre applicazione:
  - a. in tutti i casi di invalidità del licenziamento;
  - b. ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla nullità del termine apposto al contratto di lavoro. Laddove si faccia questione della nullità del termine apposto al contratto, il termine per l'impugnazione che decorre dalla cessazione del contratto è fissato in 120 giorni, mentre il termine per il deposito del ricorso è fissato in 180 giorni decorrenti dall'impugnazione.
6. Per quanto non previsto, si rimanda alle norme vigenti.

### ART.28 – LAVORO PART-TIME

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale, caratterizzato da un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato, comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente CCNL e non potrà essere inferiore alle 24 ore di lavoro settimanali.
2. Il rapporto a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro ed ha la funzione di consentire la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno e nel contempo rappresenta una risposta valida ad esigenze individuali dei lavoratori.

### 28.1 - Tipologie

1. Il rapporto di lavoro part-time può essere di tipo:
  - a. *Orizzontale*: ad orario di lavoro giornaliero ridotto e comunque non inferiore alle 2 ore lavorative;
  - b. *Verticale*: a tempo pieno nell'arco della giornata, ma solo per determinati periodi della settimana, del mese o





dell'anno;

c. *Misto*: combinazione delle modalità del part-time orizzontale con quello verticale.

2. L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve risultare da atto scritto e ai fini della prova valgono i periodi previsti dal presente C.C.N.L per gli eguali livelli a tempo pieno.
3. Nel contratto individuale deve essere indicata la collocazione oraria della prestazione riferita al giorno, alla settimana e al mese.
4. Possono essere previste clausole flessibili o elastiche.
5. La forma scritta è prescritta anche per il passaggio del rapporto da tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa e deve avvenire con il consenso dell'impresa e del lavoratore.
6. Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia i lavoratori in forza sia i nuovi assunti.
7. Potranno essere concordate tra le parti, all'atto del passaggio, le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno e l'impresa, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, potrà assumere altro personale sino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito.
8. Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.
9. Sia la richiesta del dipendente di passaggio a tempo parziale quanto l'eventuale richiesta di rientro al tempo pieno come l'accoglimento delle medesime, dovranno risultare da atto scritto.
10. Il contratto a tempo parziale potrà essere rinnovato se pattuito per una durata determinata, su richiesta del dipendente da inoltrare 90 giorni di calendario prima della scadenza del precedente contratto.

### 28.2 - Proporzione numerica

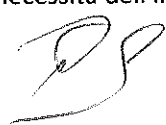

1. Per le assunzioni di personale part-time, fermo restando quanto previsto dalla vigente normativa in materia, si stabilisce come tetto massimo il 3% degli addetti in forza a tempo indeterminato ovvero un solo contratto a condizione che non ecceda il 30% del personale occupato a tempo pieno.
2. Tali percentuali possono essere modificate con accordo aziendale con le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL e con le RSA laddove costituite.

### 28.3 - Prestazioni supplementari e straordinarie

1. L'impresa ha facoltà di richiedere al dipendente che abbia sottoscritto un contratto a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato, lo svolgimento di prestazioni supplementari (di lavoro reso oltre l'orario concordato nel contratto individuale) nei limiti dell'orario a tempo pieno.
2. Il lavoro supplementare può essere richiesto anche per i dipendenti con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto quando non sia raggiunto l'orario per il tempo pieno settimanale.
3. Le prestazioni di lavoro supplementare così come regolamentate dal presente contratto e cioè nei limiti dell'orario di lavoro settimanale dei dipendenti a tempo pieno, non richiedono il consenso del dipendente a tempo parziale.
4. Il rifiuto del dipendente ad effettuare prestazioni di lavoro supplementare non costituisce giustificato motivo di licenziamento.
5. Per le ore rese per prestazioni supplementari il lavoratore ha diritto ad una maggiorazione pari al 35% della retribuzione oraria. Le suddette maggiorazioni vengono calcolate sugli elementi della retribuzione previsti dal presente contratto e sono onnicomprensive di ogni incidenza su istituti indiretti e differiti. In sostituzione il lavoratore potrà chiedere che tali ore siano trasformate in riposi compensativi o accantonate in banca ore.
6. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale e misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie. La maggiorazione retributiva è quella prevista dal presente contratto all'art.39 ed in sostituzione il lavoratore potrà chiedere che tali ore siano trasformate in riposi compensativi o accantonate in banca ore.

### 28.4 - Clausole di flessibilità ed elasticità

1. Le Parti interessate, nel rispetto delle norme di legge vigenti, potranno prevedere, con specifico patto scritto, nel contratto a tempo parziale, anche a termine, per esigenze funzionali e/o organizzative:
  - a. *clausole flessibili*, inerenti la variazione della collocazione temporale della prestazione stessa nell'arco del giorno, della settimana, del mese o dell'anno;
  - b. *clausole elastiche*, inerenti la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa, limitatamente ai rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, qualora l'incremento sia eventuale e limitato nel tempo e in presenza di casi di necessità dell'impresa riconosciuti dalla rappresentanza sindacale aziendale, ove



costituita.

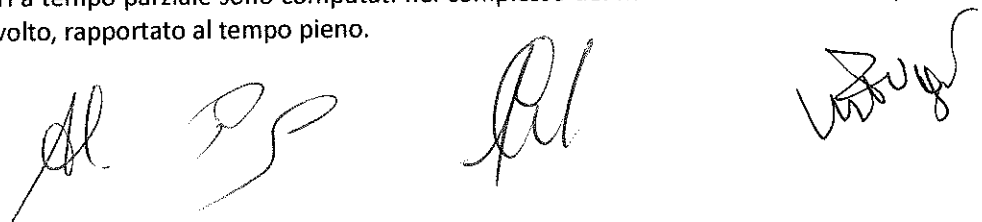
2. In entrambi i casi è necessario il consenso scritto del lavoratore e l'eventuale rifiuto non costituisce giustificato motivo di licenziamento.
3. Sia la variazione della collocazione temporale che la variazione in aumento della durata della prestazione, sono subordinate ad un preavviso di settegiorni lavorativi.
4. Nella stipulazione del patto, il lavoratore può chiedere di farsi assistere dalla rappresentanza sindacale aziendale (RSA) ove esistente, con preavviso di almeno due giorni.
5. In caso di sottoscrizione della clausola di elasticità, la variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa non potrà eccedere il 50% dell'orario concordato per il part-time e comunque non potrà essere superiore all'orario contrattuale. Le ore lavorate in misura superiore a quelle pattuite inizialmente dalle Parti sono retribuite con una maggiorazione del 25%. Le suddette maggiorazioni vengono calcolate sugli elementi della retribuzione previsti dal presente contratto e sono onnicomprensive di ogni incidenza su istituti indiretti e differiti. Le ore lavorate con una modulazione oraria differente da quella pattuita inizialmente dalle parti a seguito dell'applicazione della clausola flessibile, sono retribuite anch'esse con una maggiorazione del 25%.
6. Al lavoratore è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato all'inserimento di clausole flessibili od elastiche, con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi, nei seguenti casi:
  - a. convivenza con figli di età non superiore agli anni tredici, presenza di patologie oncologiche per i quali sussista una ridotta capacità lavorativa o di patologie oncologiche riguardanti il coniuge (anche se persona convivente qualora il rapporto perduri da due anni e risulti da certificazione anagrafica), i figli o i genitori del lavoratore, convivenza con familiari portatori di handicap (art.12-bis del d.lgs. n.61/2000) o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti o affetti da etilismo;
  - b. lavoratori studenti (intendendosi per tali, ai sensi dell'art.10, comma 1, della legge n.300/1970, gli "iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali").
7. In tutti gli altri casi, decorsi almeno 12 mesi dall'operatività della clausola, il lavoratore ha facoltà di recedere dal patto sottoscritto dando all'impresa un preavviso di quattro mesi.

### 28.5 -Retribuzione

1. La retribuzione, nonché i vari istituti contrattuali vengono calcolati proporzionalmente alle ore effettivamente lavorate, salvo diversa pattuizione tra le parti.
2. Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo non inferiore al trattamento economico corrisposto al dipendente a tempo pieno di pari livello e mansione.
3. In tal senso il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda:
  - a. l'importo della retribuzione oraria;
  - b. la durata del periodo di prova e delle ferie annuali;
  - c. la maternità;
  - d. la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali;
  - e. l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
  - f. l'accesso ai servizi aziendali;
  - g. i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente CCNL;
  - h. i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della Legge n. 300/1970 e successive modificazioni.
4. Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, l'importo della retribuzione feriale, l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.

### 28.6 - Consistenza dell'organico aziendale

1. In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno.



2. Ai fini del comma di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

### **28.7 -Diritto di precedenza**

1. In caso di assunzione di personale a tempo pieno, il contratto individuale deve prevedere un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale e adibiti alle stesse mansioni e/o a mansioni equivalenti, rispetto al personale da assumere in unità produttive site nello stesso ambito comunale.
2. Tale diritto si estingue con il diniego espresso del lavoratore al passaggio ad un rapporto di lavoro a tempo pieno, qualora si verifichino le condizioni per la suddetta trasformazione.
3. A tali fini saranno considerati prioritariamente i lavoratori con maggiore anzianità di servizio e figli a carico e, in caso di parità, quelli con maggiore anzianità anagrafica e figli a carico.

### **28.8 - Obblighi di informazione**

1. Ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. n. 61/2000, come modificato dall'art. 46 del D.Lgs. n. 276/2003, l'impresa è tenuta ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento dell'utilizzo delle assunzioni a tempo parziale, sulla relativa tipologia e sul ricorso al lavoro supplementare.
2. Le Parti stipulanti concordano che tali comunicazioni vengano fornite annualmente anche alle Organizzazioni e/o rappresentanze sindacali a livello territoriale.
3. L'impresa è altresì tenuta a dare tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso comune, nel caso in cui voglia procedere all'assunzione di personale a tempo parziale.
4. A tal fine prenderà in considerazione le eventuali domande di trasformazione sulla base di criteri applicativi disciplinati dalla contrattazione di secondo livello.

### **28.9 -Part-time temporaneo in caso di malattia o assistenza a familiari**

1. Al lavoratore dipendente affetto da malattia ovvero impegnato nell'assistenza ad un proprio congiunto, è riconosciuto il diritto di presentare richiesta scritta all'impresa per la riduzione temporanea dell'orario di lavoro per periodi di 3 mesi o 6 mesi, rinnovabili su sua istanza fino ad un massimo di complessivi 36 mesi, anche non consecutivi.
2. Possono beneficiare della suddetta disciplina i lavoratori dipendenti nei seguenti casi, che riguardino personalmente il lavoratore ovvero il suo coniuge, anche se legalmente separato, ovvero un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi:
  - a. malattia oncologica;
  - b. assistenza a persona anziana non autosufficiente;
  - c. genitore, anche adottivo ovvero tutore legale di minore di anni tre;
  - d. genitore, anche adottivo ovvero tutore legale di minore di anni quattordici portatore di handicap.
3. La suddetta disciplina si applica anche a favore di persona convivente con il lavoratore qualora il rapporto perduri da due anni e risulti da certificazione anagrafica.
4. Nel caso in cui le condizioni che hanno determinato la richiesta di part-time temporaneo vengano meno prima della scadenza del periodo richiesto dal lavoratore, quest'ultimo potrà ritornare al normale orario di lavoro solo se l'impresa non abbia proceduto ad assunzioni a tempo determinato per la sua sostituzione parziale; resta salvo che in quest'ultimo caso il lavoratore rientrerà pienamente in servizio al termine del periodo di part-time temporaneo concordato.
5. Qualora al termine del periodo massimo di 36 mesi per il part-time temporaneo il lavoratore abbia la necessità di trasformare in via definitiva il proprio rapporto di lavoro in tempo parziale, l'impresa, se le esigenze organizzative lo consentono, riconoscerà al lavoratore titolo preferenziale nel passaggio stesso.

## **ART. 29 – CONTRATTO INTERMITTENTE**

1. Il contratto di lavoro intermittente o a chiamata, che può essere stipulato anche a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione del datore di lavoro per lo svolgimento di una prestazione di lavoro "su chiamata" così come disciplinato dagli artt. 33-40 del D. Lgs. n. 276/2003 e s.m.i.
2. La prestazione può essere considerata discontinua anche laddove sia resa, in forza di un contratto intermittente a tempo determinato o indeterminato, anche per periodi di durata significativa, purché detti periodi siano



intervallati da una o più interruzioni che non determinino, pertanto, una esatta coincidenza tra la "durata del contratto" e la "durata della prestazione".

3. L'impresa potrà fare ricorso al contratto di lavoro a chiamata, nel limite del 30% dell'organico:
  - a. per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o saltuario, per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive per le quali non sia possibile stipulare contratti a tempo parziale, per l'impossibilità o comunque la difficoltà di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa. A tal fine, oltre ai casi ricompresi nel Regio Decreto n.2657/1923 e sue indicazioni amministrative e modalità applicative, ulteriori casi e limiti di utilizzabilità sono demandati alla contrattazione di secondo livello;
  - b. in periodi predeterminati (nell'arco della settimana, del mese o dell'anno) stabiliti dalla contrattazione di secondo livello territoriale.
4. Il contratto di lavoro intermittente può essere altresì concluso in ogni caso per prestazioni rese:
  - a. da soggetti con più di 55 anni di età (anche pensionati);
  - b. da soggetti con meno di 24 anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il 25° anno di età.
5. L'impresa ha l'obbligo di adempiere alla comunicazione preventiva del ricorso ad una prestazione lavorativa, alla DTL competente, prima dell'inizio della medesima ovvero di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni, da considerarsi quali giorni di chiamata di ciascun lavoratore e non come arco temporale massimo all'interno del quale individuare i periodi di attività dello stesso.
6. La comunicazione preventiva di cui sopra non sostituisce in alcun modo la comunicazione preventiva di assunzione.
7. Non può utilizzarsi il lavoro intermittente:
  - a. nel caso di sostituzione di lavoratori in sciopero;
  - b. salva diversa previsione degli accordi sindacali, nel caso di unità produttive che nei sei mesi precedenti hanno effettuato licenziamenti collettivi o presso cui è operante una sospensione dei rapporti o una riduzione di orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessi lavoratori con analoghe mansioni;
  - c. nel caso di aziende che non hanno effettuato la valutazione dei rischi ai sensi della normativa in materia di sicurezza sul lavoro. Pertanto, ai fini dell'attivazione di contratti di lavoro intermittente, il DVR deve essere "attuale" e adeguato alle condizioni strutturali, logistiche e organizzative della realtà aziendale nonché alle problematiche di formazione e informazione proprie dei lavoratori a chiamata.
8. L'impresa è tenuta ad informare, con cadenza annuale, le RSA, ove esistenti, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente e l'EPAR ovvero se costituito l'Ente bilaterale territorialmente competente.
9. Ai lavoratori assunti, sia a tempo indeterminato sia a termine, con contratto di lavoro a chiamata devono essere riconosciuti tutti i diritti di cui al presente CCNL, salvo quanto non compatibile con la natura stessa del rapporto di lavoro.

#### 29.1-Forma del contratto

1. Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e contenere i seguenti elementi:
  - a. indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
  - b. luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
  - c. indicazione delle forme e modalità con cui l'impresa è legittimata a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
  - d. il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista, così come successivamente indicato;
  - e. i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
  - f. le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.



## 29.2 Indennità di disponibilità

1. Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato con o senza previsione del diritto all'indennità di disponibilità nella misura in cui il lavoratore assuma o meno l'obbligo di risposta alla chiamata del datore di lavoro, nel rispetto del termine di preavviso non inferiore ad un giorno lavorativo.
2. Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce all'impresa la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è pari al 25% della retribuzione prevista dal presente contratto.
3. Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare il diritto dell'impresa a risolvere il contratto con restituzione della quota di indennità di disponibilità eventualmente già corrisposta e riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché in applicazione dell'art. 36 della legge n. 276/2003 un risarcimento del danno pari all'importo corrispondente alle quote orarie di indennità di disponibilità relative al periodo di prestazione rifiutata.
4. La disposizione di cui al comma precedente si applica esclusivamente nei casi in cui il lavoratore si obblighi contrattualmente a rispondere alla chiamata.

## 29.3- Retribuzione

1. La retribuzione mensile, da prendere a base di riferimento per la determinazione dell'indennità, è costituita da:
  - a. minimo tabellare;
  - b. EDR;
  - c. ratei di mensilità aggiuntiva
2. Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto concerne l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali, con le rispettive differenziazioni rispetto all'obbligo di disponibilità o meno.

## 29.4 - Consistenza dell'organico aziendale

Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini dell'applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

## 29.5 - Malattia o infortunio

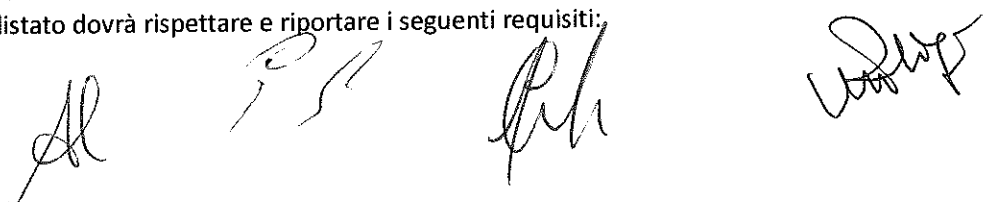
1. In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto ad informare l'impresa preventivamente specificando la durata dell'impedimento con le modalità previste dal presente CCNL e documentandone la motivazione.
2. Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità.

## ART. 30 - APPRENDISTATO

1. Le Parti stipulanti il presente CCNL ritengono che l'Istituto dell'apprendistato - *come riformato dal D.Lgs. n.167/2011 e s.m.i. e specificato dai collegati atti legislativi e amministrativi* - rappresenti non solo un canale tipico di ingresso nel mondo del lavoro per i giovani ma anche un valido strumento per il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema di istruzione e formazione a quello lavorativo attraverso un iter garantito caratterizzato dall'alternanza tra formazione e lavoro.
2. Fatte salve le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e formazione, il legislatore ha previsto le seguenti tipologie di contratto di apprendistato:
  - a. contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;
  - b. contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
  - c. contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.
3. E' rimessa alla Regolamentazione Regionale:
  - a. la disciplina dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;
  - b. la disciplina e la programmazione dell'offerta pubblica integrativa per l'apprendistato professionale;
  - c. la disciplina dei profili formativi e la durata dell'apprendistato di alta formazione e ricerca.

## 30.1 - Disciplina generale

Il contratto di apprendistato dovrà rispettare e riportare i seguenti requisiti:



## 1. Assunzione

- a. forma scritta del contratto di apprendistato;
  - b. forma scritta del patto di prova;
  - c. forma scritta del piano formativo individuale da definire entro 30 giorni dalla stipula del contratto ed a seguito del parere di conformità dell'Ente Bilaterale EPAR. Il piano formativo individuale dovrà essere allegato alla lettera di assunzione;
  - d. specificazione della prestazione lavorativa a cui il lavoratore apprendista verrà adibito;
  - e. qualifica professionale che verrà conseguita al termine del periodo di formazione per l'apprendistato;
  - f. prestazione oggetto del contratto;
  - g. livello di inquadramento iniziale, intermedio e finale;
  - h. durata del periodo di apprendistato;
  - i. specificazione del nominativo del Referente/Tutor per l'Apprendistato che potrà essere interno od esterno all'impresa, per l'erogazione della formazione. Se l'impresa intenda avvalersi di un Referente/tutor esterno, la struttura esterna provvederà a mettere a disposizione un referente/tutor provvisto di adeguate competenze. Il Referente/tutor per l'Apprendistato, qualora ne ricorra la necessità, potrà essere sostituito, esclusivamente con atto scritto tra le parti contrattuali;
  - j. Il numero complessivo di apprendisti che un'impresa può assumere non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio; tale rapporto non può superare il 100% per le imprese che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. Le imprese che non hanno dipendenti qualificati o specializzati o ne ha meno di tre, possono assumere fino a tre apprendisti, fatti salvi i limiti previsti da specifiche norme di legge (ex Legge n. 68/1999; art. 1. comma 1 della Legge n. 223/1991; Legge n. 443/1985). Detti limiti numerici si applicano computando anche gli apprendisti assunti con contratto di somministrazione a tempo indeterminato;
2. Limitatamente all'apprendistato professionalizzante, l'impresa che intenda avvalersi del rapporto di apprendistato è tenuta a presentare istanza scritta all'Ente Bilaterale EPAR per il rilascio del parere di conformità per il riscontro della congruità del piano formativo, secondo le modalità previste dall'EPAR stesso.
  3. Tale adempimento sarà altresì prescritto per i contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, ove tale passaggio sia previsto dalla legislazione regionale.
  4. Decorso 30 giorni dalla richiesta, vale il silenzio assenso.

