

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

Periodo di validità dal 01 Ottobre 2021 al 30 Settembre 2024

Nel rispetto delle reciproche prerogative, **CNL** Confederazione Nazionale del Lavoro, **Federazione Nazionale Terzo Settore CNL**, **Federazione Nazionale per il Sociale CNL**, **FILD CONFISAL** Federazione Italiana Lavoratori Dipendenti - Confederazione generale dei sindacati autonomi dei lavoratori, **FILD CIU** Federazione Italiana Lavoratori Dipendenti - Confederazione Italiana di Unione delle Professioni intellettuali, si impegnano a proseguire la loro azione congiunta a sostegno delle PMI e dei rispettivi lavoratori del settore promuovendo un modello sindacale moderno che si caratterizza per la presenza di una strutturata bilateralità confederale che ad oggi trova manifestazione nei soggetti bilaterali costituiti dalle Parti: Ente Bilaterale EPABIC, Fondo Interprofessionale FONINT, Fondo Sanitario SANIT e Organismo Paritetico OPN ITALIA LAVORO.

Su tale solco, **CNL** Confederazione Nazionale del Lavoro, **Federazione Nazionale Terzo Settore CNL**, **Federazione Nazionale per il Sociale CNL**, **FILD CONFISAL** Federazione Italiana Lavoratori Dipendenti - Confederazione generale dei sindacati autonomi dei lavoratori, **FILD CIU** Federazione Italiana Lavoratori Dipendenti - Confederazione Italiana di Unione delle Professioni intellettuali, sottoscrivono il presente CCNL nell'interesse delle numerose federazioni di settore, in ragione della maggiore capacità di sintesi nel rappresentare gli interessi delle rispettive federazioni aderenti e in considerazione di una più ampia capacità di rappresentanza degli interessi diffusi, anche a livello intersettoriale, sia di imprese che di lavoratori.

Tutto ciò premesso

**Il giorno 01 del mese di ottobre dell'anno 2021** presso la sede CNL- Confederazione Nazionale del Lavoro, in Roma Via Piave n. 24



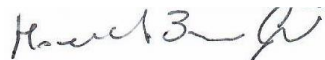
TRA

Parte Datoriale:

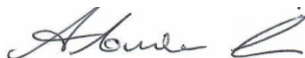
**CNL Confederazione Nazionale Del Lavoro**, rappresentata dal suo **Presidente Michele Antonio Eramo**, per la gestione dei legittimi interessi delle imprese associate ed applicanti il presente contratto collettivo, fa riferimento alle proprie Federazioni di categoria;



**Federazione Nazionale Terzo Settore CNL**, rappresentata dal suo Presidente, Bruno Giuseppe Morabito che, per la gestione dei legittimi interessi delle imprese associate a cui si applica il presente contratto collettivo;



**Federazione Nazionale per il Sociale CNL**, rappresentata dal suo Presidente, Antonio Cau che, per la gestione dei legittimi interessi delle imprese associate a cui si applica il presente contratto collettivo.



E

Parte Sindacale:

**FILD CONFSAI** Federazione Italiana Lavoratori Dipendenti - Confederazione generale dei sindacati autonomi dei lavoratori, rappresentata dal suo **Segretario Generale Erminio Barbalace** che, per la gestione dei legittimi interessi dei lavoratori ad essa associati ed a cui si applica il presente contratto collettivo, fa riferimento alle proprie Federazione di categoria;



**FILD CIU** Federazione Italiana Lavoratori Dipendenti - Confederazione Italiana di Unione delle Professioni intellettuali, rappresentata dal suo **Segretario Generale Erminio Barbalace** che, per la gestione dei legittimi interessi dei lavoratori ad essa associati ed a cui si applica il presente contratto collettivo, fa riferimento alle proprie Federazione di categoria;



**INDICE**

**CAMPO DI APPLICAZIONE**

**DECORRENZA E DURATA**

**DISTRIBUZIONE, EFFICACIA INTERPRETAZIONE DEL CONTRATTO**

**TITOLO I**

**RELAZIONI SINDACALI**

- Art. 1 Livelli di contrattazione nazionale e aziendale
- Art. 2 Contrattazione di I livello o Livello nazionale
- Art. 3 Contrattazione di II Livello
- Art. 4 Procedure e diritti di informazione e consultazione
- Art. 5 Diritti e Prerogative Sindacali
- Art. 6 Ente Bilaterale e Organismo Paritetico
- Art. 7 Composizione delle controversie individuali e collettive
- Art. 8 Fondo Interprofessionale FONINT
- Art. 9 Assistenza Sanitaria Integrativa SANINT
- Art. 9bis Assistenza Contrattuale
- Art. 10 Outplacement - Rete Nazionale dei Lavori
- Art. 11 Attività Stagionali
- Art. 12 Appalti
- Art. 13 Patronati

**TITOLO II**

**I CONTRATTI DI LAVORO**

- Art. 14 Lavoro a tempo indeterminato - Rapporto di lavoro comune
- Art. 15 Lavoro a tempo parziale o Part-time



- Art. 16 Lavoro a Tempo Determinato
- Art. 17 Lavoro somministrato
- Art. .18 Lavoro intermittente
- Art. 19 Collaborazioni
- Art. 20 Apprendistato
- Art. 21 Tirocinio (Stage)
- Art. 22 Contratto PAL (Politiche Attive Lavoro)
- Art. 23 Assunzione

### **TITOLO III**

#### **IL RAPPORTO DI LAVORO**

- Art. 24 Periodo di Prova
- Art. 25 Orario di lavoro-Flessibilità/Elasticità
- Art. 26 Orario ordinario di lavoro multi periodale
- Art. 27 Banca Ore
- Art. 28 Disciplina delle mansioni e mutamento
- Art. 29 Lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia
- Art. 30 Personale non soggetto a limitazione d'orario
- Art. 31 Lavoro straordinario, festivo, notturno, domenicale
- Art. 32 Riposo settimanale - festività
- Art. 33 Permessi retribuiti-Permessi straordinari retribuiti
- Art 34 Permessi studio
- Art. 35 Congedo di maternità/paternità
- Art. 36 Congedo Parentale
- Art. 37 Congedo Matrimoniale
- Art. 38 Ferie
- Art. 39 Congedo per malattia figli
- Art. 40 Congedi
- Art. 41 Congedi per formazione
- Art. 42 Tossicodipendenza ed etilismo



- Art. 43 Ritiro della patente di guida
- Art. 44 Telelavoro e lavoro Agile (Smart Working)
- Art. 45 Trasferimento
- Art. 46 Trasferta
- Art. 47 Trasfertismo
- Art. 48 Distacco
- Art. 49 Reperibilità
- Art. 50 Malattia e Infortunio non sul lavoro
- Art. 51 Aspettativa non retribuita per malattia
- Art. 52 Lavoratori affetti da tubercolosi
- Art. 53 Malattia e Infortunio sul lavoro
- Art. 54 Divise, camici
- Art. 55 Assistenza legale
- Art. 56 Divieto di concorrenza
- Art. 57 Risarcimento danni
- Art. 58 Codice disciplinare
- Art. 59 Preavviso
- Art. 60 Preavviso attivo

#### **TITOLO IV**

##### **LE RETRIBUZIONI**

- Art. 61 Retribuzioni
- Art. 62 Assorbimenti
- Art. 63 Mensilità Supplementari
- Art. 64 Corresponsione della retribuzione -Reclami sulla busta paga
- Art. 65 Trattamento di fine rapporto

#### **TITOLO V**

##### **SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO e SISTEMI DI VIDEOSORVEGLIANZA AZIENDALE**

- Art. 66 Salute e Sicurezza sul lavoro



Art. 67 Sistemi di videosorveglianza aziendale

## **TITOLO VI**

### **CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE-PAGHE NAZIONALI -SCATTI DI ANZIANITA' - ALTRE INDENNITA'**

Art. 68 Classificazione del Personale

Art. 69 Paga Base Nazionale Conglobata

Art. 70 Scatti di anzianità

Art. 71 Altre Indennità

### **CAMPO DI APPLICAZIONE**

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



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

#### **DECORRENZA E DURATA**

- 1) Il presente contratto collettivo ha decorrenza dal 01 Ottobre 2021 con scadenza al 30 Settembre 2024 sia per la parte economica che normativa;
- 2) La disdetta potrà essere data dalle Parti contraenti, anche separatamente per la parte normativa e per quella economica, con un preavviso di almeno 6 (sei) mesi;
- 3) la procedura di rinnovo del contratto è avviata sei mesi prima della scadenza, Per consentire il corretto svolgimento delle trattative, durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente contratto collettivo di lavoro, le Parti non possono assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni di rottura;

#### **Distribuzione, Efficacia ed Interpretazione del Contratto**

- 1) Il presente CCNL è stato redatto dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. È vietata la riproduzione anche parziale senza autorizzazione.
- 2) Le norme del presente C.C.N.L sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro che versano regolarmente il contributo all'Ente Bilaterale Nazionale (EPABIC) di cui al presente CCNL, nonché a tutti i rapporti di lavoro a cui viene applicato.
- 3) In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme.



- 4) Le Parti convengono che la Contrattazione Collettiva è un complesso apparato negoziale che comporta la condivisione di strategie ed obiettivi, non solo di natura retributiva; pertanto, le Parti affidano all'Ente Bilaterale (EPABIC) l'interpretazione delle norme nel CCNL riportate.
- 5) I datori di lavoro sono tenuti a rendere consultabile gratuitamente ad ogni dipendente copia del presente CCNL, anche con modalità telematica e, comunque, ad affiggerlo nell'apposita bacheca.

## TITOLO I

### RELAZIONI SINDACALI

#### Art. 1 Livelli di contrattazione nazionale e aziendale

- 1) le parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro nel modo seguente;
  - Contrattazione di I Livello: contratto collettivo nazionale di lavoro;
  - Contrattazione di II livello: contratto integrativo territoriale, di settore e/o di organizzazione;
- 2) Concordano inoltre che i livelli di contrattazione fatta salva quella individuale non possano essere superiori a due e che l'eventuale contrattazione integrativa può essere attuativa, integrativa e sostitutiva.

#### Art. 2 Contrattazione di I livello o Livello nazionale

- 1) La Contrattazione Collettiva di I Livello ha funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti I lavoratori di settore ovunque impiegati sul territorio nazionale,

Costituiscono oggetto della stessa;

- a) validità ed ambito di applicazione del contratto
- b) relazioni sindacali
- c) diritti sindacali
- d) attivazione e risoluzione del rapporto di lavoro
- e) norme comportamentali e disciplinari
- f) classificazione del personale
- g) trattamento economico
- h) modalità e percentuali d'utilizzo delle forme flessibili di lavoro
- i) permessi, aspettative e congedi
- j) sicurezza sul lavoro





- k) formazione professionale
- l) definizione delle materie demandate alla contrattazione integrativa di II livello.

**Art. 3 - Contrattazione di II Livello**

1) Alla Contrattazione di II Livello in via esemplificativa e non esaustiva è demandato di provvedere alle materie sotto riportate con la finalità di introdurre impianti retributivi più avanzati e perforanti:

- a) trattamenti retributivi collettivi;
- b) eventuali premi di produzione per i lavoratori;
- e) determinazione del contributo sindacale previsto per l'assistenza del rappresentante delle OO.SS. alla fase di contrattazione individuale; tale importo potrà essere fissato solo a livello provinciale;
- d) articolazione dell'orario normale di lavoro eventualmente modulato in modo differente nel corso dell'anno;
- e) turnazione dei lavoratori;
- f) deroga tramite contrattazione individuale alla durata massima del periodo di apprendistato, ai sensi del presente Contratto;
- g) assegnazione della Sede di Lavoro;
- h) determinazione dell'erogazione a favore dei dipendenti di eventuali benefici economici e/o assistenziali (a titolo esemplificativo buoni pasto, buoni spesa, convenzioni e servizi a vario titolo, etc.);
- i) determinazione delle modalità e del trattamento economico per la trasferta di cui al presente contratto; tale importo potrà essere fissato solo a livello provinciale;
- j) determinazione del periodo di normale godimento delle ferie;
- k) determinazione dell'Indennità di utilizzo di un mezzo di locomozione proprio ai fini del servizio;
- l) determinazione della copertura assicurativa di rischi di particolare rilievo come quelli di carattere professionale, non previsti dal presente C.C.N.L.;
- m) regolamentazione dei servizi di mensa, trasporto o indennità sostitutiva, in relazione alle specifiche situazioni esistenti territorialmente;
- n) accesso alla formazione e determinazione dei programmi di alta professionalità con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi;
- o) tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- p) pari opportunità;



- q) gestione della crisi, esubero del personale, ristrutturazioni, riorganizzazioni e trasformazioni aziendali anche a livello settoriale e territoriale;
  - r) disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione aziendale dal presente C.C.N.L., mediante specifiche clausole di rinvio;
  - s) regolamento per la concessione al personale di anticipazioni sul TFR;
  - t) Tirocini formativi e Stage formativi.
- 2) La contrattazione di Il Livello, ha la durata del contratto nazionale.
- 3) La contrattazione di Il livello è di competenza delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA), ove presenti, costituite dalle Parti Firmatarie del presente CCNL, ed agiscono su delega delle Rappresentanze Sindacali Territoriali (RST) o in caso non ancora costituite, Nazionali;
- 4) Le Parti Nazionali firmatarie il CCNL hanno il diritto di accedere alla contrattazione sottoscritta dalle. RSA/RST nonché chiedere informazioni aggiuntive utili a verificare la coerenza dell'accordo aziendale/territoriale con i criteri generali del CCNL.

#### **Art. 4 -Procedure e diritti di Informazione e consultazione**

- 1) Le parti ritengono che l'Informazione e consultazioni attraverso la comunicazione condivisione delle informazioni
- a lo scopo di valorizzare le attività migliorando la competitività delle aziende, difendendo l'occupazione e valorizzando le risorse umane quale fattore strategico di sviluppo.

##### Informazione Nazionale

- 2) Per perseguire tali finalità, le parti attribuiscono il ruolo centrale alla Commissione di Mercato del lavoro, costituita presso l'Ente Bilaterale EPABIC, che definisce le priorità d'azione ed approva programmi di lavoro.
- 3) la Commissione di Mercato del lavoro acquisisce in via diretta i dati attraverso l'Osservatorio Nazionale, analizza le informazioni, produce rapporti periodici o singole analisi su particolari argomenti individuati dalle parti;
- 4) Ciascuna delle parti firmatarie del presente contratto è impegnata a mettere a disposizione della Commissione i dati statistici e le informazioni di cui dispone di norma annualmente.
- 5) la Commissione di Mercato del Lavoro si riunisce ordinariamente con cadenza almeno annuale e straordinariamente ogni volta che le Organizzazioni sindacali o le Associazioni Imprenditoriali ne facciano motivata richiesta

##### Informazione Territoriale/Aziendale

- 6) A livello territoriale/aziendale si individuano come aree del diritto di informazione la conoscenza e valutazione dei maggiori indicatori economico-sociali dell'azienda e le Informazioni correlate alla contrattazione aziendale per obiettivi:
- a) l'andamento dell'attività produttiva e la competitività settoriale;



- b) le prospettive produttive con particolare riferimento alla situazione ed alla struttura occupazionale;
  - e) necessità formative;
  - d) L'utilizzo dei fondi interprofessionali;
  - e) I riflessi sulle infrastrutture e sui servizi sociali dell'organizzazione dei tempi di lavoro;
  - f) i programmi di investimento e di diversificazione produttiva;
  - g) le problematiche della formazione professionale, per favorire la formazione continua;
  - h) i programmi di investimento e di diversificazione produttiva, indicando l'eventuale ricorso ai finanziamenti agevolati pubblici regionali, nazionali, comunitari, di rilevante interesse per le condizioni di lavoro;
  - i) le modifiche all'organizzazione del lavoro e tecnologiche e le conseguenti iniziative formative e di riqualificazione professionale;
  - j) il superamento delle barriere architettoniche;
  - k) allo stato di applicazione delle leggi sull'occupazione e sull'inserimento e reinserimento dei lavoratori svantaggiati;
  - l) all'andamento dell'attività formativa relativa ai contratti di lavoro a contenuto anche formativo.
- 7) le informazioni relative agli elementi specificati saranno portati a preventiva conoscenza delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) o competenti per territorio (RST) stipulanti il presente contratto;
- 8) I rappresentanti dei lavoratori e tutti coloro che partecipano alle procedure di informazione e consultazione di cui sopra non sono autorizzati a rivelare né ai lavoratori né a terzi le informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali dal datore di lavoro, nel legittimo interesse dell'Impresa. Tale divieto permane per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del termine previsto dal mandato. In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile, si applicano i provvedimenti disciplinari di cui al presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
- 9) Il datore di lavoro non è obbligato a procedere a consultazioni o a comunicare informazioni che, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno.
- 10) Eventuali contestazioni relative alla natura riservata delle suddette informazioni sono demandate alla Commissione di Garanzia e Conciliazione istituita presso l'EPABIC, che si riunirà ed esprimerà il proprio parere entro 20 giorni dalla data del ricorso.
- 11) La suddetta Commissione determinerà i criteri per definire la natura riservata delle informazioni.