### 30.2 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

1. Il periodo di apprendistato già effettuato, per le medesime mansioni, presso altre imprese sarà computato presso la nuova al fine del completamento del periodo prescritto di formazione dal presente CCNL, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorso, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno.
2. Per consentire l'effettivo esercizio del diritto di cumulo dei periodi di apprendistato, ciascun datore di lavoro è tenuto, in caso di risoluzione anticipata del rapporto, a registrare la formazione svolta nel libretto individuale del lavoratore.
3. Il libretto individuale o, in alternativa la dichiarazione del percorso formativo, il titolo di studio e gli eventuali corsi professionali, devono essere presentati dal lavoratore all'atto dell'assunzione con contratto di apprendistato, per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati e delle ore di formazione svolte presso altre imprese e riferiti alla medesima qualifica professionale.

### 30.3 - Recesso e preavviso

1. Nel contratto di apprendistato si sostanziano due diversi rapporti: un rapporto di lavoro che ha la medesima natura di un normale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e un rapporto di apprendistato con durata determinata dalle disposizioni previste per legge e dal presente CCNL che non potrà essere di durata inferiore a sei mesi.
2. Durante il periodo formativo, il recesso dal rapporto di lavoro è ammesso solo in presenza di giusta causa o giustificato motivo.
3. Al termine del periodo di formazione il datore di lavoro e il lavoratore possono recedere dal rapporto di lavoro nel rispetto del termine di preavviso di cui all'art. 2118 cod. civ. e di quelli previsti dal presente CCNL, con riferimento ai lavoratori impiegati al livello nel quale l'apprendista è inquadrato alla data del recesso. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.



4. La parte che intende recedere dal rapporto, è tenuta a darne comunicazione scritta alla controparte entro i 30 giorni antecedenti alla scadenza del periodo di formazione.
5. Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.
6. In caso di mancato preavviso, troverà comunque applicazione la disciplina prevista dal presente CCNL in materia di indennità sostitutiva di preavviso.

#### **30.4 - Periodo di prova**

1. Nel contratto di apprendistato può essere inserito un periodo di prova entro il quale le parti hanno diritto di recedere dal rapporto senza preavviso.
2. Tale periodo, a pena di nullità del patto stesso, deve risultare per iscritto nel contratto di assunzione dell'apprendista.
3. Il periodo di prova non potrà essere superiore a quello previsto dal presente CCNL per il lavoratore qualificato, inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione dell'apprendista.
4. Il periodo di prova verrà computato sia agli effetti del periodo previsto dall'apprendistato sia agli effetti dell'anzianità di servizio.
5. Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

#### **30.5 - Trattamento normativo**

1. L'apprendista ha diritto allo stesso trattamento normativo previsto dal CCNL per gli altri lavoratori dell'impresa.
2. Le ore di insegnamento sono comprese nel normale orario di lavoro.

#### **30.6 - Part-time**

Il lavoro parziale avrà durata non inferiore a 24 ore settimanali, fermo restando le ore di formazione e la durata di cui al presente accordo.

#### **30.7 - Computo nell'anzianità di servizio**

Il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio ove il lavoratore, al termine del periodo di apprendistato, venga mantenuto in servizio presso l'impresa.

#### **30.8 - Clausola di stabilizzazione**

1. Le imprese che occupano meno di 10 dipendenti potranno procedere all'assunzione con contratto di apprendistato esclusivamente se al momento della stipulazione di un nuovo contratto di lavoro, risultino aver mantenuto in servizio almeno il 40% dei contratti di apprendistato scaduti nei 36 mesi precedenti.
2. Le imprese che occupano almeno 10 dipendenti potranno procedere all'assunzione con contratto di apprendistato esclusivamente se al momento della stipulazione di un nuovo contratto di lavoro, risultino aver mantenuto in servizio il 50% dei contratti di apprendistato scaduti nei 36 mesi precedenti.
3. Qualora non siano rispettate le predette percentuali, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.
4. Dal computo delle percentuali di cui sopra sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.
5. Nelle percentuali di cui sopra non vanno ricompresi i lavoratori dimissionari, quelli licenziati per giusta causa e giustificato motivo soggettivo anche disciplinare, quelli che al termine del rapporto di lavoro abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

#### **30.9- Sospensione involontaria e proroga periodo di formazione**

1. Il datore di lavoro in presenza di assenze involontarie dell'apprendista, considerate singolarmente, che abbiano una durata superiore a 30 giorni consecutivi, dovute a congedi parentali, malattia, infortunio, astensione obbligatoria per maternità ovvero altra causa di sospensione involontaria del rapporto, procederà a prorogare la scadenza del periodo di formazione per un periodo pari a quello della sospensione della formazione, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi.
2. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare per iscritto all'apprendista la volontà di voler prorogare il periodo di formazione, indicando le ragioni e la data di nuova scadenza.
3. Ai fini della validità della suddetta proroga, la comunicazione deve giungere all'apprendista non oltre 10 giorni dalla data di scadenza originaria del periodo formativo.



### 30.10 - Ferie, permessi, riposi, malattia e infortunio

In materia di ferie, permessi, riposi, malattie e infortunio valgono le previsioni del presente CCNL.

#### 30.11- Obblighi del datore di lavoro

1. L'impresa che intenda procedere all'assunzione di lavoratori apprendisti ha l'obbligo di:
  - a. vigilare ed impartire all'apprendista l'insegnamento necessario perché possa conseguire la qualifica per la quale è stato assunto;
  - b. non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
  - c. non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di produzione in serie e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
  - d. accordare all'apprendista, senza alcuna trattenuta sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento formativo nonché per il conseguimento di titoli di studio a valore legale;
  - e. informare periodicamente, e comunque ad intervalli non superiori a sei mesi, l'apprendista dei risultati del suo addestramento;
  - f. attestare al termine del periodo di addestramento, affinché possano valere all'interno o all'esterno dell'azienda, le competenze professionali acquisite dall'apprendista e le competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti, dandone comunicazione alla struttura territoriale pubblica competente e consegnandone copia al lavoratore;
  - g. comunicare per iscritto all'apprendista, al termine del periodo di addestramento, il superamento della formazione e l'avvenuta qualificazione professionale;
  - h. registrare la formazione sul libretto formativo del cittadino, di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del Dlgs. n. 276/2003, anche ai fini del riconoscimento della qualifica professionale acquisita. In mancanza, valgono appositi supporti informatici o fogli firma;
  - i. comunicare entro 10 giorni all'Ente Bilaterale EPAR i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualificazione di cui al punto g);
  - j. comunicare entro 5 giorni al Centro per l'impiego territorialmente competente rispetto alla sede dell'impresa i nominativi degli apprendisti di cui sia cessato il rapporto di lavoro.
2. Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lettera c), non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto al referente/tutor sotto la cui guida l'Apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate al VI livello del presente CCNL, sempre che lo svolgimento di tale attività sia accessoria alle mansioni oggetto della qualifica, non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'Apprendista
3. Le competenze acquisite dall'apprendista potranno essere certificate secondo le modalità definite dalle Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano sulla base del repertorio delle professioni.

#### 30.12- Doveri dell'apprendista

1. L'apprendista ha l'obbligo di:
  - a. seguire le istruzioni del datore di lavoro e del Referente/ Tutor per l'Apprendistato per la sua formazione e seguire con impegno gli insegnamenti impartiti;
  - b. prestare la sua opera e seguire gli insegnamenti ricevuti con la massima diligenza e impegno;
  - c. frequentare con assiduità i moduli formativi previsti nel suo piano formativo individuale, nel pieno rispetto delle modalità impartite;
  - d. osservare con la massima cura e puntualità tutte le norme in materia di sicurezza sul lavoro;
  - e. osservare le norme disciplinari generali previste dal C.C.N.L. e le norme contenute nei regolamenti dell'impresa, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.
2. L'apprendista è tenuto a svolgere la formazione anche se in possesso di un titolo di studio.

#### 30.13- Orario di lavoro

Gli apprendisti sono tenuti a svolgere l'orario di lavoro secondo la disciplina prevista dal presente C.C.N.L.





### 30.14- Piano formativo individuale

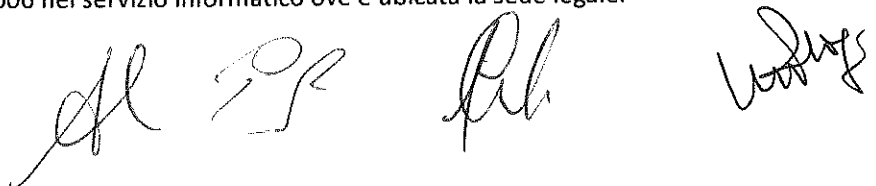
1. Il piano formativo individuale è un documento che deve essere allegato al contratto di apprendistato e in cui vanno indicati, sulla base del bilancio di competenze del lavoratore e degli obiettivi perseguiti mediante il rapporto di apprendistato:
  - a. il percorso di formazione dell'apprendista;
  - b. le competenze possedute e quelle da acquisire in funzione del livello di inquadramento iniziale e finale;
  - c. la ripartizione di impegno tra formazione "aziendale" ed eventuale "extra aziendale";
  - d. l'indicazione del referente per l'Apprendistato, quale responsabile del percorso formativo.
2. Per ciascun apprendista sarà inoltre predisposto un piano individuale di dettaglio, elaborato dall'impresa con l'ausilio del Referente per l'Apprendistato, nel quale verranno indicati specificamente tutti gli aspetti inerenti il percorso formativo teorico e pratico dell'apprendista.
3. Il Piano Formativo Individuale dovrà essere elaborato e sottoscritto entro 30 giorni dall'assunzione dell'apprendista e potrà essere modificato per iscritto in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del Referente per l'apprendistato.
4. Il profilo formativo è costituito dall'insieme degli obiettivi formativi e dagli standard minimi di competenza da conseguire nel corso del contratto attraverso il percorso formativo esterno ed interno all'impresa, formale e non formale sul luogo di lavoro.
5. La formazione sarà realizzata mediante la presenza di un Referente/Tutor in possesso delle competenze e delle funzioni previste dal D.M. 28 febbraio 2000 e s.m.i. e dalle eventuali discipline regionali.
6. Per la sola formazione, interna o esterna all'azienda, di base e trasversale si fa riferimento all'offerta pubblica Regionale che potrà coprire per un massimo di 120 ore per il triennio.

### 30.15- Referente/Tutor per l'apprendistato

1. Il Referente/Tutor deve essere un dipendente qualificato dell'impresa inquadrato ad un livello superiore o pari a quello in cui l'apprendista sarà inquadrato al termine del contratto di apprendistato.
2. Per ricoprire l'incarico di Referente/Tutor, il lavoratore deve avere già acquisito una formazione nelle materie nelle quali si appresta a fare l'affiancamento all'apprendista pari ad almeno 16 ore presso gli Enti accreditati e avere un'esperienza professionale pregressa in materia di almeno 2 anni.
3. Il Referente/Tutor può essere altresì un lavoratore esterno all'impresa, fermo restando il possesso delle competenze di cui precedenti commi.
4. Qualora l'impresa decida di ricorrere per l'apprendistato professionalizzante all'erogazione della formazione tramite una struttura esterna, sarà quest'ultima a dover individuare il Referente/Tutor provvisto delle adeguate competenze di cui sopra.
5. Il Referente/Tutor segue e indirizza il percorso formativo, valuta le competenze acquisite dall'apprendista nel corso dell'apprendistato, compila la scheda di rilevazione dell'attività correlata che sarà firmata anche dall'apprendista.
6. Dovranno tenersi colloqui periodici tra Referente/Tutor e apprendista al fine di verificare l'andamento del piano formativo, lo sviluppo delle capacità professionali e personali dell'apprendista, le difficoltà eventualmente incontrate nell'esecuzione del contratto di apprendistato, al fine di adottare miglioramenti nel restante periodo di apprendistato.
7. Ciascun Referente/Tutor può affiancare non più di 3 (tre) apprendisti contemporaneamente nelle imprese con un numero di dipendenti inferiore a 10 (dieci) ovvero 5 (cinque) apprendisti se di dimensioni maggiori.
8. Il Referente/Tutor deve essere individuato all'avvio dell'attività formativa.
9. Al Referente/Tutor aziendale interno all'impresa sarà riconosciuta un'indennità mensile da escludere agli effetti della retribuzione diretta ed indiretta, del TFR e di ogni altro istituto, in ogni caso pari ad almeno:
  - a. € 25,00 mensili, qualora affianchi fino a 3 (tre) apprendisti;
  - b. € 35,00 mensili qualora affianchi fino a 5 (cinque) apprendisti.

### 30.16- Contenuti della formazione

1. La formazione professionale è articolata in un unico progetto che deve svolgersi all'esterno o all'interno dell'impresa sempre in coerenza con il Piano Formativo Individuale e con i profili formativi previsti dal presente CCNL.
2. I datori di lavoro con sedi in più Regioni possono fare riferimento al percorso formativo della Regione in cui insiste la sede legale e possono accentrare le comunicazioni al centro per l'impiego, previste dai commi 1180 e seguenti, dell'art. 1 della legge n. 296/2006 nel servizio informatico ove è ubicata la sede legale.



3. L'apprendista dovrà acquisire competenze di base e trasversali, competenze settoriali e competenze professionalizzanti relative al profilo di assunzione dell'apprendista.
4. Le aree tematiche approfondite nel corso dell'iter formativo sono strettamente collegate alle conoscenze già in possesso dell'apprendista e sono così articolate:
  - a. Accoglienza, valutazione del livello iniziale e definizione del patto formativo;
  - b. competenze relazionali e di comunicazione;
  - c. disciplina del rapporto di lavoro/bilateralità/welfare contrattuale;
  - d. salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
  - e. informatica di base;
  - f. conoscenze base di una seconda o terza lingua;
  - g. conoscenza dei servizi e delle attività svolte dall'impresa;
  - h. conoscenza delle basi tecniche e teoriche applicate all'interno dell'impresa;
  - i. conoscenza ed utilizzo delle metodologie lavorative aziendali.

### 30.17- Modalità formative

1. La formazione trasversale e professionalizzante può essere svolta in aula, nonché in modalità e-learning, virtuale e con strumenti di teleaffiancamento o video-comunicazione da remoto.
2. L'attività formativa svolta all'interno dell'impresa, dovrà, comunque, garantire l'erogazione della formazione ed avere risorse umane atte a trasferire le conoscenze e competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in ambienti e strutture idonee a tale scopo, anche per quanto riguarda le attrezzature tecniche.

### 30.18- Requisiti per la capacità formativa interna

1. Il riconoscimento della capacità formativa interna è legato al possesso, da parte dell'impresa di determinati requisiti quali, a titolo meramente esemplificativo, l'utilizzo di docenti - anche propri dipendenti - idonei a trasmettere al discente conoscenze e competenze.
2. Per tali docenti è richiesta un'esperienza professionale minima di 3 anni nelle medesime attività oggetto della formazione e il diploma di scuola media superiore ovvero, in mancanza di quest'ultimo, di almeno 5 anni di esperienza.
3. La docenza potrà essere svolta anche dal legale rappresentante che abbia maturato almeno 6 anni di esperienza in materia.
4. Qualora all'interno dell'impresa le suddette professionalità non siano reperibili, l'impresa dovrà rivolgersi all'Ente Bilaterale EPAR.
5. L'attività formativa dovrà tenersi preferibilmente nei locali dell'impresa ovvero in locali diversi da quelli utilizzati per l'attività d'impresa ma comunque in regola con le vigenti norme poste a tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.
6. L'impresa potrà avvalersi per la formazione, trasversale di base o professionalizzante, di strutture esterne accreditate per la formazione continua, presso la Regione o Provincia in cui svolge l'attività formativa oppure di strutture riconosciute da parte dell'Ente Bilaterale EPAR, compresi i Fondi Paritetici Professionali di cui al CCNL.

### 30.19 -Fondi paritetici interprofessionali

Le imprese interessate all'organizzazione di percorsi formativi aziendali diretti ai propri apprendisti possono accedere ad appositi finanziamenti erogati dal Fondo paritetico interprofessionale denominato FONARCOM (Codice: FARC) di cui all'art. 118 della legge n. 388/2000 e all'art. 12 del D.lgs. n. 276/2003 e s.m.i.

### 30.20- Disciplina Speciale per le tipologie di Apprendistato attivabili

#### 30.20.A- Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

1. È rivolto ai giovani che hanno compiuto 15 anni e fino al compimento di 25 anni, per l'ottenimento di una qualifica professionale o per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione.
2. È attivabile in tutti i settori e la sua durata, nel rispetto del limite di 3 anni ovvero 4 anni nel caso di diploma quadriennale regionale, è determinata dalla qualifica o dal titolo da conseguire.
3. La regolamentazione dei profili è rimessa alle Regioni ed alle Province autonome.
4. Si rinvia alla contrattazione di secondo livello per la determinazione delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle Regioni.

- L'erogazione della formazione dovrà comunque avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità formative e dovrà essere svolta in modo da permettere l'efficacia del Piano Formativo Individuale.
- La presente tipologia contrattuale trova applicazione per tutte quelle qualifiche e mansioni comprese tra il III° ed il V° livello della classificazione del personale ai sensi dell'art.34 del presente CCNL.

### 30.20.A1- Livello di inquadramento, durata e trattamento economico

- I livelli d'inquadramento e il correlato trattamento economico per i suddetti apprendisti sono quelli indicati nella tabella che segue "Durata dei contratti di apprendistato per livello di inquadramento".

Tab. 2 – Durata dei contratti di apprendistato per livello d'inquadramento

LIVELLO DI INQUADRAMENTO	DURATA IN MESI				TOTALE IN MESI
	12 mesi	12 mesi	12 mesi	12 mesi	
V° livello	55%	60%	65%	/	36 mesi
IV° livello	50%	55%	60%	/	36 mesi
III° livello	45%	50%	60%	/	36 mesi
* possesso diploma quadriennale regionale	% uguale al livello di riferimento	% uguale al livello di riferimento	% uguale al livello di riferimento	70%	48 mesi

### 30.20.B- Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

- È rivolto ai giovani tra i 18 e i 29 anni e 364 giorni che potranno apprendere un mestiere o una professione in tutti i settori di attività.
- Per i giovani in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.lgs.n.226 /2005, potrà essere stipulato già a partire dai 17 anni del lavoratore.
- Possono essere assunti senza limiti di età, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, i lavoratori in mobilità.
- Trovano applicazione per suddetti lavoratori:
  - le disposizioni in materia di licenziamenti individuali, di cui alla Legge n. 604/1966;
  - il regime contributivo agevolato, di cui all'art.25 comma 9 della Legge n. 223/1991;
  - l'incentivo di cui all'art.8 comma 4 della Legge n. 223/1991.
- La presente tipologia contrattuale trova applicazione per tutte quelle qualifiche e mansioni comprese tra il II° ed il V° livello della classificazione del personale ai sensi dell'art. 34 del presente CCNL.
- La formazione è svolta sotto la responsabilità dell'azienda ed è integrata, nel limite delle risorse pubbliche destinate, dall'offerta formativa pubblica, interna od esterna all'impresa, finalizzata all'acquisizione delle competenze di base o trasversali per un monte ore complessivo di 120 ore nel triennio, offerte e disciplinate dalla Regione o dalla Provincia Autonoma: per i contenuti occorre tenere conto dell'età del giovane, del titolo di studio e delle competenze già in suo possesso.

### 30.20.B1-Livello di inquadramento, durata e trattamento economico

- I livelli di inquadramento professionale e il correlato trattamento economico per gli apprendisti sono quelli indicati nella tabella che segue "Livelli d'inquadramento dei contratti di apprendistato".

Tab. 3 – Livelli d'inquadramento dei contratti di apprendistato

LIVELLO DI INQUADRAMENTO	DURATA IN MESI			TOTALE IN MESI
	6 mesi	18 mesi	12 mesi	
V° livello	-2 livelli	-1 livello	-	24 mesi
IV° livello	-2 livelli	-1 livello	-1 livello	36 mesi
III° livello	-2 livelli	-1 livello	- 1 livello	36 mesi
II° livello	- 1 livelli	-1 livello	- 1 livello	36 mesi



- Qualora il lavoratore da assumere come apprendista sia in possesso di diploma di laurea o equipollente rilasciato anche da un Paese straniero, ciascuno dei termini di durata di cui alla suddetta tabella dovrà essere ridotto nella misura di 1/3 (un terzo).
- Al termine del periodo di apprendistato, in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, verrà corrisposta la retribuzione di cui all'art. 62 del presente CCNL, riconosciuta ai lavoratori impiegati al livello conseguito dall'apprendista.

### 30.20.B2- Durata della formazione

- La durata della formazione minima è stabilita in ragione del titolo e della qualifica con cui il lavoratore fa ingresso in azienda, i cui valori vengono declinati nella seguente tabella 4 "Durata della formazione in entrata"

Tab.4 – Durata della formazione in entrata

TITOLO DI STUDIO DELL'APPRENDISTA	ORE DI FORMAZIONE
Attestato di assolvimento obbligo d'istruzione	220 ore
Attestato di Qualifica Professionale	200 ore
Diploma di scuola media superiore	180 ore
Diploma di laurea di I° e di II° livello	160 ore

- È facoltà dell'impresa anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi tenendo conto che per il primo anno non potranno essere inferiori ad 1/3 delle ore complessive previste nel triennio (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011).
- Le ore formative previste dalla suddetta tabella sono da intendersi quale limite minimo che potrà essere derogato *in melius* in sede di contrattazione di secondo livello territoriale e aziendale.

### 30.20.C - Apprendistato di alta formazione e ricerca

- È attivabile in qualsiasi settore per i giovani tra i 18 e i 29 anni, per conseguire il diploma di istruzione secondaria superiore, titoli di studio specialistici, universitari e post-universitari (compresi dottorati di ricerca), per la formazione di giovani ricercatori nel settore privato, anche ai fini del praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali.
- Per i giovani in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.lgs. n. 226/2005, potrà essere stipulato già a partire dai 17 anni del lavoratore.
- La regolamentazione e la durata per attività di ricerca, per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, è rimessa alle Regioni per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni dei datori di lavoro territoriali, le università, gli istituti tecnici e professionali nonché altre istituzioni formative o di ricerca riconosciute a livello nazionale o regionale ed aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, dell'innovazione e del trasferimento tecnologico.
- In assenza di regolamenti regionali, l'attivazione di questa tipologia di apprendistato è rimessa direttamente ad apposite convenzioni tra datori di lavoro (o associazioni datoriali firmatarie il presente Accordo) e Università, istituti tecnici e professionali e istituzioni formative o di ricerca.
- È demandata alla contrattazione di secondo livello la sottoscrizione di accordi che rendano operativa la presente tipologia contrattuale per la determinazione delle modalità di erogazione della formazione aziendale in base agli standard generali.
- La presente tipologia di apprendistato potrà essere applicata in relazione a quelle qualifiche e mansioni appartenenti al livello I°, II° e III° della classificazione del personale ai sensi dell'art.34 del presente CCNL. Per tutto il periodo formativo il lavoratore percepirà la retribuzione del livello per il quale consegue la qualifica.

### NOTA CONGIUNTA

- Nel caso in cui l'impresa intenda avviare percorsi formativi per profili non previsti ma comunque riconducibili alla declaratoria della classificazione del personale di cui all'art.34 del presente CCNL, potrà richiedere apposita autorizzazione all'Ente Bilaterale Nazionale EPAR, il quale, semestralmente invierà alle Parti stipulanti il presente CCNL i nuovi profili per la loro eventuale formalizzazione nella contrattazione collettiva.

2. Si precisa che per armonizzare le diverse qualifiche professionali acquisite mediante le diverse tipologie di apprendistato, sarà istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il repertorio delle professioni ma, nelle more della definizione dello stesso, si fa riferimento ai sistemi di standard regionali esistenti.

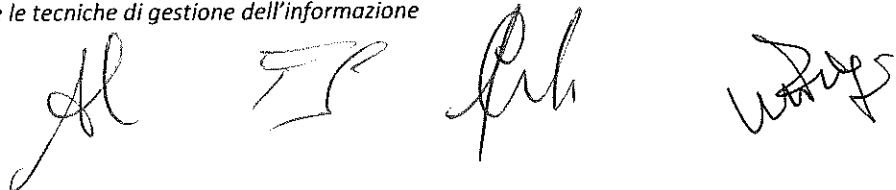
### **Esempi profili formativi per apprendistato professionalizzante:**

#### **Addetto ad attività amministrative d'ordine**

- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo di riferimento e le procedure previste;
- Conoscere il concetto di organizzazione e pianificazione del lavoro e degli elementi di base per l'analisi di un flusso di lavoro
- Conoscere e applicare le tecniche e i metodi per la gestione delle informazioni
- Conoscere i principi economici, finanziari e contabili
- Conoscere le principali normative fiscali vigenti
- Essere in grado di effettuare le rilevazioni contabili in partita doppia (contabilità clienti, fornitori, contabilità IVA)
- Conoscere e saper utilizzare i diversi mezzi e sistemi di pagamento ed incasso
- Essere in grado di impostare il primo bilancio di verifica
- Conoscere i criteri generali che guidano l'interpretazione e la lettura del bilancio d'esercizio
- Essere in grado di leggere i dati di bilancio per poter valutare i risultati conseguiti dalla propria impresa
- Essere in grado di utilizzare gli strumenti previsti dal sistema gestionale in uso per le registrazioni delle operazioni e dei fatti contabili
- Essere in grado di utilizzare il software gestionale per il registro delle mediazioni in uso presso l'Organismo di mediazione
- Essere in grado di gestire e condividere file, cartelle e risorse hardware
- Essere in grado di impostare documenti di testo semplici e di creare ed automatizzare tabelle semplici per elaborazioni extracontabili
- Essere in grado di individuare e risolvere semplici anomalie e disfunzioni ricorrenti
- Conoscere e applicare le tecniche e i metodi per la gestione e l'archiviazione dei documenti contabili
- Essere in grado di effettuare le rilevazioni di operazioni complesse
- Conoscere ed applicare i criteri di valutazione per le operazioni di chiusura dei conti e redazione del bilancio
- Possedere padronanza completa delle logiche e dei meccanismi operativi di redazione del bilancio d'esercizio
- Essere in grado di effettuare verifiche mirate in ambito contabile, fiscale e dichiarativo
- Conoscere i principali indici di redditività, finanziari e patrimoniali
- Essere in grado di analizzare il contenuto dei principali documenti allegati al bilancio previsti dalla normativa
- Essere in grado di elaborare dei dati informativi del bilancio per la redazione di report significativi
- Conoscere le regole di funzionamento dei team di lavoro
- Saper redigere documenti o lettere di natura contabili, moduli e distinte
- Conoscere e saper utilizzare i diversi sistemi di pagamento e di incasso
- Conoscere e saper applicare principi, metodi e tecniche di contabilità generale e analitica
- Conoscere e saper applicare le normative sulla privacy
- Conoscere la normativa relativa alle notifiche ed ai principali termini di prescrizione e decadenza dei diritti sui quali verte la procedura di mediazione
- Acquisire competenze di case manager (gestione del caso oggetto di mediazione)
- Saper redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività, presentare i risultati conseguiti e commentarli negli aspetti salienti
- Saper redigere, leggere ed interpretare lettere e documenti in una lingua straniera
- Essere in grado di eseguire operazioni fiscali e previdenziali e di gestire attività di acquisto e di fatturazione
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro
- Conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contesto
- Saper promuovere i collegamenti tecnici e/o gestionali di tipo operativi o informativi tra sezioni di lavoro e/o i reparti e/o uffici
- Saper redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività e presentare i risultati conseguiti;
- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto dell'Organizzazione e del processo di erogazione del servizio.
- Saper utilizzare gli strumenti informatici ed i principali software applicativi per le operazioni di calcolo e di videoscrittura.
- Conoscere e saper applicare le normative sulla privacy.
- Conoscere le procedure relative ai tradizionali lavori di segreteria, vale a dire: registrazione e smistamento delle telefonate, utilizzo telefax e macchina fotocopiatrice, smistamento ed archiviazione della corrispondenza in arrivo ed in partenza.
- Conoscere e sapere utilizzare i diversi sistemi di fatturazione, di pagamento e di incasso.
- Saper organizzare e gestire l'archivio cartaceo ed elettronico.

#### **Addetto alla segreteria/archivi/all'accoglienza e assimilati**

- Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera (lavoro d'ufficio);
- Conoscere i processi e applicare le tecniche di gestione dell'informazione



- *Conoscere e saper applicare le normative sulla privacy*
- *Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi*
- *Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto*
- *Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di erogazione del servizio*
- *Saper operare in un contesto orientato alla qualità*
- *Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività*
- *Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione*
- *Sapersi rapportare alle altre aree organizzative*
- *Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da interpretare e redigere documenti amministrativi*
- *Conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione*
- *Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto e del processo di erogazione del servizio*
- *Saper utilizzare lo strumento informatico e i principali software applicativi per le operazioni di scrittura*
- *Conoscere e saper utilizzare le tecniche di organizzazione dell'ufficio*
- *Compilare le statistiche trimestrali dei procedimenti di mediazione da inviare al Ministero della Giustizia*
- *Saper redigere, leggere ed interpretare lettere e documenti in una lingua straniera*
- *Conoscere e saper utilizzare le tecniche di scrittura veloce anche sotto dettatura*
- *Saper organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico*
- *Saper pianificare e gestire l'agenda di appuntamenti dell'ufficio*
- *Saper gestire conversazioni dirette o mediate da mezzi di comunicazione*
- *Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale*

#### **Addetto ai servizi di stampa e di editoria**

- *Conoscere le caratteristiche del settore della comunicazione*
- *Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera (lavoro d'ufficio)*
- *Conoscere i processi e applicare le tecniche di gestione dell'informazione*
- *Conoscere e saper applicare le normative sulla privacy*
- *saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi*
- *Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto*
- *Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di erogazione del servizio*
- *sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali*
- *Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività*
- *Conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato*
- *Conoscere e saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi*
- *Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari*
- *Conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione*
- *Conoscere l'organizzazione del comparto grafico*
- *Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo*
- *saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica*
- *Conoscere le principali fasi del processo di stampa tradizionale (impaginazione, fotocomposizione, ...)*
- *Riconoscere le principali innovazioni apportate dalla stampa digitale*
- *saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi per la stampa digitale*
- *saper redigere, leggere ed interpretare lettere e documenti in una lingua straniera*
- *Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni e materiali saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni*
- *Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale*

#### **Addetto informatico**

- *Conoscere le caratteristiche del settore informatico*
- *Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera (lavoro d'ufficio)*
- *Conoscere i processi e applicare le tecniche di gestione dell'informazione*
- *Conoscere e saper applicare le normative sulla privacy*
- *saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi*
- *Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto*
- *Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio*
- *sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali*
- *Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività*

- *Conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato*
- *Conoscere e saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi*
- *saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica*
- *saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi*
- *saper redigere, leggere ed interpretare lettere e documenti tecnici (anche in una lingua straniera)*
- *Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio*
- *saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo*
- *saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica*
- *saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi*
- *saper redigere, leggere ed interpretare lettere e documenti in una lingua straniera*
- *saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni*
- *Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale*
- *saper applicare le tecniche di preventivazione e rilevazione dei costi*
- *Conoscere le fasi progettuali ed i loro concatenamenti*
- *saper applicare le procedure di programmazione lavori ed analisi delle fasi operative del processo individuando le priorità, i tempi ed i relativi costi d'attuazione*
- *saper assemblare e disassemblare un personal computer*
- *saper installare e configurare componenti hardware aggiuntivi*
- *saper svolgere attività di manutenzione, collaudo e assistenza sui sistemi hardware*
- *saper progettare, installare e configurare una rete aziendale*
- *saper gestire il rapporto con collaboratori e consulenti esterni nell'ambito di un progetto su commessa*

#### **NOTA A VERBALE CONGIUNTA**

Qualora nel corso di validità del presente CCNL dovessero intervenire modifiche alla disciplina dell'apprendistato, le Parti stipulanti provvederanno agli opportuni adeguamenti normativi.

#### **ART. 31 – TELELAVORO**

1. Il telelavoro è una forma di organizzazione a distanza resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore opera e la sede dell'impresa.
2. Il telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non un particolare status legale che fa, quindi, parte dell'organizzazione della struttura datoriale, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno alla stessa.
3. Il telelavoratore ha, quindi, gli stessi diritti dei lavoratori comparabili che svolgono l'attività nei locali dell'impresa e sono assoggettati al potere direttivo, organizzativo e di controllo della stessa. Per comparabile si intende il dipendente inquadrato allo stesso livello in forza dei criteri stabiliti dal presente CCNL.
4. Il telelavoro può essere di 3 tipi:
  - a. domiciliare: svolto nell'abitazione del telelavorista;
  - b. mobile: attraverso l'utilizzo di apparecchiature portatili;
  - c. remotizzato o a distanza: svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri i quali non coincidono né con l'abitazione del telelavorista né con gli uffici dell'impresa.
5. Il telelavoro domiciliare e remotizzato si applica esclusivamente ai telelavoristi subordinati e non è applicabile né ai telelavoristi occasionali né a quelli autonomi.
6. Il telelavoro subordinato può svolgersi anche con contratto part-time o a tempo determinato, sia che il telelavoro sia domiciliare che remotizzato.
7. Il Centro di telelavoro o la singola postazione a casa non configurano un'unità produttiva autonoma.
8. Il telelavoro ha carattere volontario sia per l'impresa che per il lavoratore dipendente.
9. Se il telelavoro non è previsto nel contratto di assunzione, il lavoratore dipendente è libero di accettare o respingere l'offerta prospettata nel corso del rapporto di lavoro.
10. Il compito di individuare le modalità per esercitare il diritto alla reversibilità sarà stabilito dalla contrattazione di secondo livello.
11. I telelavoratori dovranno essere messi nelle condizioni di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per i dipendenti comparabili.
12. I telelavoratori hanno diritto a una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.

13. I lavoratori dipendenti che passano al telelavoro nel corso del rapporto conservano per intero lo status precedentemente acquisito.
14. L'impresa adotterà tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal dipendente per fini professionali. Provvederà, inoltre, ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati. La responsabilità di tali norme e regole è in capo al telelavoratore dipendente.
15. È demandata alla contrattazione aziendale ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione.
16. L'impresa può instaurare strumenti di controllo, nel rispetto sia del d.lgs. n.81 del 2008 relativo ai videoterminali, che delle norme vigenti in materia, le quali sanciscono che nessun dispositivo o controllo quantitativo o qualitativo può essere utilizzato tramite software all'insaputa dei telelavoristi.
17. Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e di responsabilità dovrà essere definita con la contrattazione aziendale prima dell'inizio del contratto di telelavoro. In ogni caso l'impresa si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dal telelavoratore.
18. L'impresa è tenuta a fornire al telelavoratore i supporti tecnici ed è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore, conformemente alla Direttiva n. 89/391/CEE, oltre che alle direttive particolari recepite dalla legislazione nazionale in quanto applicabili e a quelle previste nel presente contratto.
19. La contrattazione aziendale regolerà gli eventuali accessi al domicilio del telelavorista o ai telecentri.
20. Nella regolamentazione dell'istituto, potranno essere disciplinati con contrattazione aziendale:
  - a. l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore come i contatti con i colleghi e l'accesso alle informazioni dell'impresa;
  - b. la distribuzione del carico di lavoro;
  - c. l'eventuale fascia di reperibilità;
  - d. la determinazione in concreto degli strumenti che permettono l'effettiva autonoma gestione dell'organizzazione al telelavoratore dipendente.
21. Con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili al telelavoratore le seguenti norme previste dal d.lgs. n. 66/2003, art. 3 (Orario normale di lavoro settimanale), art. 4 (Durata massima dell'orario settimanale), art. 5 (Lavoro straordinario), art. 7 (Riposo giornaliero), art. 8 (Pause), artt.12 e 13 (Organizzazione e durata del lavoro notturno).
22. La postazione del telelavoratore e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del telelavoratore.
23. Il telelavoro può essere concesso dal datore di lavoro ovvero richiesto dal lavoratore per tutte quelle mansioni che non richiedano attività di controllo sul lavoro di altri dipendenti o l'accesso a materiali e/o informazioni che per natura o per logistica non possono essere posti fuori dall'azienda stessa.
24. A titolo meramente esemplificativo, il telelavoro non può essere concesso ai dipendenti che occupino le seguenti mansioni:
  - a. personale direttivo;
  - b. gestione del personale;
  - c. impiegati amministrativi preposti al riscontro dei documenti contabili;
  - d. personale ausiliario di vigilanza e controllo;
  - e. ogni altra mansione assimilabile a quelle su esposte

#### **ART. 32 - CONTRATTO DI LAVORO SOMMINISTRATO A TEMPO DETERMINATO**

1. La somministrazione a tempo determinato è ammessa esclusivamente per sopperire ad urgenze insorte nell'organizzazione del lavoro dell'impresa cui non si possa sopperire con la stipula di contratti a tempo determinato.
2. Ai fini della prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato di durata non superiore a 12 mesi è escluso il requisito della sussistenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, riferibili anche all'ordinaria attività del datore di lavoro.
3. Fatta eccezione di quanto sopra, la somministrazione a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore nei seguenti casi:



- a. ogni qualvolta si determinano vuoti di organico determinati da malattia, infortunio, maternità, ferie, aspettativa, congedo, frequentazione di corsi di formazione;
  - b. carenza di personale sul mercato;
  - c. sostituzione di lavoratori dipendenti temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate;
  - d. attività cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali;
  - e. per l'esecuzione di particolari servizi che per la loro specificità richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate;
  - f. per fronteggiare punte di più intensa attività determinata da eventi specifici e definiti
4. La durata massima del contratto di somministrazione è di 24 mesi comprensivi del primo contratto acausale.
5. Il contratto di lavoro somministrato è vietato nei seguenti casi:
- a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
  - b. salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24, legge 23.7.91 n.223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'art. 8, comma 2), legge 23.7.91 n. 223;
  - c. presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
  - d. da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi.
6. Il ricorso a contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentito, fatte salve le esenzioni dai limiti quantitativi di cui all'art.10 c.7 del D.lgs.n.368/2001, per tutte le categorie eccetto quelle ricomprese nel VII° livello, nella percentuale massima del 20% su base annua, del personale assunto con contratto a tempo indeterminato.
7. In alternativa è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione sino a 3 prestatori, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato.
8. Nella percentuale di cui al comma 6 non vanno ricompresi i lavoratori dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.
9. Il contratto di somministrazione di manodopera è stipulato in forma scritta e deve contenere:
- a. gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
  - b. il numero dei lavoratori da somministrare;
  - c. i casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo ad eccezione della prima missione;
  - d. l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate;
  - e. la data di inizio, il periodo di prova e la durata prevista del contratto di somministrazione;
  - f. le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento;
  - g. il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;
  - h. assunzione da parte del somministratore della obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali;
  - i. assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore dirimborzare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro;
  - j. assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili;
  - k. assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.
10. La mancanza della forma scritta del contratto di somministrazione produce la nullità del contratto medesimo ed il lavoratore viene considerato a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.
11. Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo non inferiore, nonché un trattamento economico e normativo non meno favorevole, rispetto a quello spettante al dipendente dell'utilizzatore, di pari livello e mansione, relativamente:
- a. all'importo della retribuzione;

- b. all'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
  - c. all'accesso ai servizi aziendali;
  - d. ai criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente C.C.N.L.;
  - e. ai diritti sindacali previsti dall'art. 24 del D.Lgs. n. 276/2003.
12. Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, l'impresa comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi del codice disciplinare di cui al presente CCNL.