## **Art. 5 - Diritti e Prerogative Sindacali – Trattenute Sindacali**

### **Rappresentanze Sindacali**

1) Agli effetti di quanto stabilito nei seguenti paragrafi, sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

- di RSA costituite ai sensi dell'art.19 della Legge n.300/1970 e appartenenti alle OO.SS. stipulanti il presente contratto, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di 5 dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti a nominati in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse.
- di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici della Organizzazione Sindacale dei lavoratori stipulante il presente CCNL;

2) L'Organizzazione Sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare l'elezione o la nomina dei lavoratori a Dirigenti Sindacali Aziendali all'impresa ed alla rispettiva organizzazione dei datori di lavoro. La comunicazione per l'elezione deve avvenire tramite comunicazione scritta a data certa.

3) Le Parti stipulanti demandano alla contrattazione di secondo livello la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei suddetti permessi che consenta la razionalizzazione dei costi sia attraverso la individuazione di un monte ore complessivo che attraverso una gestione compatibile con le esigenze tecnico-produttive dell'azienda.

4) I Dirigenti Sindacali hanno diritto a permessi retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono dare comunicazione scritta al datore di lavoro di regola cinque giorni prima, per il tramite dei competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

5) Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori con qualifica di Dirigenti Sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica, devono essere motivati e non possono essere originati da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.

6) Il mandato di Dirigente Sindacale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla stabilità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

7) Fermo restando che, ove richiesto, la data di svolgimento delle elezioni dovrà essere concordata tra direzione aziendale e il comitato elettorale, possono essere candidati per l'elezione delle RSA i lavoratori stagionali il cui contratto di assunzione preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a tre mesi.

### **Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA)**

8) I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali-RSA hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti nel numero di 10 (dieci) ore mensili. Tale diritto è riconosciuto, sulla base delle seguenti disposizioni:

- a) fino a n.1 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano da 6 a 50 dipendenti;



- b) fino a n.2 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano da 51 a 200 dipendenti;
- e) fino a n.3 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano più di 200 dipendenti. A tal fine i lavoratori con contratto. Part-time saranno computati come unità intere.
- 9) il lavoratore che intende esercitare il diritto a permessi retribuiti deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite la RSA.
- 10) Le RSA hanno diritto di affiggere comunicazioni riguardanti argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro, nell'ambito di appositi spazi all'interno dell'unità aziendale messi a disposizione dal datore di lavoro in luoghi accessibili a tutti i lavoratori; nei casi in cui il datore di lavoro impieghi lavoratori che svolgono la propria attività. al di fuori dai locali aziendali è necessaria l'istituzione della Bachecca Sindacale Digitale, messa a disposizione dal datore di lavoro e visibile da tutti i lavoratori, con accesso riservato alle RSA per la pubblicazione delle proprie informative alla stregua delle usuali bacheche affisse presso i locali aziendali; il regolamento sull'utilizzo della Bachecca Sindacale Digitale l'è affidato alla contrattazione di II livello.
- 11) le RSA, ai sensi dell'Art. 26 della L. 300/70 hanno diritto di Inviare, utilizzando il loro indirizzo di posta elettronica, comunicazioni sindacali a mezzo e-mail ai lavoratori dell'Impresa durante il loro orario di lavoro e al loro indirizzo aziendale di posta elettronica senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.
- 12) Nel monte ore rientra tutta l'attività sindacale, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni e a Commissioni comunque denominate, restando pertanto escluse quelle convocate dalle Aziende; tale monte ore così determinato costituisce un tetto invalicabile annuale; non è consentita né la fruizione di eventuali residui in anni successivi a quello di competenza.
- 13) Il monte ore di permessi sopra determinato non assorbe, per le Organizzazioni stipulanti il presente accordo, quanto previsto agli artt.23 e 30 della Legge n.300/1970 e pertanto, ogni e qualsiasi livello di istanza sindacale, ivi comprese le convocazioni degli organi direttivi confederali, nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali, etc.
- 14) Le OO.SS. stipulanti Il presente CCNL, attraverso le proprie articolazioni, si impegnano a comunicare alle singole aziende, entro il mese di dicembre di ciascun anno precedente quello di riferimento, i nominativi dei dipendenti dell'azienda che hanno diritto a fruire del monte ore dei permessi aziendali, in quanto dirigenti delle rappresentanze sindacali contrattualmente previste e degli organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali, comprensoriali ed aziendali, nei limiti previsti dai rispettivi Statuti.
- 15) Tutti i permessi vengono accordati a richiesta scritta delle OO.SS. stipulanti il CCNL ed avanzata con un preavviso di almeno 24 ore lavorative, salvo casi di particolare urgenza" Le richieste di permesso devono essere controfirmate dai responsabili dell'organo direttivo di appartenenza del lavoratore interessato e quelle relative alla partecipazione alle riunioni degli organi direttivi devono essere corredate dalla copia della lettera di convocazione dello stesso organo.



16) All'infuori di quanto previsto dalle presenti norme, potranno essere concessi, altresì, permessi sindacali non retribuiti, compatibilmente con le esigenze di servizio;

### **Rappresentanze Sindacali Territoriali (RST)**

17) Per la tutela dei Lavoratori dipendenti da Imprese non rientranti nel campo di applicazione dell'Art. 19 dello Statuto del Lavoratori o che hanno meno di 6 (sei) dipendenti in ciascuna sede autonoma, per la validità della Contrattazione Aziendale di II Livello ivi svolta, è prevista la Rappresentanza Sindacale Territoriale, in sigla "RST", nominata congiuntamente o disgiuntamente dalle OO.SS., firmatarie il presente CCNL.

18) Le RST sono titolari di tutte le prerogative e diritti di cui sono titolari le RSA (in loro assenza) e che siano compatibili con la funzione svolta.

### **Assemblea**

19) Nelle unità aziendali, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle OO.SS. stipulanti, singolarmente o congiuntamente, su materie di interesse sindacale e del lavoro le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata, in locale messo a disposizione dal datore di lavoro; la convocazione deve essere comunicata alla direzione dell'impresa con almeno 2 (due) giorni di anticipo le assemblee possono essere svolte anche in modalità telematica, su richiesta dei lavoratori, attraverso l'utilizzo di apposite "suite" telematiche messe a disposizione, anche dal datore di lavoro.

20) A ciascun lavoratore è inoltre riconosciuto il diritto di partecipare ad Assemblee sindacali, indette dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, durante l'orario di lavoro fino ad un massimo di 24 (ventiquattro) ore all'anno normalmente retribuite.

21) Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro deve essere concordato in sede aziendale, tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende. Devono altresì essere assicurate la sicurezza dei presenti, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e l'eventuale servizio di vendita al pubblico.

22) Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori ovvero gruppi di essi; ad esse possono prendere parte dirigenti esterni dei sindacati stipulanti il CCNL indicati nella convocazione; Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le due ore e trenta minuti di durata.

### **Referendum**

23) Nelle aziende il datore di lavoro deve consentire lo svolgimento fuori dell'orario di lavoro, del referendum, sia generali che per categorie, su materie inerenti all'attività sindacale.

24) I referendum sono indetti dalla RSA, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

25) Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum saranno stabilite nei contratti collettivi decentrati.



### **Trattenute sindacali**

I datori di lavoro provvederanno alla trattenuta sindacale, a favore della O. S. firmataria del presente contratto, nei confronti dei lavoratori che ne effettueranno richiesta scritta. La suddetta quota sarà trasmessa alle OO. SS. da parte del datore di lavoro, previa sottoscrizione, da parte del lavoratore, della lettera di delega nella quale si indica l'Organizzazione Sindacale destinataria del contributo associativo.

L'Azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al Sindacato di spettanza.

### **Art. 6- Ente Bilaterale e Organismo Paritetico**

Le Parti sottoscrittrici concordano che l'Ente Bilaterale per il presente CCNL è l'Ente Paritetico in sigla EPABIC.

All'Ente sono demandate le attività individuate dalle Parti stipulanti il CCNL in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, socialità e welfare. L'EPABIC è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite a livello nazionale dalle Confederazioni con apposito Statuto e Regolamenti.

A tal fine l'EPABIC Nazionale attua ogni utile iniziativa e in particolare:

- programma e organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate a fornire alle Parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;
- provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni occupazionali, professionali e formativi dei settori;
- provvede all'analisi e monitoraggio degli infortuni e delle malattie professionali del settore di riferimento;
- provvede al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti;
- elabora, progetta e gestisce – direttamente o attraverso convenzioni – proposte e iniziative in materie di formazione continua, formazione e qualificazione professionale anche in relazione a disposizioni legislative e programmi nazionali e comunitari e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori quadri;
- riceve dalle Organizzazioni Territoriali, gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e il monitoraggio e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione agli Enti competenti;




- svolge i compiti in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- svolge la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro, delle rinunce e transazioni di cui all'art. 2113 cod. civ. e del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare con i soci lavoratori;
- svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia;
- svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;
- attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal C.C.N.L. che ad esso fanno riferimento;
- può attuare un sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento.
- per i dipendenti delle aziende che applicano il presente C.C.N.L. può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali richiesto il cofinanziamento del fondo di formazione continua FONINT.

Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, all'EPABIC Nazionale può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente C.C.N.L. e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali. L'EPABIC potrà essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti, in attesa di avvio dello stesso, le parti convengono di aderire ai fondi già esistenti con accordo bilaterale.

### **Organismo paritetico Nazionale OPN ITALIA LAVORO**

L'Organismo Paritetico Nazionale OPN ITALIA LAVORO svolge la funzione che la normativa vigente assegna ai cd. Organismi Paritetici. All'Organismo Paritetico Nazionale OPN ITALIA LAVORO sono demandate le funzioni descritte nell'art. 51 del Dlgs 81/2008, nonché al documento recante le linee applicative dell'Accordo del 21 dicembre 2011 ex Art. 34 del D.Lgs 81/2008 e s.m.i, sulla formazione in materia di salute e sicurezza, approvato in sede di Conferenza Unificata Stato-Regioni in data 25 luglio 2012.

All'Organismo Paritetico Nazionale OPN ITALIA LAVORO è demandata la gestione di tutti i servizi legati alla Tutela della Salute e della Sicurezza nei luoghi di Lavoro così come previsto dal D.Lgs.81/08 e s.m.i. Occorrendo si possono istituire sedi territoriali di emanazione dell'Organismi Paritetico Nazionale.





### **Commissioni Paritetiche**

Le Parti convengono di costituire una Commissione Paritetica di Garanzia, e Conciliazione, anche Regionale, con sede presso l' Ente Bilaterale, composta pariteticamente da 1 o più componenti per ogni Organizzazione stipulante il presente CCNL

La Commissione ha i seguenti compiti:

- a) esaminare e risolvere le controversie inerenti all'interpretazione ed applicazione del presente CCNL e della contrattazione di II livello, ivi compresi i cd. "contratti di prossimità" di cui all'art. 8 della legge n. 148/2011 e s.m.i.;
  - b) tentare la bonaria composizione delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo, individuale o collettivo, di sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie; ivi compresi gli stati di agitazione sindacale;
  - e) intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico "premio di produzione" in caso di controversia fra le parti nella contrattazione di II Livello
  - d) verificare e valutare, anche su richiesta di un singolo lavoratore, l'effettiva applicazione nelle aziende, tenute a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione, di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e s.m.i. in ordine all'attuazione delle parti normativa e/o obbligatoria;
  - e) esaminare ed interpretare autenticamente la normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle Parti stipulanti;
  - f) esaminare e risolvere ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
  - g) verificare e, se necessario, aggiornare la classificazione del personale, anche ai fini del P.f.I. come previsto dal presente CCNL;
  - h) definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa indicata nel presente CCNL
- Al fine di agevolare e garantire la costituzione e il funzionamento delle Commissioni regionali verrà costituita un'apposita Commissione Nazionale di coordinamento.

Le parti convengono di costituire ulteriori commissioni, anche Regionale, con sede presso l'Ente Bilaterale e dotate di rispettivo regolamento:

- Commissione di Certificazione dei Contratti di Lavoro, secondo quanto demandato dalla normativa vigente
- Commissione di Mercato del Lavoro che svolge, attraverso gli osservatori attività in materia di occupazione, formazione, qualificazione professionale, sostegno reddito, politiche attive e passive del lavoro

### **Commissione di certificazione**

Al fine provvedere alla certificazione dei contratti di lavoro e di appalto nonché del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro attuati



o che si intendono attuare con i soci lavoratori sono costituite in seno all'EPABIC apposite Commissioni di Certificazione.

Le Commissioni di Certificazione forniscono assistenza alle parti contrattuali sia al momento della stipula del contratto di lavoro o di appalto sia, successivamente e provvedono alla certificazione di tutti i contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro; gli effetti del provvedimento di certificazione permangono, anche nei confronti dei terzi, fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, un eventuale ricorso giurisdizionale. Nei confronti dell'atto di certificazione, sia le parti che i terzi che ne abbiano interesse possono proporre ricorso giurisdizionale soltanto per vizi del consenso, per erronea qualificazione del rapporto o per difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione. L'attività delle Commissioni di Certificazione può riguardare anche la sottoscrizione di accordi, individuali o collettivi, aventi ad oggetto rinunce e transazioni di cui all'art. 2113 cod. civ.;

Il funzionamento e la regolamentazione della Commissione di Certificazione Nazionale e di quelle Territoriali, avviene secondo quanto previsto dal regolamento all'uopo predisposto dall'EPABIC Nazionale.

#### **Art.7 - Composizione delle controversie individuali e collettive**

- 1) Le Parti stipulanti, al fine di contenere ogni possibile controversia, individuale o collettiva relativa all'applicazione del presente CCNL, decidono congiuntamente e, per i propri iscritti e/o aderenti, anche a seguito di innovazioni introdotte dalle leggi vigenti, è prescritto il tentativo di conciliazione in sede sindacale.
- 2) La parte, sia essa lavoratore che datore di lavoro, interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione alla quale sia iscritta. La Commissione di cui al presente CCNL, ricevuta la richiesta di conciliazione, è tenuta a comunicare nei modi e nei termini di legge, alla parte contrapposta, oltre al motivo della controversia, il luogo, il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione.
- 3) l'incontro tra le parti deve avvenire entro e non oltre 30 giorni dalla data di avvenuto invio della comunicazione alla parte contrapposta.