### ART. 33 - TIROCINIO FORMATIVI E DI ORIENTAMENTO

1. Le Parti Sociali stipulanti concordano nel ritenere i tirocini formativi e di orientamento –di cui all'art. 18 della Legge n. 196/1997, al D.M. n. 142/1998, all'articolo 11 del D.L. 138/2011e disciplinati dall'Accordo Stato-Regioni del 24 gennaio 2013 recante "Linee guida in materia di tirocini" ai sensi dell'art.1 c.34-36 della L.n.92/2012 - un utile canale di inserimento nel mondo del lavoro.
2. Al fine di evitare abusi nell'utilizzo dell'istituto:
  - a. Il tirocinio non può essere utilizzato per tipologie di attività lavorative per le quali non sia necessario un periodo formativo;
  - b. I tirocinanti non possono sostituire lavoratori con contratti a termine nei periodi di picco delle attività;
  - c. I tirocinanti non possono essere utilizzati per sostituire il personale del soggetto ospitante nei periodi di malattia, maternità o ferie;
  - d. I tirocinanti non possono essere utilizzati per ricoprire ruoli necessari all'organizzazione del soggetto ospitante.
  - e. Non potranno ricevere tirocinanti per 8 mesi, sia come ente promotore sia come ente ospitante, le imprese che, al momento della stipulazione di un nuovo tirocinio, non abbiano trasformato almeno il 25% dei tirocini formativi, nei 6 mesi precedenti, in:
    - a. un contratto a tempo indeterminato;
    - b. un contratto di apprendistato;
    - c. un contratto a tempo determinato di almeno 6 mesi.
 In detta percentuale non vanno ricompresi i tirocinanti dimissionari, quelli il cui percorso formativo sia stato risolto per giusta causa, quelli che, al termine del tirocinio, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con contratto di apprendistato ex d.lgs. 167/2011, con un contratto a tempo determinato di almeno 6 mesi.
  - f) Il tirocinio non può essere attivato per progetti formativi che si riferiscano a e qualifiche rientranti nel livello VI° e VII° del presente CCNL.

#### 33.1-Tipologia e durata

Premesso che la durata massima prevista per le diverse tipologie è comprensiva delle eventuali proroghe, sono configurabili le seguenti tipologie e durate di tirocini:

##### a. Tirocini formativi e di orientamento

Sonofinalizzati ad agevolare le scelte professionali e l'occupabilità dei giovani nel percorso di transizione tra scuola e lavoro mediante una formazione a diretto contatto con il mondo del lavoro. I destinatari sono i soggetti che hanno conseguito un titolo di studio entro e non oltre 12 mesi. La durata non può essere superiore a sei mesi.

##### b. Tirocini di inserimento/reinserimento al lavoro

Sono finalizzati a percorsi di inserimento/reinserimento nel mondo del lavoro. Sono rivolti a:

- a. disoccupati (anche in mobilità);
- b. inoccupati;
- c. lavoratori sospesi in regime di cassa integrazione sulla base di specifici accordi in attuazione delle politiche attive del lavoro per l'erogazione di ammortizzatori sociali.

La durata non può essere superiore a dodici mesi

##### c. Tirocini di orientamento e formazione o di inserimento/reinserimento in favore di

1. soggetti di cui all'articolo 1, comma 1, della legge n. 68/99, con durata complessiva fino a ventiquattro mesi;
2. persone svantaggiate ai sensi della legge n. 381/91 nonché richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale, con durata non superiore a dodici mesi.

Le regioni e le Province autonome potranno definire misure di agevolazione, deroghe in materia di durata e ripetibilità.

### 33.2- Modalità di attivazione

1. I tirocini sono regolati da apposite convenzioni stipulate tra soggetti promotori e soggetti ospitanti.
2. La convenzione può riguardare più tirocini anche di diverse tipologie e deve essere corredata da un progetto formativo allegato per ciascun tirocinante predisposto sulla base di modelli definiti dalle Regioni e Province Autonome.
3. Il progetto formativo dovrà essere sottoscritto dal tirocinante, dal soggetto ospitante e dal soggetto promotore;
4. In caso di soggetto ospitante multilocalizzato il tirocinio sarà regolato dalla normativa della Regione o della Provincia Autonoma nel cui territorio il tirocinio è realizzato, salvo deroghe;
5. Per i tirocini che prevedono attività formative in più Regioni si farà riferimento alla normativa della Regione sede di attivazione del tirocinio.

### 33.3- Soggetti promotori

1. Le Regioni e le Province autonome individuano soggetti, pubblici e privati, accreditati o autorizzati a promuovere il tirocinio nel proprio territorio dandone pubblicità e visibilità nel rispetto dei principi di trasparenza e non discriminazione.
2. Il soggetto promotore deve:
  - a. osservare l'obbligo assicurativo per il tirocinante contro gli infortuni sul lavoro presso l'INAIL;
  - b. osservare l'obbligo assicurativo per il tirocinante per la responsabilità civile verso i terzi con idonea compagnia assicuratrice;
  - c. favorire l'attivazione dell'esperienza di tirocinio supportando il soggetto ospitante e il tirocinante nella fase di avvio delle procedure amministrative e nella predisposizione del progetto formativo;
  - d. individuare un referente o tutor quale responsabile organizzativo del tirocinio;
  - e. monitorare l'andamento del tirocinio;
  - f. rilasciare l'attestazione dei risultati specificando le competenze acquisite con riferimento ad una qualificazione inserita nel Repertorio nazionale di cui all'art.4, c.67 della L.n.92/2012 o, nelle more della sua istituzione, facendo riferimento al Repertorio definito dalla Regione o Provincia autonoma, cui seguirà la registrazione sul Libretto Formativo del cittadino di cui all'art.2, c.1 lett.i del D.lgs.276/2003, qualora il tirocinante abbia partecipato ad almeno il 70% del tirocinio;
  - g. redigere con cadenza annuale un rapporto sintetico di analisi dei tirocini realizzati, inviarlo alla Regione e Provincia Autonoma e renderlo disponibile sul proprio sito internet nel rispetto della tutela dei dati personali.
3. il soggetto promotore dovrà individuare un referente/tutor con i seguenti compiti:
  - a. collaborare alla stesura del progetto formativo del tirocinio;
  - b. coordinare l'organizzazione e il programma del percorso di tirocinio;
  - c. monitorare l'andamento del tirocinio;
  - d. acquisire dal tirocinante elementi in merito all'esperienza svolta ed agli esiti con particolare riferimento all'eventuale prosecuzione del rapporto con il soggetto ospitante;
  - e. concorrere alla redazione dell'attestazione finale.

### 33.4 -Soggetti ospitanti

1. Sono soggetti ospitanti gli enti pubblici o privati presso i quali viene effettuato il tirocinio. Nel caso in cui l'azienda, abbia più unità produttive, il tirocinio verrà regolato dalla normativa della Regione nel cui territorio il tirocinio è realizzato.
2. Il soggetto ospitante non può realizzare più di un tirocinio con il medesimo tirocinante, fatta salva la possibilità di proroga del medesimo tirocinio entro i limiti di durata di cui sopra.
3. Il soggetto ospitante deve:
  - a. essere in regola con la normativa sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
  - b. aver adempiuto agli obblighi di cui alla L.n.68/1999 e succ.mod.;
  - c. non aver effettuato licenziamenti nei 12 mesi precedenti l'attivazione del tirocinio, fatti salvi quelli per giustificato motivo soggettivo e per giusta causa e fatti salvi specifici accordi sindacali territoriali;
  - d. non avere in atto procedure di CIG straordinaria o in deroga in corso per attività equivalenti a quelle del tirocinio nella medesima unità produttiva;



- e. provvedere alla comunicazione obbligatoria di cui all'art.9 bis, c.2 del D.L. n.510/1996;
  - f. stipulare la convenzione con il soggetto promotore e definire il progetto formativo, in collaborazione con il soggetto promotore;
  - g. designare un *tutor* con funzioni di affiancamento al tirocinante sul luogo di lavoro, individuato tra i propri lavoratori in possesso di competenze professionali adeguate e coerenti con il progetto formativo individuale;
  - h. assicurare la realizzazione del percorso di tirocinio secondo quanto previsto dal progetto;
  - i. valutare l'esperienza svolta dal tirocinante ai fini del rilascio, da parte del soggetto promotore, dell'attestazione dell'attività svolta e delle eventuali competenze acquisite.
4. Il numero di tirocini attivabili contemporaneamente, anche per il medesimo profilo professionale, è definito attraverso le discipline Regionali e delle Province autonome. Nelle more della definizione, detto numero è proporzionato al numero di lavoratori dipendenti a tempo indeterminato nei seguenti limiti:
- a. 1 tirocinio nelle unità operative con massimo 5 dipendenti;
  - b. 2 tirocini nelle unità operative da 6 a 20 dipendenti;
  - c. 10% tirocinanti: nelle aziende con più di 20 dipendenti.
5. Sono esclusi dai suddetti limiti i tirocini in favore dei disabili e delle persone svantaggiate, nonché dei richiedenti asilo e dei titolari di protezione internazionale.
6. Il soggetto ospitante dovrà individuare un referente/tutor il quale potrà accompagnare fino a un massimo di 3 tirocinanti, con i seguenti compiti:
- a. favorire l'inserimento del tirocinante;
  - b. promuovere l'acquisizione delle competenze secondo le previsioni del progetto formativo;
  - c. aggiornare la documentazione relativa al tirocinio (registri, etc.) per l'intera durata del tirocinio;
  - d. accompagnare e supervisionare il percorso formativo del tirocinante.

### 33.5- Referente/tutor

1. I referenti/tutor del soggetto promotore e del soggetto ospitante collaborano per:
  - a. Definire le condizioni organizzative e didattiche favorevoli all'apprendimento;
  - b. Garantire il monitoraggio dello stato di avanzamento del percorso formativo del tirocinante attraverso modalità di verifica in itinere e a conclusione dell'intero processo;
  - c. Garantire il processo di attestazione dell'attività svolta e delle competenze acquisite dal tirocinante.
2. I referenti/tutor, sia del soggetto promotore che del soggetto ospitante devono possedere esperienze e competenze professionali adeguate per garantire il raggiungimento degli obiettivi del tirocinio. A tal fine, il referente/tutor dovrà possedere:
  - a. un'anzianità di servizio di almeno 1 anno;
  - b. un livello non inferiore al III°;
  - c. un periodo di formazione di almeno 16 ore effettuato presso enti accreditati.
3. Al referente/tutor, sia del soggetto promotore che del soggetto ospitante, l'impresa riconoscerà un'indennità mensile, da escludere agli effetti della retribuzione diretta ed indiretta, del TFR e di ogni altro istituto, pari ad almeno:
  - a. €15,00 per i tirocini di durata fino a 6 mesi;
  - b. €20,00 per i tirocini di durata fino a 12 mesi;
  - c. €25,00 per i tirocini di durata fino a 24 mesi

### 33.6- Tirocinanti

1. Il tirocinante ha l'obbligo di attenersi a quanto previsto dal progetto formativo e di svolgere le attività concordate con il tutor.
2. Al tirocinante potrà essere richiesto un impegno formativo per un massimo di 36 ore ed un minimo di 20 ore settimanali.
3. Il tirocinante ha diritto alla sospensione del tirocinio nei seguenti casi:
  - a. maternità;
  - b. malattia lunga, ossia quella che si protrae per una durata pari o superiore ad 1/3 della durata del tirocinio.
4. Il periodo di sospensione non concorre al computo della durata complessiva del tirocinio secondo i limiti massimi sopra individuati, prorogandone pertanto il periodo inizialmente previsto per la conclusione.
5. Al tirocinante sarà corrisposta un'indennità lorda mensile, in attesa delle regolamentazioni delle Regioni e delle Province Autonome, nella misura di almeno:
  - a. €400,00 per i tirocini fino a 6 mesi;

- b. €500,00 per i tirocini fino a 12 mesi;
- c. €600,00 per i tirocini fino a 24 mesi.

Detta indennità non concorre a formare reddito imponibile ai fini contributivi in quanto il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro. Dal punto di vista fiscale è considerata quale reddito assimilato a quello da lavoro dipendente.

- 6. La percezione dell'indennità non comporta la perdita dell'eventuale stato di disoccupazione posseduto.
- 7. L'indennità di tirocinio non verrà corrisposta nel caso di tirocini in favore di lavoratori sospesi e comunque percettori di forme di sostegno al reddito, in quanto fruitori di ammortizzatori sociali.

#### **NOTA CONGIUNTA**

Le Parti stipulate il presente CCNL rinviano all'Osservatorio di cui all'art. 9 l'armonizzazione delle varie discipline regionali in materia di tirocini formativi.

## **TITOLO VIII – Declaratoria e Classificazione del Personale –**

### **ART. 34- CLASSIFICAZIONE E PROFILI**

1. La classificazione e l'inquadramento del personale dipendente sono determinati con la metodologia ispirata all'armonizzazione della flessibilità organizzativa necessaria all'impresa al fine di consentire l'adozione di modelli organizzativi rispondenti alle esigenze del mercato del lavoro ed al riconoscimento delle professionalità dei lavoratori alla luce:

- a. dei processi di trasformazione e innovazione tecnologica ed organizzativa;
- b. dell'evoluzione delle dinamiche formative e professionali;
- c. dei fenomeni di mobilità esterna dei lavoratori degli organismi di mediazione presso altre tipologie di settori produttivi;
- d. della necessaria mobilità interna volta ad assolvere le esigenze di implementazione e diversificazione dell'offerta di servizi da parte degli organismi di mediazione e degli enti di formazione al fine di non perdere le professionalità acquisite.

2. L'inquadramento delle varie mansioni nelle singole categorie verrà effettuato sulla base della declaratoria e dei profili sotto enunciati.

3. Il presente C.C.N.L. individua i profili che rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle mansioni in esse considerate. I profili hanno valore esemplificativo minimo.

#### **Quadri**

Appartengono alla categoria "Quadri" (Legge n.190/1985) i lavoratori che, in possesso di diploma di laurea, con carattere continuativo, svolgono compiti particolarmente importanti ai fini dell'attuazione e dello sviluppo degli obiettivi aziendali, con autonoma responsabilità gestionale e discrezionalità decisionale, subordinate agli indirizzi, orientamenti decisionali, direttive generali e di coordinamento di tipo strategico, proprie della Dirigenza.

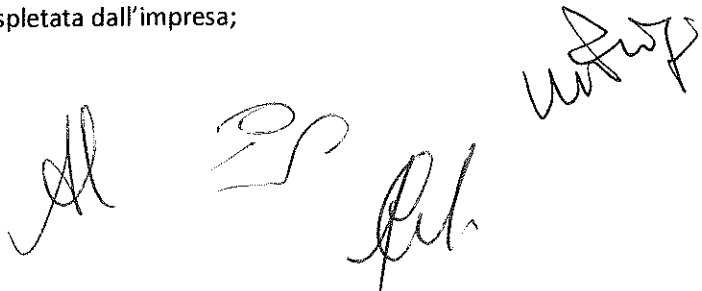
L'impresa è tenuta ad assicurare i lavoratori appartenenti a questa categoria contro la responsabilità civile verso i terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali.

La loro prestazione lavorativa è effettuata di massima in correlazione con il normale orario di lavoro, fermo restando che il "quadro" opera secondo il principio di flessibilità temporale. Le eventuali prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro si intendono compensate con la corresponsione dell'indennità "quadro" pari ad euro 200,00 lordi per 13 mensilità.

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

#### **A titolo esemplificativo:**

- Responsabile di sede centrale;
- Responsabile di settore specifico;
- Esperto di settore sussidiario all'attività espletata dall'impresa;
- Coordinatore mediatore di sede centrale;
- Coordinatore Formatore di sede centrale



### **Primo Livello**

Appartengono a questo livello i lavoratori dipendenti che, muniti di diploma di laurea o di diploma di scuola media superiore, ed in possesso di approfondite conoscenze tecniche e pratiche, esplicano mansioni di concetto caratterizzate da alto contenuto professionale e che, in regime di autonomia e discrezionalità siano delegati a ricoprire con poteri decisionali, tutti gli incarichi inerenti l'attività dell'impresa finalizzati alla realizzazione dei progetti e degli obiettivi stabiliti, all'elaborazione e all'ottimizzazione dei progetti tecnici e di progetti relativi ad ampliamenti e potenziamenti di settori, controllandone lo sviluppo e i risultati.

#### **Esemplificazioni indicative**

- Responsabile di sede decentrata;
- Mediatore di sede decentrata;
- Formatore di sede decentrata;
- Responsabile servizio amministrativo e contabile;
- Responsabile commerciale e ricerche di mercato;
- Responsabile delle risorse umane;
- Esperto di sviluppo organizzativo;
- Responsabile e coordinatore team di segreteria;
- Responsabile dei processi di promozione, progettazione e sviluppo;
- Analista sistemista;
- Responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti;
- Responsabile marketing;
- Responsabile pubbliche relazioni;
- Responsabile ufficio studi;
- Tecnico stampa responsabile di un servizio

### **Secondo Livello**

Appartengono a questo livello i lavoratori dipendenti che, muniti di diploma di laurea o di diploma di scuola media superiore, svolgono funzioni di consolidata e differenziata esperienza, caratterizzate da iniziativa e autonomia operativa e ai quali sono affidate, nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole rilevanza dell'azienda. Tali lavoratori operano con responsabilità dei risultati conseguiti.

#### **Esemplificazioni indicative**

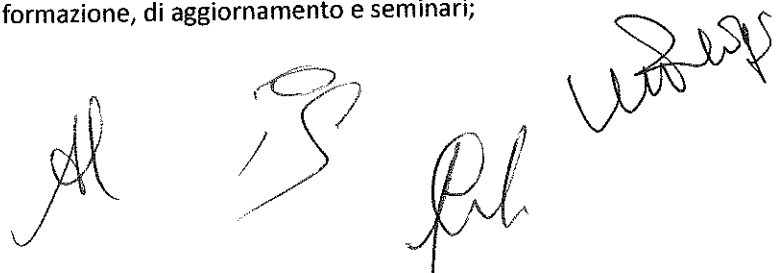
- Operatore di segreteria di direzione con mansioni di concetto;
- Analista dei costi aziendali;
- Coadiutore amministrativo esperto;
- Coadiutore di segreteria esperto;
- Tutor d'aula;
- Formatore-orientatore;
- Tutor on-line;
- Formatore semplice

### **Terzo Livello**

Appartengono a questo livello i lavoratori dipendenti che, in possesso di specifiche conoscenze teoriche e pratiche nonché dell'esperienza tecnica derivante dal consolidato svolgimento delle proprie mansioni, svolgono con perizia ed in condizioni di autonomia operativa i lavori loro affidati e connessi alle proprie professionalità e competenze.

#### **Esemplificazioni indicative**

- Addetto alla gestione amministrativo-contabile e rendicontazione dei progetti;
- Addetto al marketing;
- Tecnico dei sistemi informatici;
- Tecnico Sistema Qualità;
- Addetto alla preparazione dei corsi di formazione, di aggiornamento e seminari;
- Operatore help desk;
- Segretario verbalizzante;



- Operatore di segreteria addetto a mansioni di concetto;
- Capo archivista

#### **Quarto Livello**

Appartengono a questo livello i lavoratori dipendenti che, nell'ambito di direttive ed istruzioni ricevute in attuazione delle direttive dei superiori, svolgono attività che comportano l'utilizzo di strumenti e particolari sistemi informatici per i quali è richiesto il possesso di specifiche conoscenze ed esperienze professionali.

#### **Esemplificazioni indicative**

- Contabile di concetto;
- Assistente docente di corsi di formazione;
- Assistente mediatore;
- Assistente formatore
- Archivista con mansioni di concetto;
- Assistente alla preparazione dei corsi di formazione, di aggiornamento e seminari

#### **Quinto Livello**

Appartengono a questo livello i lavoratori dipendenti che, eseguendo lavori qualificati, abbiano conseguito una normale formazione per l'espletamento di attività di media complessità, da svolgere in autonomia esecutiva e basilari per garantire l'andamento produttivo dell'impresa, in attuazione delle direttive dei superiori, per la cui esecuzione sono richieste specifiche conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche.

#### **Esemplificazioni indicative**

- Contabile d'ordine;
- Operatore di segreteria addetto a mansioni d'ordine;
- Operatore informatico;
- Archivista con mansioni d'ordine

#### **Sesto Livello**

Appartengono a questo livello i lavoratori dipendenti che eseguono esclusivamente mansioni d'ordine, con capacità e diligenza, per le quali sono richieste normali conoscenze tecniche e pratiche:

#### **Esemplificazioni indicative**

- Centralinista;
- Operatore di segreteria addetto a mansioni semplici;
- Contabile d'ordine con mansioni semplici;
- Addetto al disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso enti e uffici pubblici e privati;
- Addetto tecnico della logistica;
- Archivista con mansioni semplici

#### **Settimo Livello**

Appartengono a questo livello i lavoratori dipendenti che praticano mansioni di base, prettamente di carattere standardizzato e comunque ausiliario, per lo svolgimento delle quali è necessaria una minima pratica ed il possesso di semplici conoscenze:

- custode;
- usciere;
- giardiniere;
- addetto alla pulizie;
- fattorino;
- addetto ausiliario

### **ART.35 – PREMIO DIFLESSIBILITÀ AI FINI DELLAMOBILITÀ PROFESSIONALE**

Ai fini dell'applicazione del presente CCNL, le Parti dovranno preventivamente procedere ad una fase di consultazione sindacale di secondo livello aziendale per la definizione delle posizioni dei singoli lavoratori cui è applicata nella medesima azienda altra disciplina contrattuale, al fine di:

- a. procedere ad un'armonizzazione con la presente classificazione;
- b. valutare i percorsi di mobilità professionale interna/esterna al fine di implementare e diversificare l'offerta di servizi salvaguardando l'occupazione;
- c. inquadrare nuovamente il lavoratore in base all'effettiva mansione svolta in Azienda, con riferimento alle previsioni della Classificazione del Personale previste dal presente CCNL;
- d. riparametrare tutti gli istituti contrattuali all'atto del passaggio di CCNL con l'individuazione di un premio di flessibilità.

### **ART. 36 – MANSIONI PROMISCUE, MANSIONI SUPERIORI -**

#### **36.1- Mansioni promiscue**

1. Il lavoratore dipendente, per esigenze produttive, può essere chiamato a svolgere temporaneamente mansioni diverse dalle proprie attività ordinarie e da quelle previste al proprio livello purché non siano previste condizioni peggiorative. Tale assegnazione dovrà risultare da atto scritto, qualora superi 30 giorni continuativi.
2. Qualora, invece, venga previsto lo svolgimento di mansioni di livello superiore rispetto a quelle di inquadramento, al lavoratore dipendente dovrà essere corrisposta la retribuzione prevista per detto livello.

#### **36.2- Mansioni Superiori**

1. Qualora lo svolgimento delle mansioni superiori sia effettuato per un posto vacante in una funzione individuata nell'ambito dell'impresa, non abbia cioè luogo per la sostituzione di un altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto e dovesse prolungarsi per un periodo consecutivo, superiore a 3 (tre) mesi oppure 6 (sei) mesi frazionati nell'arco di 18 mesi il cui calcolo decorre dall'effettivo inizio della mansione superiore, il lavoratore dipendente dovrà essere inquadrato al nuovo livello.

### **ART. 37 - PASSAGGIO DI LIVELLO**

1. Il lavoratore promosso ad un livello superiore ha diritto a percepire la retribuzione contrattuale fissata per il nuovo livello.
2. Qualora lo stesso già percepisca una retribuzione di importo superiore al minimo tabellare previsto per il nuovo livello acquisito, l'impresa dovrà corrispondergli la relativa eccedenza, conservandone le caratteristiche originarie.
3. Resta salvo che predetta eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità.

## **TITOLO IX – Orario di Lavoro -**

### **ART. 38 – ORARIO DI LAVORO**

1. La durata normale del lavoro effettivo è fissata in 39 ore settimanali suddivise in cinque ovvero sei giorni lavorativi.
2. Per lavoro effettivo si intende la quantità di lavoro da prestarsi in conto del debito orario. Non rientra in tale accezione:
  - a. il tempo per recarsi al posto di lavoro;
  - b. i riposi intermedi goduti sia all'interno che all'esterno dell'impresa;
  - c. le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero, salvo quanto disposto da specifiche norme di legge.
3. Sono fatti salvi accordi aziendali in tema di orario di lavoro, nel rispetto della durata massima soggetta alla disciplina legislativa vigente.



### 38.1- Flessibilità in entrata/uscita

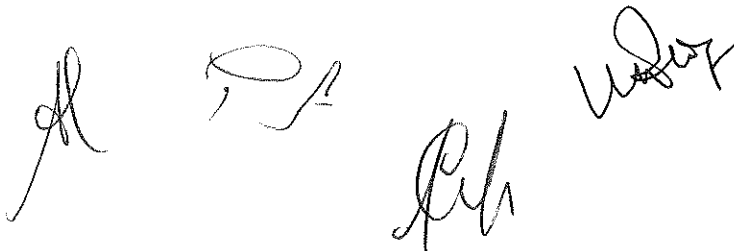
E' demandata alla contrattazione di secondo livello aziendale, se applicata alla generalità dei lavoratori ovvero concordata col singolo lavoratore per motivate ed oggettive esigenze, la pattuizione di forme di flessibilità dell'orario di lavoro, sia in entrata che in uscita, che maggiormente soddisfano le esigenze di svolgimento dell'attività.

### 38.2- Banca Ore

1. Nella Banca Ore vengono individualmente accantonate le ore prestate dal lavoratore oltre l'orario normale di lavoro di cui al primo comma del presente articolo.
2. Tali ore saranno usufruite a titolo di riposo compensativo, con permessi retribuiti fino a 8 ore consecutive, previa richiesta scritta da parte del lavoratore da effettuarsi con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.
3. Le richieste verranno accolte entro il limite del 10% dei lavoratori che avrebbero dovuto essere presenti nell'ufficio/settore, con il limite minimo di 1 unità per ufficio/settore.
4. Nel caso in cui le richieste superino tale limite, si farà riferimento all'ordine cronologico delle stesse.
5. Il monte ore individuale maturato è riportato sulla busta paga.
6. Se non usufruite nell'anno di maturazione, le ore accantonate saranno monetizzate con le percentuali previste per il lavoro straordinario.

## ART. 39 - LAVORO STRAORDINARIO/LAVORO SUPPLEMENTARE

1. Le prestazioni lavorative svolte oltre l'orario normale giornaliero sono considerate lavoro straordinario.
2. Il lavoro straordinario ha carattere di volontarietà.
3. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è, inoltre, ammesso nelle seguenti ipotesi:
  - a. per eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità a fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
  - b. per forza maggiore o nei casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dar luogo a un pericolo grave o immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
  - c. per eventi particolari, come fiere, manifestazioni, congressi e simili collegati all'attività produttiva comprensivi del tempo per l'allestimento.
4. Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge è facoltà dell'impresa richiedere prestazioni lavorative supplementari e straordinarie a carattere individuale, nel limite totale di 200 (duecento) ore annue.
5. Il lavoratore dipendente non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato.
6. Le maggiorazioni, da calcolarsi sulla paga base nazionale conglobata, per i lavoratori ai quali non si applica l'orario di lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia, sono:
  - a. lavoro straordinario diurno feriale (fino ad 8 ore settimanali) 18%
  - b. lavoro straordinario diurno feriale (oltre all'ottava ora settimanale) 23%
  - c. lavoro straordinario notturno (fino ad 8 ore settimanali) 35%
  - d. lavoro straordinario notturno (oltre all'ottava ora settimanale) 40%
  - e. lavoro straordinario festivo 40%
  - f. lavoro straordinario festivo notturno 50%
7. Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione.
8. Resta salvo il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, ai sensi delle disposizioni di legge vigenti.
9. Il lavoro straordinario prestato in modo fisso e continuativo nei limiti previsti dal presente CCNL e dalla legge, non può in nessun caso considerarsi un prolungamento ordinario dell'orario di lavoro né può trasformare la relativa retribuzione per straordinario in retribuzione ordinaria.
10. Le ore di lavoro straordinario devono essere liquidate nel mese successivo rispetto a quello in cui sono state svolte, salvo richiesta del dipendente che intenda goderle come riposo compensativo o accantonarle in Banca Ore.
11. Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge.



## ART.40 - LAVORO NOTTURNO

1. Salvo che non si tratti di turni regolari, è considerato straordinario notturno quello prestato tra le 22.00 e le 6.00.
2. Al lavoro ordinario notturno è applicata una maggiorazione pari al 15% sull'aliquota oraria della retribuzione di fatto di cui al presente CCNL.
3. Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne di una giornata festiva viene maggiorato del 20%

## ART. 41 - RIPOSO SETTIMANALE – FESTIVITÀ - PERMESSI RETRIBUITI - PERMESSI STRAORDINARI RETRIBUITI - PERMESSI NON RETRIBUITI

1. Il lavoratore dipendente ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalla legge, alla quale il presente contratto fa esplicito riferimento.
2. Il riposo settimanale cade normalmente di domenica.
3. Il lavoratore straniero ovvero con diverse esigenze religiose, compatibilmente con le necessità organizzative dell'azienda, potrà beneficiare di un riposo settimanale in un giorno diverso, concordato tra le parti esclusivamente se la settimana lavorativa contempla anche il lavoro domenicale. In tal caso, al lavoratore non verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale.

### 41.1 -Giorni festivi

1. Sono considerati giorni festivi le sotto elencate festività nazionali e infrasettimanali:
  - a. 1° gennaio (Capodanno)
  - b. 6 gennaio (Epifania)
  - c. lunedì dell'Angelo
  - d. 25 aprile (ricorrenza della Liberazione)
  - e. 1° maggio (festa dei lavoratori)
  - f. 2 giugno (festa della Repubblica)
  - g. 15 agosto (Assunzione della Beata V.M.)
  - h. 1° novembre (Ognissanti)
  - i. 8 dicembre (Immacolata Concezione)
  - j. 25 dicembre (Natale)
  - k. 26 dicembre (S. Stefano)
  - l. la solennità del S. Patrono (nel territorio ove il lavoratore presta servizio).
2. Per quanto riguarda la festività del 4 novembre spostata alla prima domenica di novembre e qualora una della festività infrasettimanali sopra elencate dovesse cadere di domenica ovvero nel giorno concordato con il lavoratore straniero, al dipendente verrà corrisposta una ulteriore giornata di retribuzione con un ulteriore importo equivalente ad una quota giornaliera di retribuzione corrispondente ad 1/26 della retribuzione mensile.
3. Al personale impegnato nei giorni di festività dovrà essere corrisposta la maggiorazione retributiva prevista dal presente CCNL per il lavoro straordinario svolto in giorno festivo.
4. Il trattamento economico previsto per le festività spetta anche al lavoratore assente nella giornata di festività, per malattia, infortunio, ferie, permessi, assenza obbligatoria ovvero facoltativa per gravidanza e puerperio e assenze per giustificati motivi.
5. Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto nei casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.
6. In attesa dell'emanando D.P.R. che dia applicazione alle nuove norme in materia di festività di cui al D.L.n. 138/2011, convertito nelle legge n. 148/2011, le Parti firmatarie concordano che:
  - a. per ogni festività che dovesse essere abolita, saranno concesse al lavoratore 8 ore di permesso da aggiungersi a quelle previste per permessi retribuiti;
  - b. per le festività che dovessero essere spostate alla prima domenica successiva dello stesso mese, il dipendente beneficerà del trattamento previsto per le festività cadenti di domenica come nel caso del 4 novembre. Appositi accordi a livello aziendale, tra le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL, potranno prevedere diverse modalità di recupero ed utilizzazione in funzione di specifiche esigenze dell'impresa e dei lavoratori.



#### 41.2 -Permessi retribuiti

1. Ai dipendenti sono concessi permessi retribuiti, da fruire normalmente durante le prime ore di lavoro, fino a un massimo dell'intera giornata.
2. Tali permessi retribuiti ammontano complessivamente a 61 ore all'anno e sono concessi anche in sostituzione delle festività abolite (legge 5.3.77 n. 54 e D.P.R. n.792/1985).
3. Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto o in parte usufruite entro l'anno di maturazione, il lavoratore dipendente ha diritto comunque alla corresponsione della relativa retribuzione.
4. In casi speciali e giustificati il lavoratore dipendente potrà usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di 1 ora al giorno.
5. Ai sensi dell'art. 11, legge n. 3/1990, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica, coloro che adempiano funzioni presso gli Uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, nonché, in occasione di referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo disposto dalla legge suddetta.
6. I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma precedente sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.
7. Al dipendente che debba sottoporsi a visite mediche specialistiche, visite di controllo postoperatorie, terapie, analisi ambulatoriali e simili sono concessi permessi retribuiti da fruire anche in fasce di 8 ore, ogni qualvolta ne faccia richiesta scritta. Detti permessi non sono collegati a ferie o altre tipologie di permessi, e dovranno essere opportunamente documentati.
8. Qualora il dipendente non produca la suddetta certificazione medica giustificativa e l'attestazione da parte della struttura erogante dell'avvenuta prestazione sanitaria con l'indicazione della data e dell'orario, le ore di permesso godute saranno decurtate o dal monte permessi retribuiti o dalle ferie.
9. Le parti convengono che i lavoratori dipendenti, oltre ai diritti stabiliti dalle attuali norme vigenti, hanno diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sotto elencati alla tabella 5 "Permessi straordinari retribuiti":

Tab. 5 - Permessi straordinari retribuiti

EVENTI	GIORNI
matrimonio di un figlio	2
nascita o adozione di un figlio	3
Decesso di padre, madre, fratello, sorella, figlio/a, coniuge, anche legalmente separato o convivente con medesima residenza da almeno 2 anni	5
Decesso di suocero/a, parente o affine entro il secondo grado, zio, cugino	2
Lavoratore chiamato a rendere testimonianza in Tribunale	1 giorni effettivi di testimonianza oltre ai tempi di viaggio
Lavoratore dipendente donatore di sangue	1 per donazione certificata
Lavoratore dipendente donatore di midollo osseo	Permessi retribuiti nella misura necessaria alla effettuazione del ciclo di analisi, rivolte ad accertare l'idoneità alla donazione

10. In caso di comprovate necessità con legami di stretto vincolo di parentela di 1° grado ed eccezionalmente di 2° grado, (per es. disgrazia familiare), o nei casi di grave calamità naturale, il datore di lavoro e il dipendente concorderanno un congedo straordinario retribuito, nel limite massimo di 5 giorni lavorativi annui, che sarà strettamente rapportato alle reali esigenze di assenza, reclamate dallanatura della disgrazia o dall'evento calamitoso.
11. In altri casi di forza maggiore i lavoratori dipendenti potranno usufruire di congedi retribuiti deducibili, in ordine, dalla banca ore, dai permessi retribuiti dalle ferie annuali.
12. Al lavoratore dipendente, che ne faccia richiesta, possono essere concessi permessi non retribuiti per un massimo di 48 ore all'anno.



## **TITOLO X – Svolgimento del Rapporto di Lavoro**

### **ART. 42 – TRASFERTA**

1. Il lavoratore potrà essere inviato temporaneamente da una unità produttiva ad un'altra nell'ambito della medesima impresa. Oltre al rimborso dell'importo delle spese di viaggio e delle altre spese eventualmente sopportate per conto dell'impresa, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera il cui importo sarà fissato dalla contrattazione aziendale.
2. In luogo della diaria di cui al precedente comma, il datore di lavoro ha facoltà di disporre il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio, con trattamento uniforme per tutto il personale.
3. Qualora il lavoratore venga richiesto l'utilizzo del proprio mezzo di locomozione, le relative spese opportunamente documentate, saranno a carico dell'impresa, utilizzando quale parametro le tabelle ACI vigenti.

### **ART. 43 - DISTACCO**

1. L'impresa per soddisfare un interesse proprio può inviare alle dipendenze di un soggetto terzo uno o più lavoratori per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.
2. Requisiti di legittimità:
  - a. temporaneità;
  - b. sussistenza di un interesse al distacco in capo al distaccante che deve essere: specifico, rilevante, concreto e persistente per tutto il periodo in cui il distacco è disposto ed in adempimento dell'unico e originario rapporto di lavoro che prosegue con il distaccante. Esso non può mai concretizzarsi in un mero interesse al corrispettivo per la fornitura di lavoro altrui in quanto in caso contrario diventerebbe somministrazione di lavoro.
3. È demandata alla contrattazione aziendale la pratica attuazione di questo Istituto.

### **ART. 44 – TRASFERIMENTO**

1. Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.
2. Il trasferimento del lavoratore in servizi e/o uffici della Struttura diversi dalla sede di assegnazione sarà utilizzato in relazione alle esigenze di servizio, secondo criteri concordati con la RSA laddove presente e, in assenza, con le rappresentanze sindacali territoriali, nel rispetto dell'art. 13 della legge n. 300/1970 e dovrà essere comunicato per iscritto con congruo preavviso.
3. Al lavoratore trasferito di residenza deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio per se e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento, nonché il rimborso delle spese di trasporto degli effetti familiari e del mobilio, per il tempo strettamente necessario al trasferimento.
4. In luogo del rimborso delle spese di vitto e alloggio, il datore ha facoltà di corrispondere una diaria giornaliera per il lavoratore e ciascuno dei suddetti familiari per il tempo strettamente necessario al trasferimento, il cui importo sarà fissato dalla contrattazione aziendale.
5. Qualora, per effetto del trasferimento, il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione abitativa, ha diritto al rimborso di tale indennizzo.
6. Si precisa che per "tempo strettamente necessario al trasferimento" si intende il tempo occorrente per procedere al trasloco. Qualora ciò comporti anche il trasporto di mobilio, al lavoratore vanno riconosciuti i rimborsi o le diarie di cui sopra fino a 6 giorni dalla consegna presso la nuova residenza.

### **ART. 45 – SOSPENSIONE- SOSTE -RIDUZIONE D'ORARIO –RECUPERI**

1. In caso di sospensione del lavoro per fatto indipendente dalla volontà del lavoratore dipendente quest'ultimo ha diritto alla normale retribuzione, per tutti i periodi della sospensione.
2. La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubblica emergenza per calamità naturali, eventi atmosferici straordinari, casi di forza maggiore o di scioperi.
3. Per i periodi di sosta dovuti a cause imprevedute, indipendenti dalla volontà del lavoratore dipendente, è ammesso il recupero, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e sia richiesto entro il mese successivo.



4. In caso di diminuzione del lavoro, il datore di lavoro può accordarsi con i propri lavoratori e con le rappresentanze sindacali, per una sospensione dal lavoro a rotazione per periodi non superiori a 10 (dieci) giorni; in tale periodo non decorrerà alcuna retribuzione.

#### ART. 46- INTERVALLO PER LA CONSUMAZIONE DEI PASTI

1. La durata del tempo per la consumazione dei pasti va da un minimo di mezz'ora ad un massimo di due ore giornaliere. Essa viene concordata tra lavoratori dipendenti e datore di lavoro e, ove presente, con la RSA.
2. In caso di impossibilità dell'impresa a fornire un servizio mensa, sarà erogato ai lavoratori dipendenti il buono pasto, da corrispondere con le modalità e con gli importi stabiliti in sede di contrattazione di secondo livello aziendale.

#### ART. 47 - FERIE

1. La durata annuale delle ferie è fissata in 27 giorni di calendario.
2. Le ferie vanno usufruite, di norma, nell'anno di maturazione. Esse sono irrinunciabili e non monetizzabili ad eccezione della risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno.
3. Durante il periodo di ferie decorre la normale retribuzione.
4. Il riposo feriale ha normalmente carattere continuativo e pertanto, compatibilmente con le esigenze dell'impresa e dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie pari a due settimane consecutive, nei periodi di minor lavoro.
5. Il residuo dovrà essere usufruito entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione. Solo in casi di impedimento oggettivo del lavoratore o per motivi di servizio dell'impresa, potranno essere goduti entro i 24 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.
6. I lavoratori stranieri potranno godere cumulativamente in un'unica soluzione delle ferie e dei permessi annui per il rientro temporaneo nel proprio paese di origine. La pratica attuazione è demandata alla contrattazione aziendale.
7. Agli effetti del computo delle ferie, la settimana lavorativa è considerata di sei giorni lavorativi.
8. Sono esclusi dal computo, le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel corso delle ferie e, pertanto, il lavoratore avrà diritto al prolungamento del periodo di ferie di tanti giorni quante sono le festività nazionali e infrasettimanali comprese.
9. Al lavoratore che non ha maturato l'anno di anzianità, o licenziato o dimissionario, spetta il godimento delle ferie in ragione di un dodicesimo del periodo feriale annuale sopra indicato, per ogni mese intero di anzianità maturata presso l'impresa. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, ai suddetti effetti, come mese intero.
10. Fermo restando quanto stabilito dal presente articolo, la distribuzione del periodo feriale nell'arco annuale e la determinazione dei periodi durante i quali, in via generale, è possibile il godimento delle ferie, saranno oggetto di accordi aziendali.
11. Il piano ferie dovrà, comunque, essere approvato entro e non oltre il 31 marzo di ogni anno.
12. Non possono essere considerati giorni di ferie:
  - a. il periodo di preavviso;
  - b. i periodi di congedo di maternità o paternità;
  - c. i periodi di congedo parentale;
  - d. il periodo di malattia/infortunio sopravvenuti durante le ferie;
  - e. ricovero ospedaliero;
  - f. i periodi di malattia del bambino fino a otto anni di età che diano luogo a ricovero ospedaliero, su richiesta del genitore.
13. Resta salvo che ai fini della sospensione delle ferie di cui al comma precedente, il lavoratore deve aver adempiuto correttamente agli obblighi di comunicazione, certificazione e ogni altra formalità prevista ai sensi di legge ed eventuali disposizioni dell'impresa.
14. Se il lavoratore viene richiamato in servizio durante il periodo di ferie, sono a carico dell'impresa i costi di rimborso delle spese effettivamente sostenute per il rientro in sede e l'eventuale ritorno nella località di ferie. Non è computato come ferie, il periodo di tempo necessario per rientrare in servizio.
15. Qualora per esigenze di servizio il lavoratore non possa godere delle ferie nel periodo già stabilito con l'impresa per sopraggiunte esigenze di servizio ed abbia già versato un anticipo per la prenotazione delle ferie non rimborsabile, egli ha diritto al suddetto rimborso ad opera dell'impresa, dietro regolare presentazione della documentazione relativa al versamento corrisposto.