#### **Art. 8 - Fondo Interprofessionale FONINT**

Al fine di garantire un'adeguata risposta ai fabbisogni formativi dei dipendenti, le Parti hanno promosso la costituzione di un apposito fondo Interprofessionale per la Formazione Continua, denominato FONINT, in attuazione delle disposizioni dell'art.118 della Legge n. 388/2000. Le aziende che perfezioneranno la loro adesione al fondo FONINT destineranno allo stesso una contribuzione mensile dello 0,30% sulle retribuzioni imponibili di ciascun lavoratore. L'adesione al Fondo FONINT non costituisce costo aggiuntivo per l'azienda poiché, in assenza di una specifica



adesione ad un Fondo Interprofessionale, la suddetta contribuzione è da destinarsi obbligatoriamente all'INPS. Le aziende che, oltre ad applicare il presente CCNL, perfezioneranno la loro adesione a FONINT potranno accedere agli strumenti messi a disposizione da quest'ultimo e finalizzati a finanziare le attività formative svolte in favore del personale dipendente, in attesa di avvio dello stesso, le parti convengono di aderire ai fondi già esistenti di con accordo bilaterale.

## **Art.9 - Assistenza Sanitaria Integrativa SANINT**

### **Assistenza Sanitaria Integrativa SANINT**

Dalla data di sottoscrizione del presente CCNL sono iscritti al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa SANINT tutti i lavoratori dipendenti delle aziende che applicheranno il presente CCNL.

Per ciò che attiene l'ammontare della contribuzione dovuta al Fondo dalle aziende aderenti e dai relativi lavoratori, lo stesso è fissato in 12,00 euro per ciascun dipendente per 12 mensilità, di cui euro 10,00 a carico dell'azienda ed euro 2,00 a carico del dipendente. Il datore di lavoro che ometta il versamento delle quote destinate al Fondo SANINT sarà tenuto a corrispondere al lavoratore dipendente un E.D.R. (Elemento Distintivo della Retribuzione) pari ad euro 20 per dodici mensilità. L'E.D.R. rientra nella retribuzione di fatto e nella base di calcolo per il trattamento di fine rapporto. Tale importo non è riproporzionabile in caso di rapporto di lavoro part time. Il datore di lavoro ha altresì l'obbligo di iscrivere al Fondo SANINT i Quadri occupati presso l'azienda. In tal caso la contribuzione dovuta è fissata in euro 34,00 per ogni lavoratore Quadro per 12 mensilità, di cui euro 30,00 a carico dell'azienda ed euro 4,00 a carico del lavoratore Quadro. Il datore di lavoro che ometta il versamento delle quote destinate al Fondo SANINT sarà tenuto a corrispondere al Quadro un E.D.R. (Elemento Distintivo della Retribuzione) pari ad euro 36 per dodici mensilità.

Le imprese che applicheranno i CCNL sottoscritti dalle Parti costituenti il Fondo e che non verseranno la relativa contribuzione dovuta al Fondo stesso, si renderanno responsabili della perdita, da parte dei lavoratori, delle relative prestazioni, contravvenendo ad un obbligo di natura contrattuale. Per quanto non enunciato nel presente articolo si fa espresso rinvio al regolamento del Fondo SANINT, in attesa di avvio dello stesso, le parti convengono di aderire ai fondi già esistenti con accordo bilaterale.

### **Art. 9bis – Assistenza Contrattuale**

Le aziende che applicheranno il presente CCNL dovranno corrispondere un contributo di assistenza contrattuale (COASCO) fissato nella misura del 1% da calcolarsi sulla paga base conglobata mensile, per dodici mensilità, per ciascun lavoratore in forza presso l'azienda; Il COASCO è integralmente a carico dell'azienda ed è finalizzato alla copertura delle spese sostenute, da CNL e dalle relative Federazioni firmatarie, per l'attività di contrattazione, stipula e assistenza ai fini della corretta applicazione del presente CCNL. Il COASCO ha natura obbligatoria e l'azienda che ne omette il versamento non può avvalersi del presente CCNL. Il COASCO è riscosso direttamente dalla Confederazione CNL o per il tramite dell'Ente Bilaterale



EPABIC. Circa le modalità di versamento si rimanda ai regolamenti interni della Confederazione CNL reperibili sul sito internet della stessa.

#### **Art. 10 - Outplacement- Rete Nazionale dei Lavori**

- 1) La Rete Nazionale dei Lavori è il coordinamento degli Enti Bilaterali in materia di mercato e politiche attive del lavoro. Permette di svolgere funzioni specifiche già previste dalla normativa vigente e dalle finalità presenti negli Statuti degli Enti Bilaterali
- 2) La Rete Nazionale dei Lavori supporta, assegna e diffonde le attività e garantisce l'interazione, cooperazione e competizione virtuosa fra gli Enti Bilaterali avendo funzioni diverse e finalità trasversali.
- 3) La Rete Nazionale dei Lavori permette agli Enti e, conseguentemente, alle Associazioni dei lavoratori e dei Datori di Lavoro di essere presenti capillarmente sul territorio nazionale e di essere identificabili ed individuabili dai destinatari della Politiche Attive per il Lavoro e dalle Imprese
- 4) La Rete Nazionale dei Lavori si prefigge di:
  - Fornire opportunità continue di nuova occupazione ai lavoratori in tempi brevi e sempre più aderente ai propri obiettivi professionali e personali con conseguente realizzazione dell'individuo;
  - Fornire alle imprese medio/piccole, tramite Enti Bilaterali, un futuro servizio di Risorse Umane utile alla propria strategia d'impresa.
- 5) La Rete Nazionale dei Lavori elabora i (lati occupazionali provenienti dagli Enti aderenti (tipologia di contratto, durata, scadenza ecc) ed i curricula del personale interessato e non dalle attività di ricollocazione, oltre a recepire i dati provenienti dalle comunicazioni di preavviso attivo e delle persone che si rivolgono agli enti per essere ricollocati.
- 6) la Rete Nazionale dei lavori attraverso gli Enti partecipanti riceve i destinatari delle Politiche Attive del Lavoro e svolge il servizio di assistenza alla ricollocazione; attraverso l'interscambio dei dati sarà possibile ricercare le opportunità di ricollocazione effettiva nei diversi Enti e la rete affida la ricollocazione a l'ente bilaterale individuato come idoneo all'attività sulla base di parametri di assegnazione certi ed individuabili.

#### **Art. 11 Attività stagionali**

- 1) Le parti si danno reciprocamente atto che il settore è fortemente condizionato dalla stagionalità che costituisce una risorsa per l'incremento occupazionale e uno strumento utile ai datori di lavoro per far fronte ai periodi di intensificazione delle attività.
- 2) La contrattazione di II livello può prevedere ulteriori casistiche cui sia possibile il ricorso al lavoro stagionale per esigenze cicliche o variazioni climatiche o connesse a eventi civili, religiosi, tradizionali e promozionali, nonché nei periodi di incremento delle attività.



- 3) Il lavoro assunto contratto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali, ferma restando l'identità di mansione.
- 4) Per accedere a tale diritto di precedenza, il lavoratore deve manifestare per iscritto propria volontà entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

### **Art. 12 Appalti**

- 1) Le parti concordano di delineare, in materia di cambio. appalto, una disciplina vincolante per tutte le imprese fornitrici di servizi, cessanti e subentranti nonché per le Imprese committenti a prescindere dalla loro personalità giuridica;
- 2) La presente disciplina non si applica per gli appalti inferiori ai 3 mesi né in riferimento agli appalti con meno di 6 (sei) lavoratori impiegati
- 3) Sono esclusi dalle previsioni i dipendenti quadri, quelli Inquadrati dal 1° al 2° livello e quelli con anzianità inferiore a 3 mesi.
- 4) Nei casi di cambio appalto, ossia di subentro di un'Impresa ad un'altra nell'esecuzione di un'opera o un servizio in base ad un contratto d'appalto, l'impresa cessante è tenuta a data comunicazione preventiva alle RSA ove esistenti e ai rappresentanti delle OO.SS. territorialmente competenti delle Organizzazioni firmatarie il presente CCNL, ove possibile non oltre i 30 (trenta) giorni lavorativi antecedenti la data di cessazione del contratto di appalto e consegna al subentrante i documenti in materia di lavoro e, in particolare:
  - Nome e Cognome
  - Codice fiscale ed eventuale permesso di soggiorno
  - Contratto individuale di lavoro (lettera di assunzione)
  - Anzianità nell'appalto
  - Ultimi tre cedolini paga
  - situazione Individuale delle malattie e degli infortuni sul lavoro
  - prospetti delle ferie, dei permessi, e delle retribuzioni differite e del trattamento di fine rapporto
  - Riconoscimento di eventuali assegni "ad personam" e/o superminimi percepiti dai lavoratori derivanti dal cambio di contratto di lavoro e/o appalto
  - Situazione delle iniziative di formazione e/o addestramento ivi comprese quelle relative agli eventuali contratti di apprendistato professionalizzante
  - Elenco del personale assunto obbligatoriamente ai sensi delle Legge n.68/1999



- Elenco delle misure adottate in materia di salute e sicurezza sul lavoro, relativamente alla sorveglianza sanitaria e al medico competente.
- Prospetto dei lavoratori iscritti ai fondi di previdenza complementare e al fondo di assistenza sanitaria integrativa;

5) l'Impresa subentrante deve incontrare le RSA ove esistenti e ai rappresentanti delle OO.SS. territorialmente competenti delle Organizzazioni firmatarie il presente CCNL, al fine di stabilire il mantenimento del livello occupazionale dei lavoratori subordinati impiegati nell'appalto;

6) Nei casi di cambio di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuale, l'impresa subentrante si impegna a garantire l'assunzione degli addetti esistenti in organico risultanti da documentazione probante che lo determini almeno 8 mesi prima della cessazione;

7) Nel caso di cambio di appalto con modificazioni di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante ancorché sia la stessa che già gestiva il servizio è convocata presso l'Associazione territoriale cui conferisce mandato e le Organizzazioni sindacali stipulate territorialmente committenti per un esame della situazione, al fine di armonizzare le mutate esigenze tecnico-organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali, tenuto conto delle condizioni professionali e dell'utilizzo del personale impiegato, anche facendo ricorso a processi di mobilità da posto di lavoro a posto di lavoro nell'ambito dell'attività dell'impresa ovvero a strumenti quali part-time, riduzione dell'orario di lavoro, flessibilità delle giornate lavorative, mobilità;

8) inoltre, nelle procedure di cambio di appalto, l'Impresa subentrante è tenuta a garantire l'assunzione dei soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, trasferiti dall'impresa cessante. Nell'ipotesi in cui siano in atto al momento della cessazione del lavoro che comportino la conservazione del rapporto di lavoro, lo stesso continua con l'Imprenditore cessante e il lavoratore assunto dal subentrante nel momento in cui venga meno la causa sospensiva.

9) I lavoratori in aspettativa ai sensi dell'art 31 legge n.300/1970 saranno assunti dall'azienda subentrante con passaggio diretto e immediato.

10) Il rapporto di lavoro con i lavoratori assunti a tempo determinato prosegue con l'imprenditore subentrante fino alla data di scadenza del contratto individuale di lavoro, purché stipulato almeno a (otto) mesi prima della data di cessazione del contratto di appalto;

11) Il mantenimento del livello occupazionale e il passaggio di tutti i lavoratori non è obbligatorio nel caso in cui il contratto di appalto sia stato rescisso dall'appaltante a causa di manifesta inadeguatezza dell'appaltatore a svolgere le attività oggetto del contratto;

12) per il personale coinvolto nel passaggio di appalto presente articolo l'azienda cessante è esonerata da dover corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso.

### **Art. 13 Patronati**

1) Gli Istituti di Patronato hanno il diritto di svolgere la loro attività all'interno delle Imprese.



2) Per quanto riguarda gli Istitui di Patronato di emanazione e/o convenzionate con le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, si conviene quanto segue:

- Gli Istituti di Patronato possono svolgere i compiti previsti dalla legge, mediante gli operatori incaricati dalla Direzione sentite firmatarie del presente CCNL i nominativi devono essere portati preventivamente a conoscenza delle Imprese per il tramite delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL
- Gli operatori dei Patronati, muniti di documento di riconoscimento, hanno l'obbligo di concordare con le imprese le modalità di svolgimento della loro attività, senza che rechi pregiudizio alla normale attività sindacale
- Nei casi di particolare e comprovata urgenza gli operati di Patronato possono, durante L'orario di lavoro, conferire. con i lavoratori che hanno conferito loro regolare mandato di assistenza è rappresentanza dandone tempestiva comunicazione alla direzione dell'Impresa che provvedere a rilasciare ai lavoratori interessati il permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per Il tempo necessario sempreché non ostino motivi di carattere tecnico-organizzativo.

## TITOLO II

### I CONTRATTI DI LAVORO

#### **Art. 14 Lavoro a tempo indeterminato – Rapporto di lavoro comune**

- 1) La forma comune di rapporto di lavoro, ove diversamente non pattuito, è il contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

#### **Art. 15 Lavoro a tempo parziale o Part-time**

- 1) Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto quello ordinario previsto dal presente CCNL.

Esso può essere oggetto di accordo con le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL a livello aziendale al fine di prevedere un minimo garantito di ore lavorative, che non può essere comunque inferiore alle 5 ore settimanali 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 al flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana .o dell'anno e, allo stesso tempo, fornisce una risposta valida alle esigenze individuali dei lavoratori, come nei casi previsti di trasformazione contratto In part-time dalla normativa vigente, Tale contratto può essere esteso anche ai dipendenti assunti a tempo determinato o con contratto di Inserimento o di apprendistato.

Le parti concordano che la riduzione dell'orario di lavoro può essere di tipo:

- orizzontale, quando il dipendente lavora tutti i giorni ma meno ore rispetto all'orario normale giornaliero;
- verticale, quando il dipendente lavora a tempo pieno ma solo alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;



- misto che contempla una combinazione delle due forme precedenti;
- 2) L'assunzione a tempo parziale deve essere stipulata in forma scritta e deve contenere, oltre a quanto previsto dall'articolo "Assunzione", i seguenti elementi:
- La precisa determinazione degli orari ridotti e della collocazione giornaliera, settimanale, mensile e annuale;
  - Il trattamento economico e normativo, determinato riproporzionando l'entità della prestazione da svolgere con quella ordinaria mensile;
  - L'accettazione di eventuali Clausole Elastiche e Flessibili, con l'Indicazione delle ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che ne autorizzi l'applicazione o di variazione temporanea della collocazione dell'orario di lavoro;
- 3) l'orario di lavoro può essere modificato in aumento della durata della prestazione, rispetto a quella contrattualmente stabilita, entro il limite massimo del 35% della prestazione lavorativa annua concordata nei rapporti di part time verticale o misto (Clausola Elastica)
- 4) La collocazione temporale della prestazione stessa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita; le ore di lavoro ordinarie, verranno retribuite, per le ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione del 2% da calcolare sulla quota di retribuzione, in tutte e tre le tipologie di contratto part time (Clausola Flessibile);
- 5) l'utilizzo delle Clausole Elastiche e Flessibili deve risultare da accordo sottoscritto dal lavoratore, dove devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzino l'applicazione e con un termine di preavviso di almeno 72 ore;
- 6) L'atto scritto di ammissione alle clausole flessibili ed elastiche deve prevedere il diritto del lavoratore di rinunciare al patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, almeno nei seguenti casi:
- esigenze di tutela della certificate dal SSN;
  - comprovata instaurazione di ogni altra attività lavorativa;
  - motivi di studio e/o formazione;
  - esigenze di natura familiare ai sensi delle leggi n. 53/200 e 104/1992 e s.m.i.;
  - esigenze personali debitamente comprovate
- 7) In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono i settori disciplinati dal presente CCNL, quali punte di più intensa attività, necessità di sostituzione di lavoratori assenti, esigenze produttive/organizzative, è consentita la prestazione di lavoro supplementare, risultante da accordo sottoscritto dal lavoratore, fino al raggiungimento del 50% del normale orario di lavoro con la compensazione, salvo condizioni di miglior favore, della maggiorazione forfettaria del 15%.
- 8) La costante variazione dell'orario di lavoro, protrattasi per almeno 6 (sei) mesi, comporta la stabilizzazione dell'orario variato in quello originariamente concordato, con la cessazione delle maggiorazioni per le ore variate.





9) È prevista la variazione della modalità e percentuali d'utilizzo delle clausole flessibili ed elastiche di lavoro In sede di contrattazione di II livello.

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

#### **Art. 16 - Lavoro a Tempo Determinato**

1) Sebbene la forma comune del rapporto di lavoro sia quella a tempo indeterminato, è consentito stipulare il contratto di lavoro subordinato nel quale è prevista una durata predeterminata, attraverso l'indicazione di un termine;

2) l'assunzione a tempo determinato deve essere stipulata in forma scritta "ad substantiam", fatta eccezione per i rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni; una copia del contratto deve essere consegnata al lavoratore prima o contestualmente all'inizio della prestazione lavorativa;

3) Il contratto di assunzione può prevedere il periodo di prova e deve contenere, oltre a quanto previsto dall'articolo "Assunzione", i seguenti elementi:

- durata prevista del rapporto di lavoro con termine "a tempo" o "a condizione" nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa vigente;
- l'esercizio Del diritto di precedenza sui nuovi contratti stipulati dall'azienda;
- se è prevista l'erogazione mensile del rateo delle mensilità supplementari maturate;
- in caso di proroga o rinnovo, la specificazione delle condizioni se previste dalla normativa vigente;

4) La normativa vigente prevede la possibilità di stipulare ulteriori rapporti di lavoro in regime di "deroga assistita" presso le sedi stabilite dalla stessa.

5) Il numero complessiva di contratti tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro non può eccedere il limite del 40% in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, o che sono in forza al momento dell'assunzione nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.;

6) Nella base di computo dei lavoratori a tempo Indeterminato saranno compresi anche gli apprendisti, i lavoratori intermittenti con diritto all'indennità di disponibilità lavoratori a tempo parziale in percentuale riproporzionata

7) Per gli Enti che occupano fino a 4 dipendenti è sempre possibile stipulare fino a 2 (due) contratti a tempo determinato

8) la contrattazione di II Livello può prevedere una rimodulazione di tali limiti.

9) Alla scadenza del termine prefissato il rapporto di lavoro si conclude automaticamente senza necessità di preavviso.



10) Ai sensi della normativa vigente, non sono soggetti a limitazioni quantitative i contratti a termine conclusi:

- nella fase di totale avvio di nuove attività operativamente autonome che la presente contrattazione collettiva identifica nei primi 36 mesi;
- per imprese start-up innovative definite dalla normativa vigente;
- per ragioni di carattere sostitutivo (malattia, maternità, infortunio, ferie, anche a scorrimento);
- per le attività stagionali previste dalla normativa vigente ed anche per le altre ipotesi che la presente contrattazione collettiva identifica nell'articolo "Attività Stagionali";
- per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive;
- per l'assunzione di lavoratori di età superiore a 50 anni.

11) Il ricorso al lavoro a tempo determinato è vietato:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- salvo diversa disposizione degli accordi sindacali di ogni livello, presso unità nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli art. 4 e 24 della legge n. 223/1991 che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni e livello cui si riferisce il contratto del lavoro intermittente;
- presso Enti nei quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni e livello cui si riferisce il Contratto di lavoro Intermittente;
- da parte degli Enti che non abbiano effettuata la valutazione dei rischi ai sensi del D.lgs. tl. 81/2008 e s.m.i
- da parte degli Enti che, al momento della stipulazione del contratto di lavoro Intermittente, non abbiano trasformato a tempo indeterminato almeno il 60% dei contratti di inserimento apprendistato professionalizzante scaduti nei 12 mesi precedenti;

12) Per quanto non previsto nel presente articolo, si rinvia alla normativa vigente in materia.

### **Art. 17 Lavoro somministrato**

1) La somministrazione di lavoro ha l'obiettivo di soddisfare esigenze momentanee dell'Ente (Utilizzatore) che può chiedere la prestazione di lavoratori ad agenzie autorizzate /somministratori) iscritte nell'apposito Albo Nazionale Informatico delle Agenzie per il Lavoro;

2) I contratti di somministrazione di manodopera esige la forma scritta, in assenza della quale il contratto è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze del soggetto che ne utilizza la prestazione lavorativa.



- 3) Per la disciplina del tempo determinato valgono le disposizioni preliste dalla normativa vigente per i contratti a termine ad eccezione dei diritti di precedenza, dello "stop&go" previsto in caso di rinnovo e della percentuale massima di lavoratori a termine.
- 4) Ai lavoratori somministrati presso l'Utilizzatore sono riconosciute le retribuzioni previste dal presente CCNL, qualora più favorevoli, salvo le aree di esclusivo direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro;
- 5) I "Trattamenti Integrativi" previsti dalla presente Contrattazione collettiva sono dovuti per i contratti che prevedono attività senza soluzione di continuità presso l'utilizzatore superiore a 6(sei) mesi; in tale circostanza è dovuta la contribuzione, prevista per la generalità dei lavoratori, da versare all'EPABIC per l'acquisizione del diritto al "Trattamenti Integrativi";
- 6) I Lavoratori dipendenti in somministrazione presso l'utilizzatore che applicano il presente CCNL, non potranno superare, In ciascuna unità produttiva, il 20% del lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto, con arrotondamento del decimale all'unità superiore; nel caso d'inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero del lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione.
- 7) La contrattazione di II Livello può prevedere una rimodulazione di tali limiti.
- 8) I lavoratori dipendenti dal somministratore sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, affinché possano aspirare, al pari dei dipendenti del medesimo utilizzatore a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato; tali informazioni possono essere fornite mediante un avviso generale opportunamente affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore presso li quale e sotto il cui controllo detti lavoratori prestano la loro opera;
- 9) Ai sensi della normativa vigente, è esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di:
- lavoratori in mobilità;
  - disoccupati che godono da almeno 6 (sei) mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
  - lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati
- 10) Per quanto non previsto nel presente articolo, si rinvia alla normativa vigente In materia.

#### **Art. 18 - lavoro intermittente**

- 1) È un contratto che si può attivare qualora si presenti la necessità di utilizzare un lavoratore per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente prestazioni, e può essere stipulato anche a tempo determinato; con tale contratto il lavoratore si pone a disposizione dell'impresa che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in determinati casi e condizioni;
- 2) Il Contratto di lavoro Intermittente., ai fini della prova, deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere, oltre a quanto previsto dall'articolo "Assunzione", i seguenti elementi:



## CCNL – DIPENDENTI DELLE ASSOCIAZIONI ED ALTRE ORGANIZZAZIONI DEL TERZO SETTORE

- indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
- luogo e modalità della disponibilità eventualmente garantita al lavoratore e del relativo previsto di chiamata che, in ogni caso, non può essere inferiore ad un giorno lavorativo;
- indicazione delle forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
- trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità determinata nel presente articolo, i tempi modalità di pagamento della retribuzione stessa;
- eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto,

3) Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato:

- nel caso di soggetti di età inferiore a 24 anni (le prestazioni a chiamata si devono comunque concludere entro il compimento del 25esimo anno), oppure, età superiore a 55 anni;
- per esigenze tecniche, organizzative o sostitutive, anche con riferimento allo svolgimento di prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno individuate dalla contrattazione di II Livello.

4) Il contratto di lavoro intermittente è ammesso per ciascun lavoratore e con il medesimo Ente per un periodo complessivamente non superiore alle 400 giornate nell'arco di tre anni solari; nel caso in cui solo superato questo periodo, il rapporto di lavoro Intermittente si trasforma in un rapporto a tempo pieno e indeterminato,

5) Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa d'utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 20% del minimo salariale e del relativo rateo di tredicesima mensilità dal presente CCNL.

6) 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 durata dell'impedimento con modalità previste dalla legge e dal presente CCNL documentandone la motivazione; nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto all'indennità di disponibilità stessa:

7) Il reiterato e ingiustificato rifiuto di rispondere "alla chiamata" costituisce motivo di recesso per giustificato motivo soggettivo

8) I "Trattamenti Integrativi" previsti dalla presente Contrattazione collettiva sono dovuti per i contratti di lavoro Intermittente a tempo indeterminato o determinato superiore a 6 (sei) mesi e con riconoscimento dell'Indennità di disponibilità; in tale circostanza è dovuta la contribuzione, prevista per la generalità dei lavoratori, da versare all'EPABIC per l'acquisizione del diritto ai "Trattamenti Integrativi";

9) Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;



- salvo diversa disposizione degli accordi sindacali di ogni livello, presso unità nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli art. 4 e 24 della legge 11. 223/1991 che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni e livello cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- presso Imprese nel quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni e livello cui si riferisce il Contratto di lavoro intermittente;
- da parte delle Imprese che non abbiano effettuata la valutazione dei rischi ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.
- da parte degli Imprese che al momento della stipulazione del contratto di lavoro intermittente, non abbiano trasformato a tempo indeterminato almeno il 60% dei contratti di inserimento e apprendistato professionalizzante scaduti nei 12 mesi precedenti;

### **Art. 19 – Collaborazioni**

1) Nel rispetto della normativa vigente, le Parti considerano lavoro subordinato le collaborazioni di tipo parasubordinato o nella forma del lavoro autonomo che si concretizzano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative ed organizzate dal committente rispetto al luogo ed all'orario di lavoro anche mediante piattaforme, comprese quelle digitali;

2) La presunzione di subordinazione non opera nei casi previsti dalla contrattazione di II livello, anche per venire incontro a particolari esigenze produttive ed organizzative del settore di riferimento sempreché non si riscontrino requisiti ostativi

3) Le parti interessate; al fine di attestare l'assenza dei requisiti "prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate ,dal Committente anche con riferimento ai tempi e luoghi di lavoro", possono presentare Istanza anche alla Commissione di Certificazione istituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale Imprese e Lavoratori (EPABIC); il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dall'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o di; un avvocato o da un consulente del lavoro

### **Art. 20 – Apprendistato**

Qualificazione del rapporto contrattuale

1) il Contratto di apprendistato costituisce un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Fermo restando che, al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine.

2) il rapporto di apprendistato professionalizzante in dcli stagionali così come previsto dall'art.43. c.8 D.Lgs.n.81/2015 e come disciplinato successivamente, potrà essere articolato in più periodi attraverso più rapporti stagionali di durata mm inferiore ai 4 mesi, l'ultimo del quali dovrà comunque avere inizio entro 48 (quarantotto) mesi consecutivi dalla data della prima assunzione

Tipologie di apprendistato



- 3) Il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:
- a) contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
  - b) contratto di apprendistato professionalizzante;
  - e) contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

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

#### Apprendistato professionalizzante

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

6) La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto, è determinata dalle parti del contratto sulla base delle qualificazioni professionali previste dal sistema di inquadramento del personale di cui al presente CCNL (ex art.44, c. 1, D. Lgs. N. 81/2015).

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di Istituzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

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

8) Possono essere assunti con il contratto di cui al c. 1, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto 15 anni di età e fino al compimento dei 25. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a 3 anni o a 4 anni nel caso di diploma professionale quadriennale (art.43 c.2 D.Lgs.n.81/2015).

9) Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro e riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta. La retribuzione per le ore svolte presso il datore di lavoro, eccedenti quelle contenute nel piano di formazione, è stabilita in misura percentuale rispetto a quella corrisposta ai lavoratori qualificati di pari livella secondo le seguenti misure:

- 1° anno: 50%;
- 2° anno: 50%;
- 3° anno: 65%;



10) Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del D.Lgs.11.226/2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante: in tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere i 60 mesi.

#### Assunzione

11) Per l'assunzione degli apprendisti è necessario il contratto scritto con specificazione, oltre a quanto previsto dall'articolo "Assunzione":

- della prestazione oggetto del contratto;
- del periodo di prova;
- del livello di inquadramento;
- la qualifica che potrà essere acquisita;
- la durata del periodo di apprendistato;
- il piano formativo individuale.

12) L'assunzione dell'apprendista diviene definitiva compiuto il periodo di prova.

13) Si conviene un periodo di prova, di durata non superiore a quanto stabilito per il lavoratore inquadrato nella stessa qualifica di "approdo" dell'apprendista, durante il quale è reciproco il diritto tra le parti di risolvere il rapporto senza preavviso.

#### Durata

14) La durata del rapporto di apprendistato è graduata in relazione alla qualifica da conseguire, con le seguenti modalità:

| Inquadramento | Durata  |
|---------------|---------|
| Livello 2     | 36 mesi |
| Livello 3     | 36 mesi |
| Livello 4     | 36 mesi |
| Livello 5     | 24 mesi |

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

#### Orario di lavoro

16) Agli apprendisti che abbiano raggiunto la maggiore età si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. n.66/2003 e s.m.i., pertanto essi possono svolgere anche lavoro straordinario e notturno.



17) È possibile utilizzare il contratto di apprendistato per le assunzioni a carattere stagionale.

Retribuzione:

18) Il trattamento è determinato con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello nel rispetto delle seguenti proporzioni;

- I primi 12 mesi al 60% della retribuzione base del livello di inquadramento;
- Dal 13° mese al 24 mese al 70% della retribuzione base del livello di inquadramento;
- Dal 25° mese al 90% della retribuzione base del livello di inquadramento.

19) Eventuali trattamenti di miglior favore in atto alla data di stipula del presente accordo. sono conservati ad personam.

Proporzione numerica

20) Le parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa.


21) Nel caso in cui il datore di lavoro non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o qualora ne abbia un numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

22) È esclusa la possibilità di assumere apprendisti con un contratto di somministrazione a termine; è possibile somministrare a tempo indeterminato uno o più lavoratori in apprendistato

Obblighi del datore di lavoro

23) il datore di lavoro ha l'obbligo di:

- a) impartire o fare impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario al fine di conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato
- b) Non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite ad Incentivo;
- c) Non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per il quale è stato assunto.
- d) accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.
- e) accordare all'apprendista; senza operare trattenuta alcuna retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di tre ore settimanali per non più di otto mesi l'anno.
- f) per gli apprendisti minori, informare periodicamente e comunque ad intervalli non superiori a 6 mesi la famiglia dell'apprendista o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.
- g) avviare visita medica di idoneità prima dell'inizio del rapporto di lavoro.





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

#### Obblighi dell'apprendista

25) L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguirle con massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
- e) frequentare con diligenza i corsi di insegnamento complementare;
- d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di Impresa, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

26) l'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera e) del presente articolo, anche se in possesso del titolo di studio, ove la frequenza stessa sia ritenuta opportuna dal datore di lavoro.

#### Trattamento normativo

27) L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, al trattamento normativo previsto dal presente CCNL per la generalità dei lavoratori, salve specifiche disposizioni.

#### Formazione

28) L'impegno formativo dell'apprendista per l'apprendistato professionalizzante per l'acquisizione delle competenze tecnico professionali e specialistiche è determinato in un monte ore annuo di formazione interna e/o esterna all'azienda non inferiore ad ore medie annue; 80 per i livelli II e III; 60 per i livelli IV e V.

29) Il periodo di apprendistato, effettuato in precedenza presso altri datori di lavoro, sarà computato presso la nuova ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente accordo, purché l'addestramento si riferisca alle stesse mansioni e allo stesso profilo professionale e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno. È facoltà del datore di lavoro anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.

30) L'attività formativa potrà essere di tipo teorico, pratico e teorico/pratico anche tramite utilizzo di Formazione a distanza.

31) La registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro;



32) Per la formazione degli apprendisti le aziende in prima istanza dovrà fare riferimento ai Profili Formativi elaborati dall'Ente Bilaterale EPABIC, se disponibili, che terranno conto dei profili formativi predisposti e pubblicati dall'INAPP.

33) È prevista la presenza di un tutor o referente aziendale, quale figura di riferimento dell'apprendista, il tutor aziendale deve essere una persona, interna o esterna alla struttura ma specificamente delegata dalla Direzione e indicata nel piano formativo, che sia in possesso di idonea qualificazione professionale e di competenze adeguate al percorso professionalizzante, nonché disponibile ad un approccio maieutico non soltanto dal lato tecnico professionale, ma anche da quello umano-relazionale. Il referente aziendale interno, se diverso dal datore di lavoro, è colui che ricopre la funzione aziendale individuata nel piano formativo e, se Lavoratore dipendente, dovrà possedere un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato.