#### ART.48 – ASPETTATIVA

1. Al lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia motivata richiesta scritta, deve essere concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, continuativo o frazionato in due periodi, pari ad un mese ogni anno di anzianità maturata fino ad massimo di 6 (sei) mesi.
2. Il lavoratore dipendente che entro 5 giorni lavorativi dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario, fatto salvo quanto previsto dalla Legge 92/2012 in materia di convalida delle dimissioni.
3. Qualora l'impresa accerti che durante il periodo di aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al lavoratore dipendente di riprendere il lavoro nel termine di 7 (sette) giorni di calendario.
4. Con contrattazione aziendale potrà essere definita una diversa modulazione dei periodi di aspettativa.

#### ART. 49 - CONGEDO MATRIMONIALE

1. Al dipendente non in prova, in occasione del matrimonio, viene concesso un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi di calendario, con decorrenza della retribuzione.
2. Durante il periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio.
3. La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore dipendente, salvo casi eccezionali, con anticipo di 15 (quindici) giorni di calendario.
4. Entro i 30 (trenta) giorni successivi al termine di congedo matrimoniale, dovrà essere prodotto il certificato di matrimonio.

#### ART. 50 - MATERNITÀ E PATERNITÀ DEL LAVORATORE

1. Le Parti concordano che le disposizioni della legge n. 1204/1971 e del Dlgs 151/2001 in materia di permessi '*post partum*' trovino applicazione in alternativa alla madre, anche nei confronti del padre dipendente ai sensi, per gli effetti e alle condizioni previste dall'art. 7 della legge n. 1204/1971, nonché dalla Sentenza n. 1/1987 della Corte Costituzionale, Direttiva CEE n. 96/94, legge n. 53/2000 e D.lgs. n. 151/2001 e succ. mod. e int.
2. La lavoratrice in gravidanza ha l'obbligo di esibire all'impresa il certificato rilasciato dall'Ufficiale sanitario o dal medico del Servizio sanitario nazionale e l'impresa è tenuta a darne ricevuta.
3. Per usufruire dei benefici connessi al parto e al puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare all'impresa entro 15 giorni successivi al parto il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficiale di Stato Civile o il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal RDL n. 2128/1936.
4. Durante lo stato di gravidanza e puerperio la dipendente ha diritto ad astenersi dal lavoro:
  - a. per controlli prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, presentando apposita documentazione giustificativa;
  - b. per due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza; per tre mesi successivi alla data del parto o alla data di interruzione della gravidanza avvenuta dopo il 180° giorno di gestazione;
  - c. per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso.
5. È facoltà della lavoratrice riprendere l'attività lavorativa - rinunciando in tutto o in parte al congedo di maternità *post partum* - e previo preavviso di almeno 10 giorni all'impresa, contenente attestazione da parte del medico specialista del Ssn e del medico competente che il rientro al lavoro non rechi pregiudizio alla salute della lavoratrice, al verificarsi dei seguenti eventi:
  - a. interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione o in coincidenza con il medesimo;
  - b. decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità.
6. La dipendente ha inoltre facoltà di:
  - a. prolungare la sua attività lavorativa fino ad un mese prima della data presunta del parto e astenersi per i quattro mesi successivi al parto a condizione che il medico specialista della S.S.N. ed il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute sui luoghi di lavoro, attestino che non vi sono

 53



controindicazioni per la salute della gestante e del nascituro e di anticipare l'astensione con provvedimento della Direzione Provinciale del Lavoro - Servizio Ispettivo;

- b. sospendere, in via cautelativa, la prestazione lavorativa se l'impresa non ha la possibilità di adibirla ad altre mansioni compatibili con la gravidanza e in caso di complicità gestionali o per condizioni di lavoro pregiudizievoli, con provvedimento della Direzione Provinciale del Lavoro - Servizio Ispettivo.

7. Se il parto è anticipato, il periodo di astensione non usufruito si aggiunge a quello successivo al parto.

8. In caso di morte o di grave infermità della madre oppure in caso di abbandono del figlio da parte della madre o se il bambino è affidato esclusivamente al padre, spetta al lavoratore padre, per tre o quattro mesi o per la minore durata residua, l'astensione *post partum*.

9. Durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità la dipendente ha diritto ad una indennità, erogata dall'INPS, pari all'80% della normale retribuzione erogata dall'INPS. Durante il periodo di astensione facoltativa la dipendente ha diritto ad una indennità pari al 30% della normale retribuzione.

10. L'indennità è anticipata dall'impresa ai sensi dell'art. 1 della Legge n. 33/1980 ed è posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della Legge n. 33/1980.

11. Come introdotto in via sperimentale per il triennio 2013-2015 dalla L.n.92/2012 artt. 4 c.24-26, per i cui criteri attuativi si rimanda al Decreto del Ministero del Lavoro e delle P.S. 22 dicembre 2012, il padre lavoratore dipendente (anche adottivo o affidatario) ha diritto a fruire di un congedo obbligatorio e di un congedo facoltativo, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio:

- a. il congedo obbligatorio di un giorno è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice, in aggiunta ad esso ed è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità (di cui all'art.28 D.Lgs. n.151/2001);
- b. la fruizione, anche contemporaneamente all'astensione della madre, da parte del padre, del congedo facoltativo, di uno o due giorni, anche continuativi, è condizionata alla scelta della madre lavoratrice di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo di maternità, con conseguente anticipazione del termine finale del congedo *post-partum* della madre per un numero di giorni pari al numero di giorni fruiti dal padre;
- c. i congedi non possono essere frazionati ad ore.

12. Il padre lavoratore dipendente ha diritto per i giorni di congedo sia obbligatorio che facoltativo di cui al comma precedente, a un'indennità giornaliera a carico dell'INPS, pari al 100% della retribuzione. Ai fini della fruizione dovrà comunicare in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruirne, con un anticipo non minore di 15 giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto. La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze. Il datore di lavoro comunica all'INPS le giornate di congedo fruito, attraverso i canali telematici messi a disposizione dall'Istituto medesimo.

13. Nel caso di congedo facoltativo di cui ai commi 11 e 12, il padre lavoratore dovrà allegare alla richiesta una dichiarazione della madre di non fruizione del congedo di maternità a lei spettante per un numero di giorni equivalente a quello fruito dal padre, con conseguente riduzione del congedo medesimo. La predetta documentazione dovrà essere trasmessa anche al datore di lavoro della madre.

14. Nei confronti dei lavoratori dipendenti assunti con contratto a termine, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto ai sensi del sesto comma dell'art. 1 della Legge n. 33/1980.

15. I periodi di assenza obbligatoria devono essere computati agli effetti indicati dall'art. 6 della Legge n. 1204/1971; il periodo di assenza facoltativa è computabile solo ai fini di cui all'ultimo comma dell'art. 7 della suddetta legge.

16. La lavoratrice madre ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge.

17. Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria, la dipendente ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi da parte dell'impresa, fino al raggiungimento del 100% della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui al presente CCNL.

18. Per consentire l'assistenza al bambino fino al compimento del 3° anno di età l'impresa può:

- a. entro il 5% della forza occupata, accogliere la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo pieno in tempo parziale reversibile;
- b. autorizzare la fruizione di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro come:
  - b1. telelavoro
  - b2. orario di lavoro flessibile in entrata o in uscita
  - b3. banca ore

#### b4. orario concentrato

c. prevedere programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di astensione.  
La determinazione delle modalità di cui al presente comma sono demandate alla contrattazione di II livello aziendale.

#### 50.1- Congedo parentale

1. Ciascun genitore lavoratore ha diritto per ogni bambino a 6 mesi di permessi per i primi 8 anni di età del bambino elevabili a 10 nel caso di un solo genitore, usufruibili come periodo continuativo o frazionato.
2. Qualora il padre usufruisca per più di 3 mesi di astensione, il limite massimo complessivo salirà a 11 mesi.
3. L'indennità è anticipata dall'impresa ai sensi dell'art. 1 della legge n. 33/1980 ed è posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 dell'anzidetta legge.
4. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
5. Come introdotto in via sperimentale per il triennio 2013-2015 dalla L.n.92/2012 artt. 4 c.24-26, per i cui criteri di accesso si rimanda al Decreto del Ministero del Lavoro e delle P.S. 22 dicembre 2012, la madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità e negli undici mesi successivi, ha la facoltà di richiedere, in luogo del congedo parentale, un contributo utilizzabile alternativamente per il servizio di baby-sitting o per far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati.
6. La richiesta di cui al comma 5 può essere presentata anche dalla lavoratrice che abbia già usufruito in parte del congedo parentale.
7. Il contributo per il servizio di baby-sitting, consiste in un importo di 300 euro mensili per un massimo di sei mesi, in base alla richiesta della lavoratrice interessata e verrà erogato attraverso il sistema dei buoni lavoro.
8. Il beneficio collegato alla fruizione della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati consiste in un pagamento diretto alla struttura prescelta, fino a concorrenza dell'importo di 300 euro mensili, dietro esibizione da parte della struttura della documentazione attestante l'effettiva fruizione del servizio.
9. Per accedere all'uno o all'altro dei benefici di cui ai commi 7 e 8 la madre lavoratrice dovrà presentare domanda tramite i canali telematici e secondo le modalità tecnico operative stabilite dall'I.N.P.S., indicando, al momento della domanda stessa, a quale delle due opzioni intende accedere e di quante mensilità intenda usufruire, con conseguente riduzione di altrettante mensilità di congedo parentale (*ogni quota mensile richiesta comporterà una corrispondente riduzione di un mese del periodo di congedo parentale*).
10. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap – entro il compimento dell'ottavo anno di età del figlio - in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4 comma 1 della Legge n. 104/1992, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni fruibili in modo continuativo o frazionato del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati e fatta salva l'ipotesi nella quale sia richiesta la presenza del genitore da parte dei sanitari. In alternativa al congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'art. 42 comma 1 della Legge n.53/2000.
11. Ai sensi dell'art.42 comma del D.lgs. n.151/2001 così come modificato dalla L.n.183/2010, dopo il compimento dei tre anni da parte del bambino portatore di handicap, il diritto a fruire dei permessi di cui all'art.33 della L.n.104/1992 è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, in maniera alternativa, pur se continuativa, nell'ambito del mese.
12. I permessi di cui al comma 11 non sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza alle persone con handicap di cui all'art.33 della L.n.104/1992 e s.m.i.

#### 50.2- Malattia del bambino

1. Il diritto all'astensione dal lavoro per malattia del figlio, anche adottivo, spetta alternativamente alla madre o al padre lavoratore senza limiti fino ai 3 anni del bambino dietro presentazione di apposito certificato medico.
2. Il suddetto diritto all'astensione sarà, alternativamente, fino a 5 giorni all'anno, in presenza di figlio, anche adottivo, dai 3 agli 8 anni.
3. I termini previsti ai due commi precedenti devono essere computati per ciascun figlio inteso singolarmente.
4. La malattia del bambino con ricovero ospedaliero interrompe le ferie del genitore.
5. Saranno, inoltre, concessi permessi non retribuiti, in caso di malattia del figlio entro i primi 8 anni, con comprovata certificazione.
6. Per i permessi non retribuiti non spetta alcuna retribuzione ma solo l'eventuale anticipazione del TFR.

#### 50.3 - Riposi orari per allattamento

1. A tutte le lavoratrici madri, comprese le apprendiste, spettano 2 riposi giornalieri retribuiti, per l'allattamento durante il primo anno di vita del bambino, anche se occupate con contratto a termine o part-time.





2. Tali riposi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dalla sede di lavoro.
3. Il diritto ai riposi ed il relativo trattamento economico spettano anche al padre in alternativa alla madre ovvero nel caso in cui i figli siano affidati al loro padre.
4. I riposi in questione, usufruibili anche in un'unica soluzione hanno la durata di un'ora ciascuno (ridotti a mezz'ora se la lavoratrice usa l'asilo nido o la camera di allattamento allestiti dall'azienda) e sono da considerarsi, ai fini della durata della prestazione giornaliera, come ore di lavoro a tutti gli effetti.
5. Spetta un solo riposo giornaliero se l'orario è inferiore alle sei ore di effettivo lavoro.
6. Per i suddetti riposi è dovuta al lavoratore un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi, posta a carico dell'INPS ma da anticiparsi da parte dell'impresa che la porterà a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8 della Legge n. 903/1977.
7. I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli disposti dagli artt. 18 e 19 della Legge 653/1934.
8. I periodi di assenza di cui al presente articolo sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 7 ultimo comma della Legge 30 dicembre n. 1204/1971 e al trattamento di fine rapporto.
9. Le disposizioni in materia di riposi giornalieri per allattamento della madre e del padre si applicano altresì, in caso di adozione o affidamento, entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia.
10. Per quanto non previsto dal presente CCNL in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e i regolamenti vigenti in materia.

#### **ART.51 – VOLONTARIATO**

1. Per il lavoratore dipendente impegnato in attività di servizio civile si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalle norme che disciplinano la materia ed in particolare dal DPR n. 61 del marzo 1994, dalla legge n. 162/92 e dal DM n. 379/94 applicativo della stessa.
2. Ai lavoratori impegnati in attività di servizio di protezione civile o pronto soccorso vengono riconosciuti i permessi retribuiti fino ad un massimo di 16 ore nell'anno solare.
3. Ai lavoratori dipendenti "volontari in servizio civile" che intendono prestare la loro opera nei Paesi in via di sviluppo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in particolare dalla Legge n. 49/1997 e 266/1991, compatibilmente con le esigenze di servizio, potranno essere concessi periodi di aspettativa non retribuita e senza decorrenza di anzianità a tutti gli effetti, di durata anche superiore a 1 anno fino ad un massimo di 2.

#### **ART. 52 - LAVORATORI STUDENTI**

1. Le OO.SS. stipulanti riconoscono la necessità di dare impulso all'istruzione professionale come mezzo essenziale per la formazione, per affinare e perfezionare le capacità tecniche e per migliorare ed aumentare il rendimento nelle attività.
2. Le Parti convengono che, viste le norme dettate dalla Legge n. 300/1970 e dalla Legge n. 245/1978 in materia di formazione professionale, vengono riconosciuti permessi per la frequenza di corsi di studio e di formazione nella presente percentuale:

##### **52.1 - Diritto allo studio**

1. Sono utilizzabili 150 ore nel triennio anche in un solo anno, elevate a 250 ore per la frequenza di corsi per il recupero della scuola dell'obbligo nonché di lingua italiana per i lavoratori stranieri e per la partecipazione a corsi di laurea e a master universitari.
2. Le condizioni per poter fruire di tali permessi sono:
  - a. il corso deve essere svolto presso Istituti pubblici ovvero privati legalmente riconosciuti;
  - b. il rapporto tra ore di permesso retribuito e le ore di frequenza dei corsi deve essere almeno pari al doppio del numero delle ore di permesso richiesto, che si riduce di 2/3 in caso di corsi con durata minima di 250 ore.

##### **52.2 - Formazione professionale**

I corsi di formazione professionale devono avere le seguenti caratteristiche:

- a. essere correlati all'attività dell'impresa e destinati al miglioramento della preparazione professionale specifica;
- b. essere svolti presso sedi pubbliche o private accreditate dalla Regione ovvero convenzionate col Fondo FONARCOM;
- c. prevedere un numero di ore almeno pari al doppio delle ore richieste come permesso retribuito.

### 52.3 - Tirocini estivi di orientamento

1. Trattasi di interventi di pura formazione per i quali si rimanda alle norme previste in materia dalle Regioni.
2. Il massimo di fruizione di ore retribuite è di 150 per il triennio, usufruibili anche in un solo anno.
3. Le Parti, riconosciuta l'importanza di favorire i lavoratori che intendano frequentare corsi e aggiornarsi professionalmente, altresì ritengono fondamentale che tali diritti siano esercitati senza che ciò possa pregiudicare o causare rallentamenti nell'attività dell'impresa; per tale ragione nell'arco di un anno, all'interno dell'unità produttiva, potrà usufruire dei permessi retribuiti il 3% della forza lavoro occupata, fatto salvo comunque il diritto per almeno un lavoratore per ogni impresa, indipendentemente dal numero degli addetti.
4. Le richieste devono essere presentate rispettivamente entro il 30/06 ed il 31/12 di ogni anno.
5. L'impresa dovrà pertanto valutare, considerando il monte ore disponibile, il rispetto dei limiti numerici, e soprattutto le caratteristiche del corso di studio/professionale oggetto delle richieste.
6. Il lavoratore è tenuto a fornire all'impresa, in aggiunta al certificato di iscrizione, ogni tre mesi, un certificato di frequenza.

### 52.4 - Congedi per formazione permanente

1. La durata massima è di 10 mesi per i lavoratori con almeno tre anni di anzianità di aspettativa non retribuita:
  - a. al fine di completare la scuola dell'obbligo;
  - b. conseguire il titolo di II grado;
  - c. il diploma universitario o di laurea;
  - d. per partecipare ad attività formative.
2. Al lavoratore con anzianità inferiore ai 3 anni vengono riconosciute 120 ore di permesso non retribuito nell'intero anno solare.
3. Detti permessi devono essere programmati trimestralmente in sede aziendale compatibilmente alle esigenze dell'azienda.
4. Il monte ore triennale per i permessi sopra esposti corrisponde all'ammontare dell'orario annuale di effettivo lavoro (con esclusione di ferie, festività soppresse ecc.) moltiplicato per 3 (tre).

### 52.5 - Permessi per sostenere gli esami

1. In attuazione all'art. 10 della Legge n. 300/1970, si conviene che:
  - a. I lavoratori studenti universitari, oltre al monte ore triennale, hanno diritto ad usufruire su richiesta di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per due giorni precedenti a ciascun esame. I permessi non saranno retribuiti in caso di ripetizione dell'esame nello stesso anno accademico per più di due volte. Per gli esami di diploma universitario e di laurea i giorni di permesso retribuiti annui sono elevati a 4 (quattro). Ai lavoratori dipendenti che nel corso dell'anno debbano sostenere esami potranno essere concessi a richiesta permessi non retribuiti sino ad un massimo di 20 giorni l'anno.
  - b. I lavoratori studenti di scuole superiori e di scuole professionali, avranno diritto alla concessione di tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni degli esami di diploma. A tali lavoratori possono essere concessi a richiesta, permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 giorni l'anno.
2. L'impresa potrà richiedere la produzione della certificazione necessaria all'esercizio dei diritti di cui al comma 1.
3. Nell'arco di ogni anno potrà usufruire di permessi retribuiti il 3% dei lavoratori occupati dall'impresa, compatibilmente con le esigenze del regolare svolgimento dell'attività produttiva.
4. I permessi retribuiti di cui ai precedenti commi non rientrano nella retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali ai sensi della Legge n. 402/1996.
5. Al fine di permettere il sostenimento delle prove di esame relative all'abilitazione all'esercizio di specifiche attività professionali previste ai sensi di legge, il lavoratore avrà diritto a tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni delle prove di esame previste.