34) L'offerta formativa di tipo professionalizzante sarà integrata nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore nel triennio.

35) Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno essere effettuate, in coerenza con le previsioni normative regionali in cinque aree al fine di perseguire gli obiettivi formativi articolati nei seguenti ambiti:


- a) comportamenti relazionali;
- b) comunicazione;
- c) organizzazione di lavoro;
- d) disciplina del rapporto di lavoro;
- e) misure a tutela della sicurezza sul lavoro;

36) I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire, mediante esperienza di lavoro dovranno essere definite sulla base delle seguenti obiettivi formativi:

- a) conoscere i prodotti e servizi del settore e contesto aziendale;
- b) conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- c) conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
- d) conoscere e saper utilizzare strumenti, materiali e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- e) conoscere ed utilizzare le misure di sicurezza sui luoghi di lavoro e tutela ambientale con riferimento specifico al settore di interesse;
- f) conoscere il processo e le relative innovazioni inerenti al contesto aziendale;

37) L'attività formativa potrà anche essere svolta con modalità FAD e/o e-learning.

Apprendistato stagionale



38) Per apprendistato in cicli stagionali si intende quel contratto di apprendistato la cui durata è temporalmente legata al ciclo delle stagioni lavorative,

39) Data la caratteristica delle imprese comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, per le qualifiche individuate in premessa come riferite ad attività stagionali si prevede la possibilità di assumere apprendisti con contratti di lavoro a termine.

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

41) Il datore di lavoro potrà assumere più volte, a tempo determinato, l'apprendista nel corso di complessivi 48 mesi dalla data della prima assunzione: ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale sono utili anche le brevi attività lavorative svolte nell'intervallo tra una stagione e l'altra. L'apprendista che ha già svolto un periodo di apprendistato presso un'azienda che opera in cicli stagionali ha diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa impresa per la stagione successiva, Tale diritto non spetta ai lavoratori licenziati dall'azienda per giusta causa.

42) La durata complessiva del rapporto dell'apprendistato, data dalla somma dei periodi di formativo svolti, è fissata in 3 anni/stagioni e comunque con un massimo di 24 mesi.

43) Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato sia ai fini della durata che ai fini del completamento del periodo formativo purché si riferisca alle stesse mansioni e allo stesso profilo professionale e non sia intercorso, tra un periodo e l'altro, un intervallo superiore ad un anno.

44) L'assunzione con contratto di apprendistato stagionale è prevista per le mansioni individuate come stagionali e ricomprese nel IV e V livello;

45) L'impegno formativo dell'apprendista per l'apprendistato professionalizzante è determinato in un monte ore di formazione Interna e/o esterna all'azienda non inferiore a 60 ore per IV e V livello (da riproporzionare sulla base della minor durata rispetto ad un anno)

46) Il trattamento economico è determinato applicando alla retribuzione del livello di approdo le seguenti percentuali:

- 1° anno/stagione 70%
- 2° anno 80%
- 3° anno 90%

Finanziamento della formazione dell'apprendistato

47) La formazione degli apprendisti potrà essere finanziata attraverso l'intervento del fondo Interprofessionale prescelto dalle OO.SS stipulanti.

Rinvio alla legge

48) Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le Parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia, anche per quanto concerne la percentuale di conferma prevista dall'art.42, comma 8, del D.Lgs. 81/2015 e s.m.i;



**Art. 21 – Tirocinio (Stage)**

- 1) Le Parti concordano che il tirocinio o stage è una misura formativa di politica attiva che permette ai tirocinanti di vivere temporaneamente esperienze all'interno di dimensioni lavorative per favorire ma conoscenza diretta di una professione o di un mestiere;
- 2) Il tirocinio consiste in un periodo di orientamento al lavoro e di formazione, che non si configura in alcun modo come un rapporto di lavoro subordinato e non ha origine in un contratto stipulato tra tirocinante e associazione, ma in una convenzione contenente gli aspetti fondamentali del tirocinio, che viene sottoscritta da un ente promotore accreditato, che opera in veste di intermediario, e da un datore di lavoro ospitante alla quale dovrà essere allegato un progetto formativo e di orientamento sottoscritto anche dal tirocinante.
- 3) La regolamentazione del tirocinio formativo e di orientamento è demandata alla contrattazione di II Livello.
- 4) Fermo restando che nell'Ente non si possono fare due tirocini con il medesimo tirocinante, salvo che il secondo non sia per un inserimento in livello superiore al primo e non vi sia tra i due inizi un intervallo di almeno 24 mesi, si rinvia alla normativa nazionale e regionale per quanto non previsto nel presente articolo.

**Art. 22 Contratto PAL (Politica Attiva Lavoro)**

- 1) Le Parti concordano che la finalità della presente tipologia contrattuale sia quella di favorire l'inserimento ed il reinserimento di soggetti momentaneamente estromessi dal mercato del lavoro, a prescindere dalla loro età anagrafica. I datori di lavoro hanno la possibilità di stipulare contratti di lavoro con la tipica finalità di politica attiva attraverso la disciplina speciale del Contratto PAL che rappresenta un'assunzione con formazione.
- 2) Il contratto di assunzione PAL è da intendersi a tempo indeterminato, anche part-time, e prevede l'erogazione di una specifica formazione professionale per almeno 80 ore nel primo biennio di lavoro
- 3) Le parti, durante il periodo di prova, sono libere di recedere dal contratto senza obbligo di motivazione e senza obbligo di dare preavviso o di pagare la relativa indennità sostitutiva.
- 4) Per l'assunzione con Contratto PAL è prevista la forma scritta ed è possibile per tutte le mansioni contrattuali dei livelli di assunzione che varino dal V al II unitamente alla sottoscrizione del piano formativo individuale che deve essere consegnato al lavoratore all'atto dell'assunzione;
- 5) Il datore di lavoro può assumere personale con il Contratto PAL nel caso in cui risulti correttamente aderente all'Ente Bilaterale EPABIC. Alla data dell'assunzione ed in costanza di versamenti almeno per la durata del periodo di riduzione del trattamento economico corrisposto al lavoratore assunto con tale tipologia di contratto.
- 6) Per il monitoraggio, controllo e verifica delle finalità formative dell'assunzione, entro 30 giorni dalla stessa, il datore di lavoro ha l'obbligo di trasmettere il piano formativo a mezzo PEC



all'Ente Bilaterale Nazionale (EPABIC) e di autocertificare di non aver proceduto, nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi per riduzione del personale riguardanti lavoratori adibiti alle stesse mansioni per le quali sono effettuate le assunzioni con il Contratto PAL e che il lavoratore neoassunto non ha precedentemente prestato attività lavorativa presso la stessa.

7) Il piano formativo è da ritenersi approvato nei casi di mancata risposta dell'Ente Bilaterale Nazionale (EPABIC) entro 7 giorni lavorativi.

8) Al termine del periodo formativo, il datore di lavoro è tenuto a produrre all'Ente Bilaterale Nazionale EPABIC una dichiarazione attestante la regolare erogazione della formazione e certificazioni professionali o attestati rilasciati al lavoratore;

9) Non è possibile l'assunzione di personale con Contratto PAL nei casi in cui la formazione può ritenersi ultronea perché il lavoratore è in possesso di un'attestazione formale; dell'acquisizione delle competenze necessarie all'espletamento delle mansioni da svolgere.

10) Ad esclusione dei casi previsti dal precedente comma, il lavoratore assunto con Contratto PAL ha diritto al trattamento economico, determinato con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello, nel rispetto delle seguenti proporzioni:

- I primi 12 mesi al 75% della retribuzione base del livello di Inquadramento;
- Dal 13° mese al 24° mese al 85% della retribuzione base del livello di inquadramento;
- Dal 25° mese alla retribuzione base del livello di inquadramento.

11) L'assunzione con il Contratto PAL non è sovrapponibile con altri istituti che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione;

### **Art. 23 -Assunzione**

Lettera di Assunzione o Contratto Individuale del lavoro

1) L'assunzione deve essere effettuata secondo le norme di legge vigenti e deve risultare da atto scritto, contenenti le seguenti Indicazioni:

- a) la tipologia del contratto di assunzione
- b) termine di decadenza dell'impegno di assunzione e la data di inizio del rapporto di lavoro
- c) la durata dell'eventuale periodo di prova
- d) la località ed il luogo di lavoro (per i Trasfertisti si Indicherà la sede di costituzione del rapporto di lavoro)
- e) il termine del rapporto di lavoro In caso di assunzione a tempo determinato
- f) la categoria professionale della classificazione cui viene assegnato, qualifica e mansione del dipendente;
- g) eventuali condizioni di ingresso, nei casi di Contratto PAL
- h) il trattamento economico iniziale e. trattamenti economici successivi, se previsti dal CCNL



## CCNL – DIPENDENTI DELLE ASSOCIAZIONI ED ALTRE ORGANIZZAZIONI DEL TERZO SETTORE

- i) indicazione del CCNL applicato (inserire Il titolo del CCNL e le Parti Stipulanti) e dove è possibile consultarne i contenuti, anche in formato elettronico.
- j) indicazione dell'Ente Bilaterale contrattuale dove reperire i trattamenti integrativi previsti dal CCNL
- k) l'orario di lavoro da effettuare, In caso di lavoro a turni, la distribuzione dell'orario giornaliero di lavoro, la sua collocazione prevalente e la collocazione del/dei giorno/i di riposo e festività o il rinvio alle modalità di comunicazione delle turnistiche
- l) l'accettazione di clausole elastiche
- m) l'applicabilità di eventuali Accordi Aziendali di Secondo livello
- n) le altre eventuali condizioni concordate.

2) La lettera di assunzione deve inoltre indicare Il cognome e nome e/o la ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale del datore di lavoro nonché tutti quei dati o notizie previste dalla legge, Copia del presente CCNL deve essere resa consultabile gratuitamente contemporaneamente alla consegna della lettera di assunzione, Documenti e visite (presuntive o idoneità alla mansione).

3) Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- a) documento di identità e codice fiscale, regolare permesso di soggiorno In caso di lavoratori stranieri,
- b) documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita;
- c) documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- d) accettazione della lettera di assunzione;
- e) altri documenti e certificati che la parte datoriale chiederà per le proprie esigenze se dovuti.

4) Il lavoratore dipendente dovrà dichiarare al datore di lavoro la sua residenza e/o dimora e notificare i successivi mutamenti. Per l'assunzione dei lavoratori di età pari o superiore a 50 (cinquanta) anni di età, disoccupati da oltre 12 mesi, si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 4, commi 8-11, della Legge 92/2012 e s.m.i.; Circolare INPS n. 111/2013 e Circolare Ministero del lavoro N. 34/2.013

5) L'assunzione è subordinata, laddove richiesto dall'associazione anche al fine di prevenire conseguenze dannose all'integrità fisica del lavoratore e dei suoi colleghi di lavoro o dell'utenza, all'accertamento dell'idoneità fisica dello stesso alle specifiche mansioni ruoli ricoperti nell'ambito dell'Associazione.

6) L'Associazione può decidere autonomamente che la documentazione richiesta, possa essere sostituita, ai sensi della normativa vigente da un'autocertificazione rilasciata dal lavoratore ai sensi



della ai sensi del DPR 445/2000, È facoltà, qualora non sia posto obbligo dalla Legge, dell'Associazione richiedere al lavoratore la presentazione del certificato penale, con data non anteriore a tre mesi.

### TITOLO III

#### IL RAPPORTO DI LAVORO

##### Art. 24 Periodo di Prova

- 1) Il contratto individuale può prevedere anche l'espletamento di un periodo di prova.
- 2) Il periodo di prova deve risultare da atto scritto, in assenza del quale l'assunzione si intende a tempo indeterminato fin dall'inizio del rapporto
- 3) La durata del periodo di prova non può superare:

| Livelli            | Periodo di prova in giorni di Calendario |
|--------------------|--|
| Dirigenti e Quadri | 90 giorni                                |
| Livello I          | 60 giorni                                |
| Livello II         | 50 giorni                                |
| Livello III        | 40 giorni                                |
| Livello IV         | 40 giorni                                |
| Livello V          | 30 giorni                                |
| Livello VI         | 30 giorni                                |

- 4) le parti durante il periodo di prova sono libere di recedere dal contratto senza obbligo di motivazione e senza obbligo di dare preavviso o di pagare la relativa indennità sostitutiva,
- 5) Durante il periodo di prova, la retribuzione del lavoratore non può essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica ed il livello attribuiti al lavoratore stesso.
- 6) Trascorso il periodo di prova senza che sia intervenuta la rescissione del contratto di da almeno una delle parti, l'assunzione del lavoratore si intende perfezionata ed il periodo di prova è cumulato all'anzianità di servizio,
- 7) Il periodo di prova rimane sospeso per malattia o infortunio del lavoratore; le Parti concordano di considerare neutro detto periodo di sospensione potendo così superare, per effetto della sola interruzione, la durata massima complessiva prevista dalla legge e dal presente CCNL.
- 8) Non è assoggettabile al periodo di prova il lavoratore dipendente assunto nuovamente per le medesime mansioni qualora egli abbia prestato la propria attività per un periodo complessivo di almeno 10 mesi nell'arco di 2 anni, antecedenti la data di nuova assunzione.

##### Art. 25 Orario di lavoro-Flessibilità/Elasticità

- 1) La durata normale dell'orario di lavoro è fissata in 40 ore settimanali distribuite su 5 ovvero 6 giornate lavorative consecutive, in base alle esigenze aziendali, e ad esso è commisurata la retribuzione.



2) Considerate le particolari caratteristiche dei settori ed anche allo scopo di contenere l'entità dei ricorsi allo straordinario ed a sospensioni del lavoro connessi a tale caratteristica viene introdotta flessibilità dell'oraria contrattuale di lavoro. Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'Associazione o di parti di essa la stessa può realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, da recuperare mediante corrispondente rimodulazione dell'orario settimanale nelle precedenti o successive settimane e comunque nell'arco di 52 settimane da quando ha avuto inizio la flessibilità.

3) Perciò, in un periodo di dodici mesi può essere realizzata la media dell'orario contrattuale mensile, senza dare luogo a compensi aggiuntivi o detrazioni.

4) I lavoratori interessati percepiscono la retribuzione relativa all'orario contrattuale mensile sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale. La suddetta compensazione deve essere disposta dall'Azienda entro un periodo massimo di 52 settimane da quando ha avuto inizio la flessibilità dell'orario contrattuale;

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale, ove non sono stati disposti recuperi, anche parziali, viene corrisposta la maggiorazione prevista per le ore dello straordinario per il monte ore maturate e non compensate.

5) La modalità disciplinata nel presente articolo, deve ritenersi vincolante per tutti i lavoratori interessati

6) l'utilizzo dell'Istituto della flessibilità può essere utilizzato dall'associazione solo a seguito di comunicazione fatta ai lavoratori, con un preavviso superiore ad una settimana, contenente indicazioni sulle modalità di esecuzione della flessibilità:

- Inizio
- Termine
- Orario richiesto ai lavoratori

7) L'Impresa può consentire l'elasticità di orario in entrata e della pausa pranzo a tutti i lavoratori od a gruppi di essi, come possibilità di anticipare o posticipare l'ingresso rispetto all'inizio dell'orario di lavoro fissato e di riduzione della pausa pranzo, fino a 30 minuti; in entrambe le possibilità il recupero è relazionato alla stessa giornata lavorativa; quanto previsto nel presente comma è da considerarsi cedevole rispetto alla contrattazione di II livello.

#### **Art. 26 - Orario ordinario di lavoro multiperiodale**

1) Le parti ritengono idonea l'adozione da parte delle Associazioni di un'articolazione multiperiodale dell'orario di lavoro contrattuale

2) l'orario in regime ordinario può essere realizzato come media plurisettimanale in un periodo non superiore ai dodici mesi dove i lavoratori percepiranno la retribuzione relativa all'orario mensile contrattuale sia nei periodi di superamento che di riduzione dell'orario contrattuale.





3) Le modalità applicative dell'articolazione oraria di cui al presente articolo sono concordate mediante appositi accordi, a livello aziendale, fra le Parti stipulanti il presente CCNL, da ritenersi vincolanti per tutti i lavoratori interessati.

#### **Art. 27 – Banca Ore**

1) Le Parti concordano di istituire la Banca Ore. Nella contrattazione di II Livello individuale il lavoratore può optare per l'accantonamento delle ore di lavoro straordinario prestate fino al 100% delle ore straordinarie prestate, in alternativa alla loro remunerazione, per fruire di riposi supplementari.

2) Le ore reinserite in Banca ore vengono tradotte in termini di quantità oraria delle maggiorazioni spettanti in base allo straordinario prestato

3) Il recupero delle ore, così tradotte, può essere fruito dal lavoratore per il suo intero ammontare e sulla base delle proprie esigenze, compatibilmente con quelle tecnico produttive dell'impresa dando un preavviso di almeno 5 giorni in forma scritta.

4) I riposi di cui al presente articolo sono in genere goduti in gruppi formati da 4 o 8 ore.

5) Tale recupero deve essere realizzato, entro un periodo di 18 mesi dall'inizio di accumulo delle ore, prioritariamente nei periodi di minore attività lavorativa e di caduta ciclica dell'attività stessa, tenendo conto in particolare dei diversi flussi produttivi delle singole zone.

6) Trascorso il periodo di 18 mesi, ed in ogni caso, alla cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro deve liquidare l'importo corrispondente al monte-ore eventualmente non ancora recuperato a quella data: tale importo va calcolato sulla base della paga oraria in atto al momento della liquidazione.

7) Nella busta paga mensile verranno evidenziate le ore accumulate.


8) Le parti a livello regionale attueranno verifiche almeno annuali e definiranno specifiche modalità attuative e regolamentazioni.

#### **Art. 28 - Disciplina delle mansioni e mutamento**

1) Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte,

2) Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato o inadempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

3) Il lavoratore può essere assegnato a mansioni appartenenti a livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, nei casi di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incida sulla sua posizione lavorativa. In tali casi, il mutamento di



mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

- 4) La stipula di accordi individuali lii modifica delle mansioni, della categoria legale, del livello di Inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, o all'acquisizione di una diversa professionalità, o lli miglioramento delle condizioni di vita, può svolgersi nella sede di cui all'art. 2113 c.c., quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, o da un avvocato, o da un consulente del lavoro;
- 5) Nel caso di assegnazione a mansioni superiori a quello precedentemente espletato il lavoratore ha diritto al trattamento economico e normativo corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio assente per qualunque ragione, trascorso un periodo di 6 (sei) mesi consecutivi o di 6 (sei) mesi frazionati nell'arco temporale di 12 mesi.
- 6) Le parti convengono che il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore, per iscritto, l'assegnazione a mansioni superiori in sostituzione del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto. Tale comunicazione non può intervenire nei casi di mansioni superiori in svolgimento "de facto".
- 7) Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra, diversa da quelle indicate all'atto dell'assunzione, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive;

#### **Art. 29 - Lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia**

- 1) Per le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia, anche definiti dalla contrattazione di Il livello la durata normale dell'orario di lavoro, specificata nel contratto di assunzione, può essere superiore alle 40 ore ma non superiore alle 45 ore.
- 2) I lavoratori menzionati sono soggetti, comunque, alla disciplina legale sulla durata massima settimanale dell'orario di lavoro, salvo eventuali deroghe previste dalla Contrattazione di Il livello, in funzione di rilevanti esigenze di servizio, conciliate con la salvaguardia dei diritti alla salute e gli interessi dei lavoratori.
- 3) le ore lavorate eccedenti l'orario di lavoro normale pattuito, sono retribuite quali lavoro straordinario con una maggiorazione del 25%.
- 4) Agli effetti del presente articolo, per la determinazione della retribuzione oraria e la relativa maggiorazione, si divide la retribuzione mensile per 195.

#### **Art. 30 - Personale non soggetto a limitazione d'orario**

- 1) Le Parti si danno atto che, nel richiamarsi alla normativa vigente, le disposizioni relative alla limitazione dell'orario di lavoro non si applicano ai lavoratori dipendenti con funzioni direttive



svolgenti determinate mansioni per le caratteristiche dell'attività esercitata non misurabile o non determinabile.

2) A tale effetto è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa o di un ufficio con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi.

3) I lavoratori che svolgono la propria attività, con le caratteristiche evidenziate, non hanno una specifica retribuzione per l'eventuale lavoro supplementare o straordinario e determinano autonomamente il proprio orario di lavoro, rispondendo del risultato in via diretta o indiretta. Salvo diverso accordo di II Livello o individuale, tali lavoratori hanno diritto ad una indennità speciale nella misura di almeno il 20% della paga base nazionale.

### **Art. 31 - lavoro straordinario, festivo, notturno, domenicale**

- 1) È considerato lavoro straordinario la prestazione lavorativa eseguita oltre l'orario annuale disciplinato dal presente contratto (Orario di lavoro). Il lavoro straordinario decorre nel caso di superamento della media oraria calcolata "a consuntivo", nel caso in cui si utilizzino gli istituti della flessibilità e multi-periodicità.
- 2) Il datore di lavoro può richiedere prestazioni lavorative straordinarie con un limite massimo annuale di 200 ore per ciascun lavoratore;
- 3) Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre ammesso in relazione a:
  - casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
  - casi di forza maggiore o casi in cui fa mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
  - eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alta attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi della normativa vigente, e in tempo utile alle RSA/RST;
- 4) Il lavoratore non può prestare lavoro straordinario se non è autorizzato dal datore di lavoro;
- 5) È Considerato lavoro festivo la prestazione lavorativa eseguita nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo;
- 6) È considerato lavoro notturno la prestazione lavorativa eseguita dalle ore 22 alle ore 6 del mattino;



- 7) È considerato lavoro supplementare la prestazione lavorativa svolta oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti ed entro i limiti dell'orario normale di lavoro al lavoratore può essere richiesto di incrementare il suo orario di lavoro per un massimo del 50%;
- 8) Il lavoratore può rifiutarsi di prestare lavoro supplementare soltanto in base a comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.
- 9) Per il lavoro straordinario, notturno, supplementare e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione oraria:

|   |     |
|---|-----|
| Lavoro supplementare                    | 15% |
| Lavoro straordinario                    | 20% |
| Lavoro notturno/festivo                 | 25% |
| Lavoro straordinario notturno e festivo | 35% |

10) Le percentuali alla maggiorazione di cui al precedente comma non sono cumulabili tra loro, intendendosi che la maggiore assorbe la minore;

11) In caso di lavoro dominicale con riposo compensativo stabilito, la prestazione avrà diritto ad una maggiorazione oraria del 15%.

### **Art. 32 Riposo settimanale - Festività**

- 1) Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale che coincide normalmente con la domenica o con altro giorno della settimana. Per esigenze religiose, il lavoratore solo se le esigenze organizzative lo permettono può beneficiare del riposo settimanale in un giorno diverso concordato fra le parti sono fatti salve le deroghe e le disposizioni di legge.
- 2) Il lavoratore che, nei casi consentiti dalla legge, svolge la prestazione lavorativa nella giornata di riposo settimanale ha diritto alla percentuale di maggiorazione salariale prevista dal presente contratto ed al prescritto riposo compensativo in altro giorno da concordare nella settimana successiva.
- 3) Oltre ai giorni di cui sopra sono considerati festivi:
  - Capodanno 1° gennaio;
  - Epifania 6 gennaio;
  - Giorno dell'Angelo lunedì di Pasqua;
  - Anniversario della Liberazione 25 aprile;
  - festa del lavoro 1° maggio;
  - Festa della Repubblica 2 giugno;
  - Assunzione di MV .1.5 agosto;
  - Ognissanti 1° novembre;



- Immacolata Concezione 8 dicembre;
- S. Natale 25 dicembre;
- S. Stefano 26 dicembre;
- Il giorno del S. Patrono del luogo di lavoro;

4) Le parti stabiliscono lo spostamento della festività del S. Patrono od il suo pagamento in caso di coincidenza con altra festività. La festività del S. Patrono potrà essere sostituita di comune accordo tra le Organizzazioni stipulanti a livello territoriale tenuto conto delle consuetudini locali.

5) Il lavoratore che non svolge la prestazione lavorativa durante le festività menzionate ha diritto alle normali retribuzioni senza alcuna riduzione.

6) Il lavoratore assente durante le festività per malattia, infortunio, riposo settimanale ha diritto all'erogazione di una giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione.

7) Il lavoratore in congedo di maternità/paternità obbligatoria coincidente con le festività ha diritto ad una indennità Integrativa di quella a carico dell'INPS posta a carico del datore di lavoro.

### **Art. 33 - Permessi retribuiti – Permessi straordinari retribuiti**

1) Il lavoratore ha diritto ad un totale di permessi individuali retribuiti all'anno (R.O.L.) pari a 24 (ventiquattro) ore. Per i lavoratori ad orario ridotto, le stesse sono riproporzionate su base percentuale rispetto alla durata normale dell'orario.

2) Il lavoratore ha diritto ad ulteriori 32 (trentadue) ore di permessi individuali retribuiti, in sostituzione delle 4 (quattro) festività soppresse. Per i lavoratori ad orario ridotto, le stesse sono riproporzionate su base percentuale rispetto alla durata normale dell'orario.

3) I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva. La richiesta di utilizzo dei suddetti permessi deve essere richiesta al responsabile Aziendale almeno 48 ore prima del suo utilizzo (salvo i rasi di documentata impossibilità, imprevedibilità o urgenza) e contemporaneamente delle diverse esigenze di servizio. 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 a seconda delle necessità.

4) I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadono e devono essere pagati, ove non sia possibile fruirne entro il 30 giugno dell'anno successivo.

5) Per i rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, il lavoratore ha diritto ad un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero di servizio prestato.

6) I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore, senza diritto alla retribuzione, superiori a 15 giorni di calendario.

7) I permessi, nei casi di monetizzazione, sono pagati con la normale retribuzione attualizzata.

8) 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 normativa vigente; tali giorni di assenza dal lavoro sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa,

9) Le parti convengono che il lavoratore ha diritto a permessi straordinari retribuiti, nella misura di 3 giorni ad evento, in caso di decesso o di documentata grave infermità di:

- coniuge, anche se legalmente separato o unito civile;
- persona entro il secondo grado di parentela {padre, madre, figlio/nonno/a, nipote, fratello, sorella) anche non convivente;
- convivente (purché la stabile convivenza con il lavoratore da certificazione anagrafica)

10) Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi o non lavorativi e sono cumulabili con quelli concessi, ai sensi della normativa vigente, per lavoratori disabili e familiari di persone con handicap grave.

11) il lavoratore è tenuto a comunicare previamente all'azienda l'evento ed i giorni del permesso; i permessi possono essere utilizzati anche in modo frazionato entro sene giorni dal decesso o dall'insorgenza della grave Infermità o della necessità di provvedere e a conseguenti interventi terapeutici.

12) Il lavoratore e il datore di lavoro possono concordare diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso.

13) Per la grave infermità, il lavoratore è tenuto a presentare idonea documentazione rilasciata da un medico specialista del SSN o convenzionato, dal medico di medicina generale oppure dal pediatra di libera scelta, entro 5 giorni dalla ripresa del servizio ed il datore di lavoro può richiedere periodicamente la verifica dell'effettiva gravità della patologia.

14) Per il decesso, il lavoratore è tenuto a presentare la relativa certificazione oppure la dichiarazione sostitutiva.

15) Le parti convengono che il lavoratore ha diritto a permessi straordinari retribuiti, nella misura di 2 (due) giorni ad evento nel raso di decesso del suocero/a ed a 1 (uno) giorno di permesso per Matrimonio di un figlio e nei casi di nascita o Adozione di un figlio.

16) Il datore di lavoro ed il lavoratore devono concordare un congedo straordinario retribuito nel limite massimo di 5 giorni di calendario, in caso di grave calamità naturale nella zona di residenza del lavoratore o dei suoi familiari, strettamente rapportato alle reali esigenze reclamate dall'evento calamitoso.

17) In mancanza della documentazione specificata, i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte per permessi.

18) Al lavoratore dipendente donatore di midollo osseo sono riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria alla effettuazione del ciclo di analisi, rivolte ad accertare l'idoneità alla donazione.

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



**Art.34 Permessi studio (retribuiti)**

- 1) I lavoratori hanno diritto di richiedere permessi retribuiti per la frequenza di corsi di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate, legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, ed. Anche per la frequenza di corsi di formazione professionale.
- 2) Il lavoratore può richiedere permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore in un triennio, elevata a 250 ore il titolo di studio da conseguire e riferirlo alla scuola dell'obbligo, diminuita a 120 se si tratta di corsi di studio correlati all'attività dell'azienda, rispettando altresì il monte ore globale previsto per tutti i dipendenti dell'unità produttiva.
- 3) Il monte ore sarà determinato all'inizio di ogni triennio, moltiplicando le 150 ore per un valore corrispondente al decimo del numero complessivo dei dipendenti occupati nella unità produttiva in quel momento.
- 4) La percentuale di lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'unità produttiva per frequentare i centri di studio non dovrà eccedere il tre per cento della forza occupata.
- 5) I permessi possono essere utilizzati esclusivamente per la frequenza dei corsi e non per lo studio necessario alla preparazione degli esami.
- 6) Il datore di lavoro può richiedere le certificazioni comprovanti l'effettiva frequenza dei corsi.
- 7) I lavoratori iscritti e frequentanti regolari corsi di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, hanno diritto ad essere inseriti in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestare lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.
- 8) I lavoratori hanno diritto di fruire di due giorni di permesso retribuito, oltre a quello dell'esame, nei due giorni lavorativi precedente caso in cui l'esame universitario sia stato sostenuto per più di due volte nello stesso anno accademico.

**Art.3.5 - Congedo di maternità/paternità (Retribuito)**

- 1) Nei tempi e con le modalità previste dalla normativa vigente e s.m.i., il lavoratore ha diritto di astenersi dall'attività lavorativa per fruire del congedo di maternità/paternità e di ricevere il pagamento dell'idoneità INPS spettante.




- 2) In ogni caso, il lavoratore, durante i periodi di congedo di cui al precedente comma, ha diritto alla corresponsione complessiva dell'80% della normale retribuzione spettante da contratto alla data di inizio astensione, comprensiva dell'eventuale indennità a carico del datore di lavoro.
- 3) Il lavoratore è tenuto a fornire al datore di lavoro la documentazione attestante l'inoltro della richiesta di congedo all'INPS nei tempi concordati con il datore di lavoro.
- 4) Durante tale periodo il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro ed alla ripresa dell'attività lavorativa ha diritto agli aggiornamenti formativi ritenuti necessari per lo svolgimento della mansione contrattualmente prevista.

#### **Art.36 - Congedo Parentale (Retribuito)**

- 1) Nei tempi e con le modalità previste dalla normativa vigente e s.m.i., il lavoratore ha diritto di astenersi facoltativamente dall'attività lavorativa per fruire del congedo parentale e di ricevere il pagamento dell'indennità INPS spettante.
- 2) Le Parti convengono che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Il presente comma è cedevole rispetto alle contrattazioni di II Livello.
- 3) Il lavoratore che vuole usufruire del congedo parentale è tenuto a presentare richiesta scritta al datore di lavoro con la precisazione della durata minima ed il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.
- 4) Il lavoratore è tenuto a fornire al datore di lavoro la documentazione attestante l'inoltro della richiesta di congedo all'INPS nei tempi concordati con il datore di lavoro.
- 5) Durante tale periodo il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro ed alla ripresa dell'attività lavorativa ha diritto agli aggiornamenti formativi ritenuti necessari per lo svolgimento della mansione contrattualmente prevista.