### ART.53 - MALATTIA E INFORTUNIO

1. L'assenza per malattia o infortunio non sul lavoro, deve essere immediatamente comunicata nel normale orario di lavoro, salvo i casi di giustificato impedimento, tramite chiamata telefonica, fax, mail o interposta persona, attenendosi alle prescrizioni previste ai sensi di legge.



57

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

### 53.1 - Obblighi del lavoratore

1. Ai fini di consentire le visite mediche di controllo domiciliari secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, il lavoratore deve rendersi reperibile, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, secondo gli orari prescritti dalla legge.
2. Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato, per motivi inerenti la malattia o per gravi ed eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicati all'impresa.
3. Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere preventivamente comunicato al datore di lavoro.

### 53.2 - Periodo di comporta

#### 53.2.1 - Malattia


1. In caso di malattia il lavoratore dipendente non in prova, con anzianità di servizio fino a due anni, ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa o frazionata di sei mesi fino ad un massimo di nove mesi (6 mesi + 3 mesi) anche in tre anni solari.
2. Lo stesso vale per il dipendente con contratto part-time orizzontale.
3. Per il lavoratore dipendente con contratto part-time verticale o misto il periodo di conservazione del posto, fermo restando il riferimento ad un arco temporale di tre anni in caso di più assenze, verrà riproporzionato al livello aziendale alla metà delle giornate lavorate concordate tra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro in esse prestato.
4. In presenza di un'anzianità di servizio superiore a due anni, i termini del suddetto periodo di comporta per assenze, anche non continuative e per eventi morbosi diversi, saranno fino ad un massimo di 12 mesi nel periodo di tre anni solari.
5. Lo stesso vale per il lavoratore dipendente con contratto part-time orizzontale.
6. Per le malattie di particolare gravità (oncologiche, sclerosi multipla, cirrosi epatica, ictus, coma o interventi chirurgici di trapianto di organi vitali o by pass coronarico), la conservazione del posto di lavoro è elevata a 24 mesi.
7. Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, è possibile risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.
8. La malattia ovvero l'infortunio non sul lavoro sospendono il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti ed agli effetti della normativa sulla conservazione del posto e sul trattamento economico.

#### 53.2.2 - Infortunio sul lavoro, malattia professionale

1. In caso di infortunio sul lavoro e/o malattia professionale, il lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea, senza interruzione dell'anzianità, che impedisca totalmente e di fatto al lavoratore dipendente medesimo di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro.
2. Resta salvo quanto previsto dalla legge n. 419/1975 per la conservazione del posto per i lavoratori affetti da TBC.
3. L'assenza per infortunio sul lavoro è regolamentata dalle apposite norme cogenti. Si considerano infortuni sul lavoro quelli indennizzabili dall'INAIL.

#### 53.2.3 - Aspettativa non retribuita per malattia

1. Almeno 24 ore prima che siano superati i limiti alla conservazione del posto di lavoro, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa debitamente certificato di durata non superiore a 12 (dodici) mesi durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto.
2. Qualora il lavoratore sia affetto da una patologia grave e continuativa, per i primi 2 mesi di cui al precedente comma avrà diritto ad un indennizzo nella misura del 100% della propria retribuzione.

 58

3. Qualora il protrarsi dell'assenza dal lavoro sia connessa ad una patologia grave e continuativa per la quale si possano anche rendere necessarie terapie salvavita, periodicamente documentata da personale medico specialistico del Servizio Sanitario Nazionale (SSN), al lavoratore è riconosciuto il diritto di richiedere tramite istanza per iscritto di poter beneficiare di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuito fino alla guarigione clinica, debitamente comprovata, che consenta al lavoratore dipendente di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di durata non superiore a complessivi 24 mesi continuativi.
4. Il datore di lavoro è tenuto a dare riscontro alla suddetta istanza, dando al lavoratore comunicazione scritta relativa alla durata e ai termini del periodo di aspettativa.
5. Qualora i suddetti termini spirino senza che il lavoratore rientri in servizio, il datore di lavoro ha facoltà di procedere al licenziamento del lavoratore per superamento dei limiti di tempo massimo previsti per il periodo di comportamento.
6. Resta salvo che in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro, il periodo di comportamento dovrà essere computato ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore in aspettativa.

#### 53.2.4 -Ulteriori previsioni del trattamento

Il trattamento economico di malattia è altresì previsto nei peculiari casi di:

##### 1. *Lavoratori assunti con contratto a termine*

- a. Ai lavoratori assunti con contratto a termine non possono essere corrisposte indennità economiche di malattia per periodi superiori a quelli di attività lavorativa nei 12 mesi immediatamente precedenti l'evento morboso fermi restando i limiti massimi previsti per la generalità dei lavoratori.
- b. Ove il lavoratore non possa far valere, nel periodo in questione, più di 30 giorni di attività lavorativa, l'indennità viene corrisposta direttamente dalla sede INPS per un massimo di 30 giorni. L'impresa non può corrispondere l'indennità per un numero di giornate superiori a quelle effettuate dal lavoratore a tempo determinato alle proprie dipendenze ancorché questi abbia precedenti lavorativi presso altri datori nei 12 mesi precedenti.
- c. Allo scadere del termine contrattuale viene comunque meno il diritto a qualsiasi indennità sia a conguaglio (datore) che a pagamento diretto (INPS).

##### 2. *Day hospital*

- a. Le giornate in cui si effettua la prestazione in regime di "day hospital" sono equiparate a giorno di ricovero ospedaliero.
- b. Non è richiesta documentazione attestante il protrarsi della permanenza per l'intera giornata lavorativa.
- c. Si applicano pertanto, sia relativamente alla certificazione che ai termini di invio, i criteri relativi alle giornate di ricovero.
- d. Le ulteriori giornate di ricovero in "day hospital" dovranno essere documentate con ulteriore certificato medico.

##### 3. *Donazioni d'organo*

A coloro che si sottopongono a prelievo d'organo, l'indennità di malattia è riconosciuta per tutte le giornate di degenza e convalescenza purché debitamente documentate.

##### 4. *Lavoratori in trattamento emodialitico*

- a. I singoli giorni di assenza vanno cumulati per anno solare al fine di determinare il periodo massimo indennizzabile.
- b. La prestazione non spetta se nella giornata vi è stata un'attività lavorativa ancorché ridotta.
- c. Il lavoratore è tenuto a produrre idonea documentazione del luogo di cura che potrà essere inviata anche periodicamente.

#### 53.3 - Trattamento economico

Ferme restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento di malattia e infortunio, infortunio sul lavoro e malattia professionale, l'impresa corrisponderà al lavoratore dipendente, quanto appresso:

##### 53.3.1 - Malattia

1. i primi 3 giorni vengono retribuiti nella misura del 60%, salvo il caso di ricovero nelle strutture sanitarie, ospedaliere o similari ove sarà garantito il 100% della retribuzione di fatto del lavoratore per tutta la durata del ricovero;

2. dal 4° al 20° giorno all'80% della retribuzione giornaliera, salvo il caso di ricovero ospedaliero dove sarà sempre garantito il 100% della retribuzione di fatto del lavoratore per tutta la durata del ricovero;
3. dal 21° al 180° giorno, al 100% .

### **53.3.2- Infortunio sul lavoro o malattia professionale**

1. Il 1°, 2°, 3° e 4° dall'evento sono retribuiti con il 100% della retribuzione di fatto percepita dal lavoratore, a carico del datore di lavoro;
2. Per i giorni successivi al 4° e fino al termine dell'evento, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori dipendenti un'integrazione della prestazione erogata dall'INAIL fino a garantire il 100% della retribuzione che il lavoratore dipendente avrebbe percepito in caso di normale prestazione lavorativa.
3. L'integrazione è dovuta se gli Istituti non riconoscono l'indennità a loro carico;
4. Per quanto non previsto dal presente CCNL in materia di malattia ed infortunio, valgono le norme di legge e regolamenti vigenti sia nazionali che regionali.

### **53.3.3 -Giornate non indennizzabili**

1. I casi di giornate non indennizzabili sono:
  - assenza del lavoratore alle eventuali visite di controllo;
  - giornate non coperte da certificazione medica.
2. Il lavoratore che, durante le fasce orarie di reperibilità, senza giustificato motivo non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche presso il recapito comunicato e qualora il motivo giustificativo addotto dovesse risultare insufficiente, *ai sensi dell'art. 5 del D.L. 12/9/1983, nr. 463 convertito con modificazioni nella legge 11/11/1983, n. 638*, perderà il diritto a qualsiasi trattamento economico per i primi 10 giorni di malattia e nella misura del 50% per i rimanenti giorni per tutta la durata della malattia, esclusi i periodi di ricovero ospedaliero o quelli già oggetto di precedente visita di controllo.

### **ART. 54 – DIVIETI**

1. È proibito al lavoratore dipendente prestare la propria opera presso aziende che svolgano attività in concorrenza con quella nella quale è assunto, eccetto il caso di sospensione dal lavoro senza il trattamento economico.
2. Sono fatte salve eventuali pattuizioni ed autorizzazioni individualmente concordate per iscritto tra lavoratore e datore.

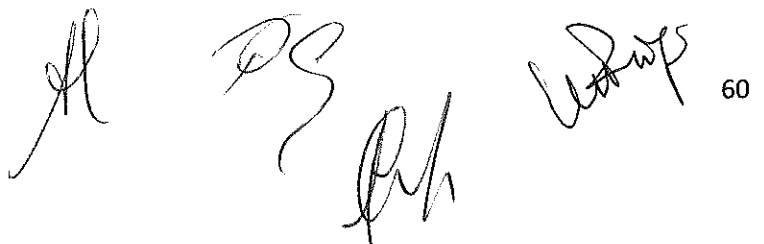
### **ART. 55 - RISARCIMENTO DANNI**

1. I danni che comportano trattenute debbono essere contestati, ai fini del risarcimento, formalmente al lavoratore dipendente non appena il datore di lavoro ne venga a conoscenza.
2. L'importo del risarcimento, in relazione alla entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% (dieci per cento) della paga di fatto per ogni periodo di retribuzione.
3. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi ed indennità dovuti al lavoratore dipendente a qualsiasi titolo.

### **ART. 56 - CODICE DISCIPLINARE**

#### **56.1 -Doveri del lavoratore dipendente**

1. Il lavoratore dipendente deve esplicitare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza e in particolare:
  - a. osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro e adempiere a tutte le formalità che il medesimo ha posto in essere per il controllo delle presenze;
  - b. svolgere tutti i compiti che verranno lui assegnati, nel rispetto delle norme del presente CCNL applicato e delle disposizioni attuative, con la massima diligenza e assiduità;
  - c. osservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'impresa evitando di divulgare, specialmente alla concorrenza, notizie strategiche;



60

- d. in merito alla posizione assegnata e ai compiti inerenti, il lavoratore dipendente deve evitare di trarre in qualsiasi modo profitti propri a danno dell'impresa, evitando altresì di assumere impegni e incarichi, nonché svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro;
- e. usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con i terzi che per qualsiasi motivo intrattengano rapporti con l'impresa;
- f. evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali dell'impresa e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia autorizzazione del datore;
- g. rispettare tutte le disposizioni in uso e dettate dal datore e/o superiore se non contrastanti con il presente CCNL e con le leggi vigenti.

## 56.2 -Disposizioni disciplinari

1. I lavoratori dipendenti che si renderanno inadempienti dei doveri inerenti all'attività da svolgere in riferimento al rapporto di lavoro instaurato, saranno sanzionati, in base alla gravità della infrazione commessa, con:
  - a. rimprovero verbale;
  - b. rimprovero scritto;
  - c. multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione base;
  - d. sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 7 giorni;
  - e. sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
  - f. licenziamento disciplinare

### 56.2.1 -Mancanze punibili con il rimprovero verbale o scritto

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

### 56.2.2 -Mancanze punibili con la multa

- a. per recidività, entro 1 anno dall'applicazione, sulle stesse mancanze, del rimprovero scritto;
- b. per ripetuta inosservanza dell'orario di lavoro;
- c. per provata negligenza nello svolgimento del proprio lavoro;
- d. per non aver avvertito tempestivamente anomalie e/o guasti nei mezzi e nella strumentazione di lavoro;
- e. per mancato rispetto del divieto di fumare laddove ne sia prescritto il divieto;
- f. per comportamento scorretto verso i propri superiori, colleghi, clientela e terzi;
- g. in genere per negligenza o inosservanza di leggi, disposizioni, regolamenti o obblighi di servizio che non comportino pregiudizio agli interessi dell'impresa.

### 56.2.3 -Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 7 giorni:

- a. per recidività, entro 1 anno dall'applicazione, sulle stesse mancanze, della multa;
- b. per simulazione di malattia, d'infortunio e/o di altri impedimenti ad assolvere gli obblighi di lavoro;
- c. per aver rivolto ingiurie, linguaggio palesemente fuori luogo o accuse infondate verso clientela, superiori, colleghi e terzi;
- d. per inosservanza delle leggi, regolamenti o disposizioni inerenti la prevenzione infortuni e la sicurezza sul lavoro;
- e. per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe in servizio;
- f. per assenza ingiustificata non superiore a 3 giorni;
- g. per rifiuto ingiustificato di eseguire ordini concernenti il proprio lavoro;
- h. per aver commesso, in servizio, atti dai quali sia derivato un vantaggio per sé a danno dell'impresa (sempreché la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile);
- i. in genere, per ripetuta negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti od obblighi di servizio che rechino pregiudizio agli interessi dell'impresa.

### 56.2.4 - Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo da 8 a 10 giorni

- a. per particolare gravità o recidiva, entro 1 anno dall'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste per la sospensione sino a un periodo non superiore a 7 giorni;
- b. per assenza ingiustificata superiore a 3 giorni ma inferiore a 5;


 61

- c. per abituale negligenza nell'osservanza degli obblighi di servizio o per abbandono del posto di lavoro;
- d. per recidività nell'essere sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe in servizio;
- e. in genere, per reiterata negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti od obblighi di servizio che rechino pregiudizio agli interessi dell'impresa o che procurino vantaggi a sé o a terzi (sempreché la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile)

#### 56.2.5 - Licenziamento

- a. per particolare gravità o recidiva, entro 1 anno dall'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste per la sospensione sino a un periodo compreso tra 8 e 10 giorni;
- b. per assenza ingiustificata pari a 5 giorni lavorativi o superiore;
- c. per assenze ingiustificate ripetute tre volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;
- d. per essere sotto l'effetto di sostanze alcoliche o droghe durante il disimpegno delle proprie specifiche attribuzioni attinenti la sicurezza dell'impresa;
- e. per furto di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti presenti all'interno del luogo di lavoro;
- f. per danneggiamento grave e volontario di beni dell'impresa e/o di terzi;
- g. per condanna a una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
- h. per abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo nei casi in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti/mezzi o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- i. per grave e/o reiterata insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;
- j. per gravi offese verso i colleghi di lavoro ovvero diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra dipendenti dal quale derivi nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;
- k. rissa o vie di fatto all'interno del luogo di lavoro;
- l. per falsificazione di documentazione;
- m. esecuzione di lavori all'interno dell'azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro e senza l'autorizzazione del datore di lavoro;
- n. alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo della presenza;
- o. manomissioni di scritture aziendali;
- p. danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici, o di video sorveglianza aziendale;
- q. grave inosservanza delle norme mediche per malattia;
- r. atti e comportamenti diretti a creare costrizione psicologica e/o fisica nei confronti di altri colleghi motivati da intenti discriminatori e/o persecutori, per motivi di razza, religione, genere, nazionalità, età;
- s. atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce, comprensivo del comportamento persecutorio e vessatorio (stalking);
- t. per ogni altra mancanza di equivalente gravità.

1. Il licenziamento individuale è regolamentato dal c.c. (artt. 2118 e 2119) e dalle leggi n. 604/1966, 300/1970 e 108/1990 e succ.mod e integr.
2. Il datore di lavoro deve comunicare per iscritto il licenziamento al lavoratore dipendente con la specificazione dei motivi che lo hanno determinato, pena l'inefficacia dello stesso.
3. Il licenziamento intimato a seguito di procedura disciplinare (ai sensi dell'art. 7, legge 300/70) o ai sensi dell'art. 7 della legge 604/1966, produce effetto dal giorno in cui è stata avviata la procedura, fatte salve le norme in materia di tutela della maternità/paternità o in caso di infortunio.
4. L'eventuale periodo lavorato durante la procedura si considera preavviso lavorato.
5. Il licenziamento deve essere impugnato, a pena di decadenza, entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.
6. L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di 180 giorni dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale territorialmente competente in funzione di giudice dellavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre

nuovi documenti formati dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.

7. L'indennità di anzianità è dovuta al prestatore di lavoro in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro.
8. Il licenziamento per motivi disciplinari può essere preceduto dalla sospensione cautelativa che non potrà superare un massimo di 60 giorni. Nel periodo di sospensione cautelativa al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione stabilita dal presente CCNL.

### 56.3 - Applicazione delle sanzioni – Competenza

La valutazione della condotta e del comportamento del personale sottoposto al presente codice disciplinare compete esclusivamente al datore di lavoro che è tenuto a disporre l'applicazione delle sanzioni previste nel presente C.C.N.L., nel rispetto delle norme procedurali previste nel presente contratto.

### 56.4- Contestazione di addebiti

1. Salvo il caso del rimprovero verbale, non può essere adottato alcun provvedimento disciplinare se non previa contestazione scritta dell'addebito, da effettuarsi entro 7 giorni da quando il datore di lavoro è venuto a conoscenza del fatto e dopo aver dato al lavoratore facoltà di essere sentito a sua difesa, con l'eventuale assistenza di una rappresentanza sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
2. La contestazione deve contenere la descrizione chiara e circostanziata del fatto addebitato e deve essere consegnata direttamente all'interessato, il quale è tenuto a firmare per ricevuta dell'avvenuta consegna con contestuale indicazione della data.
3. L'eventuale rifiuto a firmare detta dichiarazione deve risultare da apposita attestazione dell'incaricato della consegna.
4. Qualora la consegna personale non sia possibile, la comunicazione viene fatta mediante raccomandata postale con ricevuta di ritorno. In questo caso farà fede la data del timbro postale ricevente. La compiuta giacenza della lettera equivale alla avvenuta consegna e piena conoscenza dei fatti contestati.
5. Il lavoratore, qualora voglia farsi assistere dall'RSA o dall'OS. Territoriale, dovrà comunicare al datore di lavoro l'eventuale designazione del rappresentante almeno due giorni prima del giorno fissato per la convocazione. Entro lo stesso termine il lavoratore può far pervenire anche giustificazioni o memorie difensive scritte.
6. Anche nella medesima contestazione degli addebiti, il datore di lavoro può convocare il lavoratore per sentirlo direttamente sui fatti oggetto del procedimento. La convocazione per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi 5 giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa.
7. Trascorsi inutilmente 7 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente ovvero effettuata l'audizione del dipendente stesso, l'eventuale sanzione viene applicata nei successivi 5 giorni.
8. Al lavoratore o, su espressa delega, al suo difensore è consentito l'accesso a tutti gli atti riguardanti il procedimento a suo carico, in tempo utile rispetto ai termini previsti dai precedenti commi.

### 56.5 - Sanzione applicabile

1. Nell'espletamento delle attribuzioni proprie, il datore di lavoro dispone di ampi poteri in ordine a sopralluoghi, ispezioni, acquisizione di testimonianze ed assunzione di mezzi di prova.
2. Il datore di lavoro, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile nel rispetto dei principi e dei criteri di cui al presente contratto.
3. Il rimprovero verbale, comminato dal datore di lavoro senza particolari formalità, fatta salva la preventiva comunicazione anche verbale del motivo che dà origine al richiamo, deve risultare da specifico verbale, che deve essere accluso al fascicolo del dipendente.
4. L'importo della multa è comminato dal datore di lavoro e non può comunque essere superiore al corrispondente di 4 ore lavorative.
5. L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro dieci giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni nella quale dovranno essere specificati i motivi del provvedimento e fatta espressa menzione della facoltà di proporre impugnazione.
6. Se al termine di tale periodo nessun provvedimento è stato comminato, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte.
7. Quando il datore di lavoro ritiene che non vi sia luogo a procedere dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.