#### **Art. 37 - Congedo Matrimoniale (Retribuito)**

- 1) il lavoratore non in prova ha diritto ad un congedo della durata di 15 giorni in caso di matrimonio o di unione civile, da fruire in via continuativa.
- 2) Il congedo matrimoniale è previsto anche per i lavoratori a tempo determinato nel limite della durata del rapporto di lavoro.
- 3) Il periodo di congedo matrimoniale è integralmente retribuito con la normale retribuzione.
- 4) Il periodo di congedo non può essere computato nel periodo di ferie annuali né nel periodo di preavviso.
- 5) Il congedo matrimoniale è previsto anche per coloro che si sposano per la seconda volta purché venga effettuato con la cerimonia civile e non è previsto per chi contrae il solo matrimonio religioso;
- 6) Il Lavoratore è tenuto a formalizzare la richiesta di congedo almeno 15 (quindici) giorni prima della data fissata per il matrimonio ed a completare la consegna della documentazione entro i 60 giorni successivi la data del matrimonio.





- 7) Se per motivi organizzativi o legati all'attività aziendale non sia possibile fruirne nei giorni immediatamente successivi alla cerimonia, tale periodo deve essere concesso entro i 30 giorni successivi al matrimonio.

**Art. 38 – Ferie**

- 1) Il lavoratore ha diritto ad un periodo di 4 (quattro) settimane di ferie annuali la settimana di ferie è ragguagliata a 5 (cinque) ovvero 6 (sei) giorni lavorativi a seconda che la distribuzione del normale orario di lavoro settimanale sia rispettivamente su 5 (cinque) o 6 (sei) giorni.
- 2) Dal periodo di ferie sono esclusi i giorni di riposo settimanale previsti per legge e le festività di cui al presente contratto, che cadono nel periodo stesso. Di conseguenza il periodo di ferie sarà ampliato di tanti giorni quante sono le giornate appena precisate in esso incluse.
- 3) Le ferie possono essere interrotte dal lavoratore, in caso di sopraggiunta malattia, fornendo tempestiva comunicazione e idonea certificazione al datore di lavoro
- 4) Compatibilmente con le esigenze del datore di lavoro e quelle dei lavoratori, e facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie, pari a due settimane, nei periodi di minor lavoro o in caso di chiusura per ferie aziendali.
- 5) Le ferie sono normalmente godute nel corso dell'anno di maturazione e, comunque devono essere fruite entro i 18 mesi dalla conclusione dell'anno di maturazione.
- 6) Nel caso in cui il datore di lavoro richiami il lavoratore dalle ferie per cause relative al servizio, al lavoratore è riconosciuto il diritto a completarle successivamente, nei termini concordati, oltre ad ottenere il rimborso delle spese sostenute per il rientro in sede e per l'eventuale ritorno nel luogo dove trascorreva le ferie.
- 7) In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi del periodo di ferie previsto dal presente CCNL, quanti sono i mesi di effettivo lavoro prestato e le eventuali frazioni di mese uguali o superiori ai 15 giorni per l'anno di competenza. L'indennità sostitutiva delle ferie viene calcolata dividendo la normale retribuzione per 26.
- 8) Durante il periodo di ferie decorre la normale retribuzione.
- 9) Per le lavoratrici o i lavoratori che esercitano la patria potestà su minori e che non hanno all'interno del nucleo familiare convivente l'altro genitore, le Imprese riconoscono un titolo di preferenza per la concessione del periodo feriale.

**Art. 39 - Congedo per malattia figli (Non retribuito)**

- 1) Nei tempi e con le modalità previste dalla normativa vigente e s.m.i., i genitori alternativamente, hanno la possibilità di usufruire di un periodo di assenza dal lavoro per malattia dei propri figli, non retribuito.
- 2) Il datore di lavoro non può sottrarsi al riconoscimento del congedo ed il lavoratore è tenuto a documentare la malattia attraverso certificato sottoscritto dal medico curante o convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale.



- 3) Il presente congedo non può essere fruito per accompagnare il proprio figlio a visite mediche non legate ad un peggioramento dello stato di salute.

**Art. 40 - Congedi (non retribuiti)**

- 1) il lavoratore può richiedere un congedo, non retribuito, non superiore a due anni, continuativo o frazionato, nell'arco della vita lavorativa, per gravi e documentati motivi familiari.
- 2) I gravi motivi devono riguardare:
  - a. coniuge, anche se legalmente separato o unito civile;
  - b. persona entro il terzo grado, di parentela o affinità, anche non convivente;
  - c. convivente purché la stabile convivenza con il lavoratore risulti da certificazione anagrafica.
- 3) Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi ed almeno la durata minima del periodo di congedo richiesto.
- 4) La lavoratrice o il lavoratore che fruiscono dei permessi devono presentare idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. Non è sufficiente la presentazione della semplice attestazione di accompagnamento alla visita rilasciata al dipendente la certificazione relativa alla grave infermità deve essere presentata al datore di lavoro entro 5 giorni dalla ripresa dell'attività del lavoratore o della lavoratrice.
- 5) Le Parti concordano che possono essere richiesti ulteriori congedi, con almeno 30 (trenta) giorni di anticipo, precisando i motivi della richiesta e relativa documentazione.
- 6) L'azienda è tenuta ad effettuare una valutazione della richiesta di congedo, entro 10 giorni dalla presentazione, e a comunicarne l'esito al dipendente.
- 7) Per comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentano la sostituzione del dipendente e con motivazione scritta, l'azienda può non accogliere la richiesta, concedere un periodo parziale del congedo o proporre il rinvio ad un periodo successivo e determinato.
- 8) Su richiesta del lavoratore la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.
- 9) L'esercizio di tale diritto è consentito contemporaneamente ai lavoratori nel limite dell'uno per cento della forza occupata e comunque garantendo lo svolgimento della normale attività produttiva, mediante accordi aziendali. Possono assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva.
- 10) Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.
- 11) L'azienda può negare il congedo nei rapporti a tempo determinato per incompatibilità tra la durata del rapporto ed il periodo del congedo richiesto o nei casi in cui il lavoratore stia sostituendo un altro dipendente in congedo.
- 12) Se non è stata fissata una data precisa al momento della concessione del congedo, il lavoratore può rientrare in servizio previa richiesta al datore di lavoro.
- 13) Il dipendente conserva il posto di lavoro durante il congedo e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa, anche non retribuita, diversa da quella integrativa della formazione.



Il lavoratore, durante il congedo, non ha diritto alla retribuzione e il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali;

**Art. 41 Congedi per formazione (non retribuiti)**

- 1) Il lavoratore con almeno 5 anni di anzianità di servizio può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di 11 mesi, continuativo o frazionato, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziata dal datore di lavoro.
- 2) Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.
- 3) Una grave e documentata infermità, intervenuta durante il periodo di congedo, previa comunicazione scritta al datore di lavoro, comporta l'interruzione del congedo medesimo.

**Art. 42 - Tossicodipendenza ed etilismo**

- 1) Il lavoratore assunto a tempo indeterminato, di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza o lo stato di etilismo, e che intende accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle ASL o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socioassistenziali abilitate, ha per una sola volta diritto, ad un periodo di aspettativa con la conservazione del posto lavoro per il tempo utile all'esecuzione del trattamento riabilitativo.
- 2) Nei casi di tossicodipendenza il periodo di aspettativa non potrà essere superiore il tre anni e nei casi di etilismo non potrà essere superiore a quattro mesi.
- 3) Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta al datore di lavoro unitamente alla documentazione attestante lo stato di tossicodipendenza ed etilismo e programmi di riabilitazione.
- 4) Il lavoratore, con cadenza mensile, deve presentare al datore di lavoro la certificazione rilasciata dalla struttura riabilitativa la prosecuzione effettiva del programma.
- 5) Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento del trattamento riabilitativo o alla scadenza del triennio ovvero dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.
- 6) il lavoratore a tempo indeterminato, familiare di tossicodipendente od alcolista può richiedere un periodo di aspettativa, anche frazionabile, non superiore a sei mesi, compatibilmente con le esigenze tecniche e produttive dell'azienda.
- 7) In tutti i casi di aspettativa menzionati non si ha diritto a retribuzione né decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e di contratto.

**Art. 43 - Ritiro della patente di guida**



- 1) Il lavoratore cui è stata ritirata la patente, per motivi con non comportano il licenziamento e comunque diversi da tossicodipendenza e alcolismo, se impossibilitato a svolgere la propria mansione, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di sei mesi senza retribuzione né a decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge o contrattuale.
- 2) In alternativa, il lavoratore può essere destinato ad altri incarichi, anche con retribuzione equivalente al livello ed alla mansione assegnata il lavoratore può rifiutare tale assegnazione senza che ciò comporti motivo di risoluzione del rapporto di lavoro.
- 3) Il datore di lavoro, entro 30 giorni dal riacquisto della patente, è tenuto a ricollocare il lavoratore nel ruolo e nella mansione ricoperti precedentemente al ritiro della patente; il rifiuto da parte del lavoratore alla ricollocazione di cui al presente comma, opposto senza giustificato motivo, può essere causa di risoluzione del rapporto di lavoro con diritto al preavviso.

#### **Art. 44 - Telelavoro e Lavoro Agile (Smart Working)**

- 1) Telelavoro e lavoro agile sono modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato e può svolgersi anche con contratto part-time o a tempo determinato. Tali modalità non sono applicabili ai lavoratori occasionali od autonomi.
- 2) Il telelavoratore svolge la propria prestazione attraverso una forma di organizzazione del lavoro prevalentemente 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 l'azienda, senza che vi sia la necessità della presenza fisica continuativa all'interno dei locali aziendali.
- 3) Il lavoratore agile svolge la propria prestazione con l'assenza di vincoli orari o spaziali e con un'organizzazione per fasi cicli e obiettivi; la prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali ed in parte all'esterno senza una postazione fissa ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale come da legge e dalla presente contrattazione collettiva.
- 4) La modalità di svolgimento della prestazione in telelavoro o lavoro agile ha carattere volontario e pertanto non può essere pretesa dal lavoratore o dall'azienda, salvo la sua espressa previsione all'atto dell'assunzione; il rifiuto da parte del lavoratore a svolgere la propria prestazione con le modalità di cui al presente articolo non costituisce motivo legittimo per l'interruzione del rapporto di lavoro.
- 5) L'accordo fra le parti deve risultare da atto scritto e comunicato con le modalità previste dalla normativa vigente.
- 6) Nell'atto scritto, di cui deve risultare è consegnata copia al lavoratore, devono essere indicati i dati delle parti, la tipologia di lavoro (tempo determinato o indeterminato), la sua durata, oltre a quanto compatibilmente previsto dall'articolo "Assunzione".
- 7) Nel caso di accordo per il tempo indeterminato, ad ogni parte è consentito dare disdetta e chiedere il ritorno allo svolgimento stabile della prestazione nei locali aziendali con un preavviso di almeno 60 giorni (novanta se il lavoratore è disabile).



- 8) Nel caso di accordo per il tempo determinato, ad ogni parte è consentito dare disdetta, prima della scadenza del termine, in presenza di un giustificato motivo.
- 9) L'accordo deve contenere la disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, con particolare riguardo agli strumenti tecnologici utilizzati e al rispetto del diritto alla disconnessione per il lavoratore.
- 10) Nell'accordo devono essere illustrate le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, tenendo conto dell'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori.
- 11) Il telelavoro o il lavoro agile può essere concesso dal datore di lavoro ovvero richiesto dal lavoratore per tutte quelle mansioni che non richiedano il contatto con il pubblico/clientela ovvero 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.
- 12) Il telelavoratore ed il lavoratore agile hanno gli stessi diritti legali e contrattuali previsti per il lavoratore impiegato presso i locali aziendali, di pari livello e mansione, ed è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo dell'azienda
- 13) Il telelavoratore ed il lavoratore agile hanno diritto ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono, in correlazione con la strumentazione aziendale, e sulle tecniche di questa specifica forma di organizzazione di lavoro.
- 14) Il datore di lavoro deve concedere le stesse opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per gli altri lavoratori dipendenti comparabili.
- 15) Il datore di lavoro, salvo diversi accordi, si fa carico della postazione del telelavoratore o del lavoratore agile relativamente ai collegamenti telematici necessari per effettuare la prestazione, l'installazione manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione ed al mantenimento del sistema di sicurezza della postazione di lavoro, nonché della copertura assicurativa della stessa.
- 16) Il datore di lavoro è tenuto a adottare tutte le misure appropriate, in particolare per quanto riguarda i software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore o dal lavoratore agile per fini professionali.
- 17) Il datore di lavoro inoltre tenuto al lavoro di cui dispongono, in correlazione con la strumentazione aziendale, e sulle tecniche di questa specifica forma di organizzazione di lavoro formare prontamente il telelavoratore e il lavoratore agile in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati, a cui devono attenersi i lavoratori.
- 18) In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a farsi carico dei costi per la protezione (antivirus), la salvaguardia (backup), la perdita (crash) dei dati gestiti dal telelavoratore o dal lavoratore agile, nonché dei costi derivanti dal danneggiamento degli strumenti di lavoro, indipendentemente dalla proprietà degli stessi.
- 19) Il datore di lavoro è tenuto a adottare tutte le misure opportune per prevenire l'isolamento del telelavoratore e del lavoratore agile, tutelarne la salute, la sicurezza professionale e la riservatezza, ai sensi della vigente normativa nazionale e comunitaria.
- 20) Il datore di lavoro deve Informare Il telelavoratore ed il lavoratore agile circa le prescrizioni di sicurezza ed igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti da utilizzare; il telelavoratore e il lavoratore agile sono tenuti a rilasciare dichiarazione di ricezione dell'informativa.



- 21) Le eventuali dotazioni strumentali necessarie allo svolgimento del lavoro con modalità di telelavoro o lavoro agile, salvo diverse intese, devono essere fornite al lavoratore dall'azienda e resteranno di proprietà aziendale.
- 22) Gli oneri derivanti dall'uso delle stesse come ad esempio i consumi telefonici e/o elettrici, sono oggetto di specifici accordi scritti da raggiungersi al momento della instaurazione del telelavoro o del lavoro agile.
- 23) Il telelavoratore e al lavoratore agile hanno l'obbligo di aver cura degli strumenti di lavoro e di informare tempestivamente il datore di lavoro in caso di guasti o malfunzionamenti delle attrezzature fornitegli.
- 24) In caso di danneggiamento involontario o di guasto delle dotazioni strumenti il lavoratore deve dare pronta comunicazione al datore di lavoro che può inviare presso il domicilio del lavoratore, dopo aver concordato un orario, un proprio tecnico ovvero un tecnico di una ditta specializzata per verificare il guasto e operare necessarie riparazioni o sostituzioni. Il rifiuto senza giustificato motivo di far accedere il tecnico ove non configuri comportamenti più gravi, comporta l'automatica estinzione del rapporto di telelavoro e il ripristino della normale attività presso la sede aziendale.
- 25) In caso di furto delle dotazioni strumentali, il telelavoratore o il lavoratore agile devono darne immediata comunicazione all'azienda, tramite l'invio telematico della copia della denuncia di furto presentata presso le autorità competenti. La denuncia e la relativa comunicazione devono essere effettuate entro il giorno stesso della scoperta del furto.
- 26) Alla contrattazione di II livello è demandata:
  - la determinazione in concreto degli strumenti che permettono la effettiva autonoma gestione dell'organizzazione del lavoro al telelavoratore e al Lavoratore agile;
  - ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazioni.
  - l'adozione di misure idonee a prevenire l'isolamento del telelavoratore;
  - l'adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni dell'azienda;
  - l'individuazione dell'eventuale fascia di reperibilità fisica o telematica;
  - la disciplina ad eventuali accessi presso il domicilio del telelavoratore o del lavoratore agile per il controllo ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti dati in dotazione agli stessi.
- 27) In mancanza di contrattazione di II livello valgono gli accordi tra l'azienda e il singolo lavoratore, che può farsi assistere dal Rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
- 28) In ogni caso, quanto necessario per regolamentare il rapporto di telelavoro e lavoro agile deve essere definito prima dell'inizio di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

#### **Art. 45 – Trasferimento**

- 1) Per trasferimento si intende uno spostamento del luogo di lavoro del dipendente definitivo e senza limiti di durata. Esso trasferisce la titolarità del rapporto di lavoro tra sedi diverse della stessa azienda.