8. Il procedimento si estingue, altresì, in caso di cessazione del rapporto di impiego del dipendente, anche se intervenuto per recesso volontario.
9. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

#### 56.6 - Impugnazione della sanzione

1. L'impugnazione deve essere comunicata per iscritto al datore di lavoro specificando esattamente i motivi proposti al fine di esercitare il diritto di difesa.
2. La sanzione, per tutto il periodo necessario alla pronuncia del collegio, rimane sospesa.

#### 56.7-Transazioni e procedure

1. Quanto alle procedure previste per la composizione delle vertenze individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente Contratto, è riconosciuta alle parti la facoltà di esperire il tentativo facoltativo di conciliazione presso la Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione o in mancanza di questa, presso la Commissione Paritetica Nazionale di Conciliazione.
2. Qualora il tentativo di conciliazione non riesca o sia decorso il termine sopra indicato senza la pronuncia della Commissione adita, si rimanda a quanto previsto dagli artt. 409 e seguenti del codice di procedura civile.

### ART. 57 - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO – PREAVVISO

1. I termini di preavviso per la risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con l'esclusione del licenziamento per giusta causa, in caso di richiesta presentata dall'impresa, vengono declinati nella tabella 6 "termini di preavviso per la risoluzione del rapporto a tempo indeterminato":

Tab. 6 - Termini di preavviso per la risoluzione del rapporto a tempo indeterminato

classificazione (livello)	fino a 5 anni di anzianità (giorni di calendario)	fino a 10 anni di anzianità (giorni di calendario)	oltre 10 anni di anzianità (giorni di calendario)
<b>Quadri</b>	<b>55</b>	<b>65</b>	<b>75</b>
<b>I°</b>	<b>50</b>	<b>60</b>	<b>70</b>
<b>II°</b>	<b>40</b>	<b>50</b>	<b>60</b>
<b>III°</b>	<b>30</b>	<b>40</b>	<b>50</b>
<b>IV°</b>	<b>20</b>	<b>30</b>	<b>40</b>
<b>V°</b>	<b>18</b>	<b>28</b>	<b>30</b>
<b>VI°</b>	<b>16</b>	<b>20</b>	<b>25</b>
<b>VII°</b>	<b>14</b>	<b>18</b>	<b>23</b>

2. Se la risoluzione del rapporto di lavoro è richiesta dal lavoratore dipendente, i termini previsti dalla tabella di cui al comma 1 sono dimezzati.
3. Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale.
4. Al lavoratore preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.
5. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente CCNL, o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato o insufficiente preavviso. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del TFR.
6. A norma dell'art. 4 c.16-23 della L.n.92/2012 si dovrà procedere alla convalida delle dimissioni con le modalità previste dall'art. 15 del presente CCNL e dalla legge.
7. La convalida costituisce condizione sospensiva per l'efficacia della cessazione del rapporto di lavoro.

### ART. 58 - CESSIONE - TRASFORMAZIONE - LIQUIDAZIONE

1. Per il tempo di transazione, per la cessione e il fallimento dell'impresa, si fa riferimento alle disposizioni di legge.
2. La contrattazione di secondo livello potrà individuare procedure che riducano gli effetti negativi sull'occupazione.

## **TITOLO XI – Occupazione femminile, tutela contro le molestie sessuali, mobbing**

### **ART. 59 – OCCUPAZIONE FEMMINILE**

1. Le Parti si incontreranno periodicamente a livello regionale, provinciale o aziendale, al fine di realizzare azioni positive a favore dell'occupazione femminile.
2. A tal fine saranno costituiti comitati per le pari opportunità, per la progettazione e realizzazione delle suddette iniziative, anche utilizzando le risorse dei vari enti pubblici.
3. Sarà istituito un gruppo di lavoro per le pari opportunità composto da un membro in rappresentanza di ciascuna delle OO.SS. stipulanti.
4. La sede operativa sarà presso l'Ente Bilaterale Nazionale-EPAR.

### **ART. 60 - TUTELA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI**

1. Le Parti stipulanti concordano sull'esigenza primaria di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza.
2. Le Parti considerano inammissibile e pertanto condannano ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale all'interno dell'ambiente di lavoro e riconoscono il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale. A tale proposito si condanna ogni atto o comportamento a carattere sessuale anche di natura meramente verbale, se indesiderato e offensivo della dignità e libertà della persona che lo riceve ovvero quei comportamenti suscettibili di creare ritorsioni, ricatti, minacce ovvero un clima di intimidazione nei confronti del lavoratore.
3. I datori di lavoro devono impegnarsi ad adottare, d'intesa con le R.S.A. ovvero le rappresentanze sindacali territoriali, ogni iniziativa ed intervento utile a prevenire tale problematica, portandola a conoscenza di tutti i propri lavoratori.

### **ART. 61 - TUTELA CONTRO IL MOBBING**

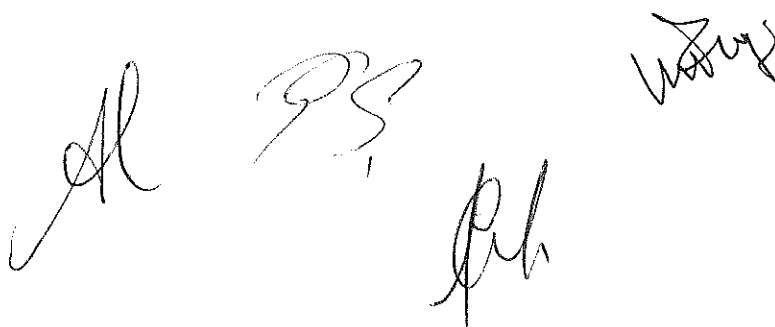
1. Le Parti stipulanti riconoscono quale aspetto fondante ed imprescindibile all'interno di un ambiente di lavoro, la piena tutela della dignità e inviolabilità della persona e del lavoratore e la correttezza nei rapporti interpersonali. Per tale ragione condannano ogni forma di emarginazione, discriminazione, vessazione e sopruso ai danni del lavoratore, fino ai più gravi fenomeni di mobbing, con persecuzioni sistematiche e gravi pressioni psicologiche o di violenza morale volte ad isolare il lavoratore ovvero a metterlo in cattiva luce per indurlo alle dimissioni, esercitate da parte di colleghi e/o suoi superiori.
2. Le Parti riconoscono la necessità di avviare interventi di prevenzione diretti al contrasto dell'insorgenza di tali fenomeni e al contempo a scongiurare ovvero contenere possibili conseguenze dannose per la salute fisica e mentale del lavoratore che ne è vittima.

#### **61.1 -Commissione Paritetica per le Pari Opportunità**

1. Le Parti stipulanti, hanno deciso di costituire un'apposita Commissione Paritetica per le Pari Opportunità al fine di tutelare i lavoratori da atti e comportamenti ostili che assumano le caratteristiche della violenza, della persecuzione psicologica o della molestia, nell'ambito del rapporto di lavoro.
2. La Commissione Paritetica per le Pari Opportunità, istituita a livello nazionale presso l'EPAR, è composta in misura paritetica dai rappresentanti delle OO.SS. stipulati.

#### **61.2 - Procedura e sanzioni**

1. Le Parti stipulanti convengono di affidare alla Commissione Paritetica Nazionale per le Pari Opportunità il compito di individuare le procedure formali ed informali di accertamento delle molestie sessuali e del mobbing nonché le conseguenti sanzioni.



## TITOLO XII – Trattamento Economico –

### ART. 62 - TRATTAMENTO ECONOMICO

1. La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 169.
  2. La quota giornaliera della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile di fatto in godimento per il divisore convenzionale 26.
  3. la normale retribuzione è costituita dalle seguenti voci:
    - a. paga base nazionale conglobata di cui al presente CCNL;
    - b. tredicesima mensilità;
    - c. aumenti periodici di anzianità;
    - d. eventuali altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva aziendale
- a. Paga base nazionale conglobata - L'impresa è tenuta a corrispondere in ragione del livello d'inquadramento del lavoratore la seguente paga base declinata nella tabella 7 " *Declinazione della paga base per livello d'inquadramento*".

Tab. 7 - Declinazione della paga base per livello d'inquadramento

LIVELLO	DAL 1^ GIUGNO 2013 (EURO)	DAL 1^ GIUGNO 2014 (EURO)	DAL 1^ GIUGNO 2015 (EURO)
Quadri	2.137,00	2.201,00	2.267,00
1°	1.935,00	1.993,00	2.052,00
2°	1.713,00	1.764,00	1.817,00
3°	1.557,00	1.604,00	1.652,00
4°	1.472,00	1.516,00	1.561,00
5°	1.400,00	1.442,00	1.485,00
6°	1.329,00	1.369,00	1.410,00
7°	1.216,00	1.252,00	1.290,00

- b. Tredicesima mensilità –L'impresa è tenuta a corrispondere al lavoratore dipendente una tredicesima mensilità da computarsi sugli elementi del trattamento economico globale di cui al presente articolo. Di norma la tredicesima deve essere corrisposta al lavoratore non oltre il 20 dicembre. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno devono essere corrisposti tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'impresa. La frazione di mese non superiore ai quindici giorni non va considerata mentre deve essere considerata come mese intero la frazione di mese superiore ai quindici giorni.
- c. Aumenti periodici di anzianità - L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione mentre quella per il riconoscimento degli scatti di anzianità dal mese successivo a quello del compimento del biennio. Al lavoratore dipendente dovranno essere corrisposti un totale di 8 (otto) scatti biennali di anzianità pari al 2% della paga base conglobata in godimento all'atto della maturazione dello scatto.

### ART. 63 – INDENNITÀ

1. Il presente CCNL prevede le seguenti indennità oltre a quelle già disciplinate, che vengono corrisposte al lavoratore dipendente al verificarsi di determinati eventi.
2. Qualsiasi altra previsione sarà oggetto di contrattazione aziendale.

### 63.1 -Indennità in caso di morte

1. In caso di morte del lavoratore dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposti a norma dell'art. 2122 del Codice Civile, al coniuge, ai figli, e, se vivevano a carico del lavoratore dipendente, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado.
2. La ripartizione dell'indennità, se non vi è accordo fra gli aventi diritto, deve farsi secondo le leggi vigenti.
3. In mancanza delle persone indicate al primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.
4. È nullo ogni patto anteriore alla morte del lavoratore dipendente circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

### 63.2 -Indennità di cassa

Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità per errori che comportano l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete una indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 4% mensile della paga base.

### 63.3 -Indennità mezzi di locomozione

Nel caso in cui al lavoratore dipendente venissero attribuite mansioni comportanti l'uso del mezzo proprio, le spese rimborsate saranno pari ad 1/5 del costo della benzina AGIP per km percorso

### 63.4- Indennità alloggio al personale

I lavoratori cui per esigenze di servizio il datore chieda di restare a disposizione nei locali dell'azienda dovranno usufruire gratuitamente di alloggio.

### 63.5 -Indennità sotterranei

I Lavoratori che, nel rispetto della vigente normativa sulla salubrità dei luoghi di lavoro, prestino la loro attività lavorativa in locali sotterranei o privi di illuminazione naturale, percepiranno un'indennità giornaliera di 2.00 (due,00) Euro.

## ART. 64 - CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

1. All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore dipendente la busta paga o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate:
  - a. la denominazione dell'impresa;
  - b. il nome ed il cognome del lavoratore;
  - c. il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce;
  - d. nonché le singole voci e corrispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e l'elencazione delle trattenute.
2. Nel caso in cui l'impresa ritardi di oltre dieci giorni il pagamento, matureranno di pieno diritto a favore dei dipendenti, alla scadenza di detto termine, gli interessi di mora nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto.
3. I dipendenti, qualora il ritardo superi i 30 giorni, hanno facoltà di risolvere il contratto col diritto alla corresponsione delle indennità di mancato preavviso e di anzianità come in caso di licenziamento.
4. In caso di contestazioni sugli elementi costitutivi della retribuzione, l'impresa deve comunque corrispondere la parte di retribuzione non contestata.
5. Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni non può mai superare il 10% dello stipendio minimo mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro.

## ART. 65 - RECLAMI SULLA BUSTA PAGA

1. Eventuali reclami sulla corrispondenza della somma ricevuta con quella indicata sul documento prescritto dalle disposizioni legislative nonché sulla qualità della moneta, devono essere fatti, a pena di decadenza, all'atto in cui viene effettuato il pagamento, fermo restando i casi di vizi del consenso disciplinati ai sensi di leggi.
2. Resta fermo il disposto dell'art. 2113 codice civile, come modificato dalla Legge n. 533/1973.



## ART. 66 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

1. Al lavoratore dipendente licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297 e succ.mod. e int.
2. Gli istituti da prendere a base per la determinazione annua del trattamento di fine rapporto sono di seguito tassativamente elencati, purché effettivamente riconosciuti al lavoratore:
  - a. minimo tabellare conglobato;
  - b. aumenti periodici di anzianità;
  - c. superminimi e aumenti di merito corrisposti in modo continuativo e non occasionale;
  - d. salario integrativo aziendale;
  - e. indennità di turno corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
  - f. indennità di maneggio denaro corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
  - g. tredicesima mensilità
3. Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente dovuto dal lavoratore.
4. Ai fini della corretta elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla Legge 29 maggio 1982, n. 297, è ammesso liquidare il TFR entro 30 giorni dalla scadenza del normale pagamento delle competenze di fine rapporto.
5. Dalla scadenza di cui al precedente comma, nel caso in cui il ritardo non sia imputabile al lavoratore, sarà corrisposto un interesse del 3% superiore al tasso ufficiale di sconto. Resta comunque impregiudicata la tutela dei diritti del Lavoratore in sede giudiziale.
6. L'importo così determinato s'intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti da lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

### 66.1 -Anticipazione del TFR

1. Ai sensi dell'art. 2120 c.c. il lavoratore, con almeno 8 anni di servizio presso l'Azienda, quando mantiene presso la stessa il TFR, può chiedere per iscritto, in costanza di rapporto di lavoro, un'anticipazione non superiore al 70% del trattamento maturato al momento della richiesta.
2. La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:
  - a. eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
  - b. acquisto della prima casa d'abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.
3. Le richieste saranno soddisfatte annualmente entro i limiti del 10% degli aventi diritto, di cui al comma 1, e comunque del 4% del numero totale dei dipendenti, con il minimo di uno.
4. Ai sensi dell'art. 7 della L. 8 marzo 2000, n. 53, il Trattamento di Fine Rapporto può essere anticipato anche ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art. 7, comma 1, della L. 30 dicembre 1971, n. 1204, e di cui agli artt. 5 e 6 della L. 53/2000. L'anticipazione sarà corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo.
5. Ai sensi dell'art. 2120 c.c., ultimo comma, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per l'acquisto della prima casa mediante partecipazione ad una società cooperativa, a condizione che il Lavoratore produca all'Azienda il verbale d'assegnazione, ovvero, in mancanza di quest'ultimo:
  - a. l'atto costitutivo della società cooperativa;
  - b. la dichiarazione del legale rappresentante della società cooperativa, autenticata dal notaio, che attesti il pagamento effettuato o da effettuarsi, da parte del Socio, dell'importo richiesto per la costruzione sociale;
  - c. la dichiarazione che attesti l'impegno del Socio dipendente a far pervenire all'Azienda il verbale d'assegnazione;
  - d. l'impegno del Socio dipendente alla restituzione della somma ricevuta, anche mediante ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota.
6. Potranno essere inoltre concesse anticipazioni anche:
  - a. in caso di significative ristrutturazioni apportate alla prima casa d'abitazione del lavoratore, purché entro l'importo di spesa idoneamente documentata;
  - b. al fine di sostenere spese connesse a patologie di grave entità riconosciute dalle strutture sanitarie pubbliche;
  - c. alla lavoratrice madre e al lavoratore padre che ne facciano richiesta, in caso d'utilizzo dell'intero periodo d'astensione facoltativa dal lavoro senza frazionamenti e senza soluzione di continuità rispetto al periodo obbligatorio;



- d. in caso di fruizione dei congedi per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali di cui all'art. 26, comma 2, del D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, per le spese da sostenere durante il periodo di permanenza nello Stato richiesto per l'adozione e l'affidamento, purché ciò risulti da idonea documentazione.
7. La priorità nell'accoglimento delle domande di anticipazione sarà accordata alle necessità di sostenere spese sanitarie.
8. Nel corso del rapporto di lavoro l'anticipazione potrà essere concessa una sola volta.
9. L'anticipazione è detratta, a tutti gli effetti, dal Trattamento di Fine Rapporto spettante al Lavoratore.

#### **ART. 67 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

1. Le Parti stipulanti, vista la vigente normativa di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare, potranno attivare, per tutti i lavoratori a cui si applica il presente CCNL, una forma di previdenza integrativa a capitalizzazione su base volontaria.
2. L'adesione al Fondo del lavoratore avverrà in modo volontario.
3. Le contribuzioni al Fondo, nei limiti della deducibilità fiscale prevista dalla normativa di legge, saranno costituite da:
  - a. 1%, a carico del datore, calcolato sugli elementi della retribuzione fissa mensile;
  - b. 1%, a carico del lavoratore, calcolato sugli elementi della retribuzione fissa;
  - c. l'intero importo del TFR maturato nel corso dell'anno in cui il lavoratore chiede l'adesione al Fondo stesso.
4. Il lavoratore potrà optare per il versamento di un'ulteriore contribuzione, a suo esclusivo carico negli importi e per i criteri previsti dalle parti.

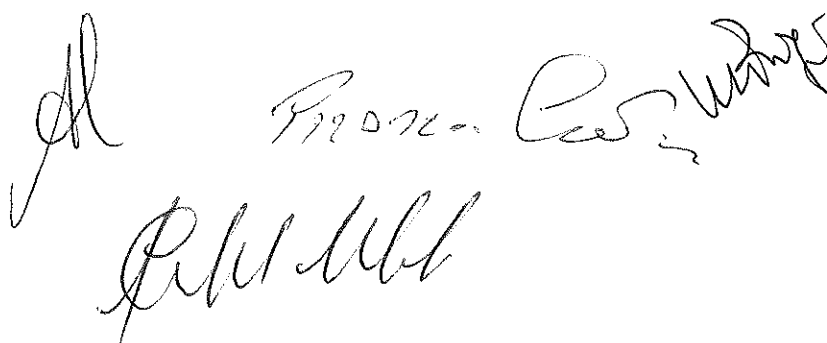
### ***TITOLO XIII - Fondo interprofessionale per la formazione continua-***

#### **ART. 68- FORMAZIONE CONTINUA**

1. Nel quadro delle più generali intese tra le OO.SS. stipulanti il presente CCNL, preso atto della istituzione dei Fondi Paritetici Interprofessionali con la legge n. 388/2000 e s.m.i., finalizzati alla formazione continua dei lavoratori, le Parti convengono che le imprese privilegeranno l'adesione al Fondo FONARCOM.
2. Evidenziando che le ragioni di addestramento e formazione professionale sono finalizzate all'arricchimento ed all'aggiornamento delle conoscenze professionali inerenti alle mansioni svolte, tenuto conto, altresì, della continua evoluzione del settore e della necessità di una costante revisione delle conoscenze individuali, le Aziende realizzeranno idonee iniziative tecnico-pratiche per consentire:
  - a. un efficace inserimento di tutti i lavoratori anche neo-assunti;
  - b. tirocini per i lavoratori assunti con contratti a causa mista e per i loro tutor;
  - c. un proficuo aggiornamento dei lavoratori per quanto concerne la sicurezza ed i nuovi metodi di lavoro;
  - d. un pronto inserimento dei lavoratori nelle nuove mansioni a seguito dell'avvicendamento.
3. Per consentire ai datori di lavoro interessati di aderire al Fondo, è stato istituito il codice: FARC (Adesione)

## ***Dichiarazione Congiunta***

*In considerazione dell'urgenza dettata dalla fase di crisi economica del paese congiuntamente a quella del settore della mediazione, le parti concordano nel ritenere il presente accordo sperimentale e si impegnano a rincontrarsi entro un anno per apportare le eventuali necessarie modifiche.*



Per CIFA

Dott. Andrea Cafà



---

Per CONFISAL

Prof. Marco Paolo Nigi



---

Per CONFOMEF

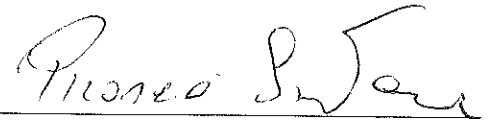
Avv. Piergiorgio Maggi



---

Per CONFISAL - FALMEF

Dott. Salvatore Piroscia



---