- 2) Il lavoratore può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive che sussistono al momento del trasferimento, senza il consenso del lavoratore. Nei casi diversi dal precedente comma il trasferimento non sarà possibile senza il consenso del lavoratore.
- 3) Il trasferimento del lavoratore deve essere comunicato per iscritto con congruo preavviso e, comunque con almeno 60 giorni di anticipo, la comunicazione deve essere corredata dalle motivazioni che hanno portato allo spostamento. L'inosservanza di quanto previsto dal presente comma ne comporta l'illegittimità.
- 4) Il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore trasferito un importo una tantum corrispondente ad una retribuzione mensile per 3 (tre) mesi.
- 5) Nel caso in cui il lavoratore sia costretto, nella nuova località di trasferimento, a sottoscrivere un contratto di affitto, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere, per almeno 6 (sei) mesi, l'importo del canone di locazione e delle utenze domestiche.
- 6) Il datore di lavoro è tenuto, altresì, al rimborso delle spese effettive e documentate di trasferimento e trasporto anche con riferimento ai familiari a carico del lavoratore.
- 7) Ulteriore disciplina e determinazione di quanto precede è demandata alla contrattazione di II Livello.

#### **Art. 46 - Trasferta**

- 1) Per trasferta si intende uno spostamento del luogo di lavoro del dipendente temporaneo e con limite di durata.
- 2) Il lavoratore che, per motivi di servizio, svolge la propria prestazione in sede diversa da quella prevista dal contratto di lavoro ha il diritto al rimborso relativo alle spese di viaggio, vitto ed alloggio.
- 3) Se il mezzo di locomozione non è fornito dal datore di lavoro con costi a proprio carico, il lavoratore può utilizzare il proprio con diritto all'indennità chilometrica.
- 4) Se la prestazione lavorativa in trasferta viene svolta per l'intero orario ordinario giornaliero, il lavoratore ha anche diritto all'indennità di trasferta o diaria giornaliera nei casi di prestazione lavorativa svolta in più giornate lavorative, corrispondente almeno al 25% della quota giornaliera della retribuzione; alla contrattazione di II Livello è demandata la possibilità di incrementarne la percentuale;
- 5) Fatta salva la relativa indennità di trasferta/diaria giornaliera, è demandata alla contrattazione di II Livello la determinazione e regolamentazione puntuale delle modalità di rimborso, tenendo conto anche del regime fiscale e previdenziale, scegliendo fra:
  - Rimborso a piè di lista o analitico
  - Rimborso forfettario
  - Rimborso misto

#### **Art. 47 – Trasfertismo**

- 1) I lavoratori trasfertisti svolgono la prestazione lavorativa in un luogo diverso dalla sede di lavoro non in maniera "occasionale" ma "strutturale o per contratto".



- 2) rientrano in questa disciplina i lavoratori per i quali sussistono contestualmente le seguenti condizioni:
  - a. la mancata indicazione nel contratto o lettera di assunzione della sede di lavoro, intendendosi per tale il luogo di svolgimento d'attività lavorativa e non quello di assunzione (quest'ultimo, infatti, non può concidere con quello di svolgimento dell'attività lavorativa).
  - b. lo svolgimento di una attività lavorativa che richiede la continua mobilità del dipendente (ossia lo spostamento costituente contenuto ordinario della prestazione di lavoro);
  - c. la corresponsione al dipendente, in relazione allo svolgimento dell'attività lavorativa in luoghi sempre variabili e diversi, di una indennità o maggiorazione di retribuzione in misura fissa, vale a dire non strettamente legata alla trasferta poiché attribuita senza distinguere se il dipendente si sia effettivamente recato in trasferta.
  
- 3) Il lavoratore trasfertista ha diritto, oltre al rimborso delle spese sostenute e analiticamente documentate, all'Indennità trasfertisti per ciascun giorno lavorato nel mese ed indipendentemente dal fatto che si sia effettivamente recati in trasferta, corrispondente almeno al 5% della quota giornaliera della retribuzione alla contrattazione di II Livello è demandata la possibilità di incrementare la percentuale.

#### **Art. 48 – Distacco**

- 1) L'ipotesi di distacco si configura quando un datore di lavoro (distaccante), per soddisfare un proprio interesse produttivo, anche di carattere non economico, che deve essere specifico, rilevante concreto e persistente, pone temporaneamente il lavoratore (distaccato) a disposizione di altro soggetto (distaccatario) per svolgere la determinata attività lavorativa.
- 2) Il distaccante conserva la piena responsabilità del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore distaccato, nonché l'esercizio del potere disciplinare; il distaccatario, invece esercita il potere direttivo in relazione alle attività svolte quotidianamente dal lavoratore.
- 3) Il distacco deve essere comunicato con atto scritto con almeno 10 (dieci) giorni di anticipa.
- 4) Se il distacco comporta un mutamento di mansioni, deve avvenire con il consenso del lavoratore. Se adibito a mansioni superiori, il lavoratore ha diritto al trattamento economico e normativo corrispondente per l'intera durata del distacco.
- 5) Se il distacco comporta il trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50Km da quella in cui il lavoratore è adibito, può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.
- 6) Nei casi di distacco non si applica la disciplina del trasferimento e non decorre il termine per l'acquisizione automatica del livello superiore.
- 7) Le parti concordano circa la necessità di un accordo fra le OO.SS. stipulanti il presente contratto, qualora i lavoratori distaccati dal datore di lavoro siano in numero superiore





alle 5 unità, a tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.

**Art. 49 - Reperibilità**

- 1) La reperibilità consiste in una prestazione strumentale necessaria rispetto all'ordinaria prestazione lavorativa
- 2) La reperibilità è legata allo svolgimento di particolari servizi caratterizzata dalla necessità e dall'obbligo dei lavoratori di raggiungere il luogo di lavoro indicato nel più breve tempo possibile dalla chiamata secondo le disposizioni aziendali.
- 3) Le Parti concordano circa la necessità di uno specifico accordo aziendale per definire le specifiche modalità operative e le relative compensazioni, per l'obbligo di reperibilità, la chiamata e la prestazione richiesta, sia in termini di riposi compensati che di trattamento economico, come pure, ove possibile, in termini di rotazione tale accordo dovrà comunque prevedere una indennità forfetaria non inferiore a €12 in aggiunta alla retribuzione alle ore di durata dell'intervento.
- 4) La pronta disponibilità, ove non espressamente previsto in sede di assunzione, si basa sull'intesa fra le parti ma, ove le particolarità del servizio svolto dall'azienda lo richiedano necessariamente, per ragioni di pubblica utilità, il lavoratore potrà rifiutarsi soltanto in presenza di gravi motivi, adeguatamente documentati, in mancanza dei quali il rifiuto potrà essere considerato giustificato motivo di licenziamento.

**Art. 50 - Malattia e Infortunio non sul lavoro**

- 1) In caso di infortunio o malattia non sul lavoro il lavoratore deve avvertire i preposti aziendali tramite chiamata telefonica e-mail o fax direttamente ovvero tramite interposta persona, entro la prima ora del normale orario di lavoro del primo giorno in cui si verifica l'assenza, fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento a cause di forza maggiore, al fine di consentire all'impresa stessa di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi.
- 2) Il lavoratore è tenuto a comunicare il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico o dalla struttura sanitaria, anche nei casi di continuazione ovvero di insorgenza di una nuova malattia senza soluzione di continuità.
- 3) In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato Impedimento, l'assenza è considerata ingiustificata e possono essere applicati i provvedimenti disciplinari di cui al presente contratto.



- 4) Il lavoratore deve rendersi reperibile nel proprio domicilio fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, secondo gli orari previsti dalle vigenti disposizioni, al fine di consentire le visite mediche di controllo.
- 5) Le variazioni di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro devono essere comunicate tempestivamente all'impresa.
- 6) Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti alla malattia o per gravi eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicati all'Azienda e successivamente documentati.
- 7) Il lavoratore non in periodo di prova o preavviso, nei casi di Interruzione del servizio per malattia o infortunio non sul lavoro, ha diritto alla conservazione del posto per i seguenti periodi:
  - a. 270 giorni di calendario per anzianità fino a 5 anni;
  - b. 365 giorni di calendario per anzianità oltre i 15 anni.
- 8) In caso di più assenze, i periodi di conservazione del posto indicati sono riferiti ad un arco temporale di 24 mesi.
- 9) Le assenze per malattia o infortunio non sul lavoro, regolarmente certificate, sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali, nei limiti del periodo di conservazione del posto.
- 10) Il lavoratore ha diritto a percepire un trattamento integrativo a carico del datore di lavoro, ad integrazione di quanto comunque percepito da parte degli istituti previdenziali o assistenziali, calcolato sulla normale retribuzione, tale da fargli raggiungere complessivamente:
  - a. in caso di malattia o infortunio non sul lavoro di durata inferiore o pari a 8 giorni, il 100% della retribuzione a partire dal 4° giorno e, limitatamente al primo evento morboso in ragione d'anno di calendario (1° gennaio – 31 dicembre) anche il 100% per i primi 3 giorni di malattia.
  - b. in caso di malattia o infortunio non sul lavoro superiore a 8 giorni, il 100% della retribuzione a partire dal 1° giorno e fino al 180° giorno;

**Art. 51 - Aspettativa non retribuita per malattia**

- 1) Il lavoratore può chiedere di fruire di un periodo di aspettativa generica di durata non superiore a 120 giorni, debitamente certificato (certificati medici o degenza ospedaliera), nel caso in cui perduri lo stato di malattia.
- 2) La richiesta deve essere effettuata con lettera raccomandata o PEC con almeno 24 ore di anticipo rispetto al termine di scadenza del periodo di conservazione del posto di lavoro.
- 3) Per i malati con gravi patologie oncologiche o patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita periodicamente accertate da una commissione medica pubblica, il periodo di aspettativa generica, previa richiesta scritta da parte del lavoratore, è prorogato fino alla guarigione clinica e comunque di durata non superiore a 12 mesi.



- 4) La proroga del periodo di aspettativa di cui al precedente comma è esteso alle patologie per le quali sarà riconosciuto lo stato di "grave infermità" da parte delle strutture ospedaliere e/o dalle A.S.L.
- 5) Prima della scadenza dell'aspettativa generica, i lavoratori interessati devono fornire al datore di lavoro idonea Certificazione medica comprovante lo stato di salute e idoneità alla ripresa dell'attività lavorativa.
- 6) Durante l'aspettativa non decorre retribuzione e non matura alcun istituto contrattuale.

**Art. 52 - Lavoratori affetti da tubercolosi**

- 1) I lavoratori affetti da tubercolosi, ricoverati in istituti sanitari o casi di cura a proprie spese o a carico dell'assicurazione obbligatoria tbc o dello Stato, delle Regioni, delle Province o dei Comuni, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare.
- 2) Nell'ipotesi di dimissioni dall'istituto o casa di cura suddetti, per dichiarata guarigione, antecedente alla scadenza dei quattordici mesi dalla data di sospensione anzidetta, il diritto alla conservazione del posto permane fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.
- 3) Le imprese aventi un numero di dipendenti superiore a quindici unità sono tenute a conservare il posto ai Lavoratori affetti da tubercolosi fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione.
- 4) Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque se viene dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia, sulle contestazioni relative all'inidoneità stessa decide in via definitiva il direttore del consorzio provinciale antitubercolare assistito, richiesta, da sanitari indicati dalle Parti.

**Art. 53 – Malattia e infortunio sul lavoro**

- 1) In caso di infortunio sul lavoro il lavoratore è tenuto a dare immediata notizia al datore di lavoro, anche se l'infortunio è di lieve entità, salvo casi di forza maggiore o provate ragioni di impedimento, affinché possano essere prestate le cure di primo soccorso e consentite denunce di legge da presentare presso l'autorità competente più vicina.
- 2) Il lavoratore ha diritto alla copertura della giornata in cui avviene l'Infortunio alla corresponsione, da parte del datore di lavoro, all'interna quota giornaliera della normale retribuzione.
- 3) In caso di assenza per malattia professionale o infortunio sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica.
- 4) Il lavoratore ha diritto a percepire un trattamento integrativo a carico del datore di lavoro, ad integrazione di quanto comunque percepito dall'INAIL e fino alla guarigione clinica, tale da fargli conseguire complessivamente un importo pari 100% della retribuzione.
- 5) L'indennità posta a carico del datore di lavoro non è dovuta nel caso in cui l'INAIL non riconosca per qualsiasi motivo l'infortunio.



- 6) Il lavoratore può richiedere un periodo di aspettativa per la conservazione del posto, durante il quale non matura alcun elemento retributivo né l'anzianità di servizio, dal 180° giorno e fino alla cessazione dell'indennità di inabilità temporanea da parte dell'INAIL.
- 7) La richiesta, di cui al precedente comma, deve essere presentata all'impresa entro la scadenza del 180° giorno del periodo di comporto unitamente a idonea documentazione comprova il perdurare dello stato di inabilità temporanea assoluta per il periodo di aspettativa.

**Art. 54 - Divise, camici**

- 1) Nei casi in cui è fatto l'obbligo al lavoratore di indossare speciali divise la spesa è interamente a carico dell'impresa;
- 2) Altresì è a carico dell'impresa la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori sono tenuti a indossare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico-sanitari.
- 3) Il lavoratore deve conservare in buono stato tutto quanto viene messo a disposizione senza apportarvi nessuna modificazione se non dopo averne chiesta e ottenuta autorizzazione.

**Art. 55 - Assistenza Legale**

- 1) Le Imprese assicureranno e sosterranno le spese relative all'assistenza legale che dovesse risultare necessaria al lavoratore per circostanze intervenute nel corso del servizio. Così come l'impresa assicurerà interamente il trattamento economico per ore necessarie al lavoratore che debba rendere una testimonianza giudiziale per accadimenti intervenuti nel corso del servizio.

**Art. 56 – Divieto di concorrenza**

- 1) E' proibito al lavoratore, se non previamente autorizzato per iscritto, prestare la propria opera in qualsiasi forma presso un'Impresa concorrente con quella dalla quale sia stato assunto.
- 2) La violazione del presente articolo è causa di licenziamento senza preavviso ex art. 7, legge 300/1970 e 2119 c.c.

**Art. 57 · Risarcimento danni**

- 1) Ogni danno subito dall'azienda che può dare origine a risarcimento con trattenuta busta paga deve essere contestato formalmente al lavoratore ai sensi dell'art. 7, legge n. 300/1970.
- 2) Una volta accertata definitivamente, sia in via giudiziale che transattiva tra le parti, l'entità economica del danno, l'importo è ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% della paga lorda di fatto per ogni periodo di retribuzione.



- 3) In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il saldo eventuale è trattenuto su tutti i compensi e indennità, erogati al lavoratore a qualsiasi titolo.

#### **Art. 58- Codice disciplinare**

- 1) Il lavoratore deve espletare l'attività per la quale stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza e, in particolare:
- osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o suo delegato ed adempiere a tutte le formalità che l'Impresa ha posto in essere per il controllo delle presenze;
  - svolgere tutti i compiti che lui assegnati dal datore di lavoro, nel rispetto delle norme del presente CCNL e delle disposizioni di legge, con la massima diligenza;
  - osservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'impresa evitando di divulgare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato usate e In uso presso l'impresa stessa;
  - evitare, in forza della posizione assegnatagli e dei relativi compiti, di trarre in qualsiasi modo profitto a danno dell'impresa in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni e incarichi, nonché di svolgere attività In contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro;
  - usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela ed il pubblico che, per qualsiasi motivo, trattenga rapporti con Impresa;
  - evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali dell'impresa e trattenersi oltre il normale orario di lavoro stabilito, salvo che vi sia autorizzazione dell'Impresa stessa, ovvero, che sia previsto dal presente CCNL o da disposizioni legislative;
  - rispettare tutte le disposizioni in uso presso l'azienda e dettate dai titolari e/o superiori gerarchici se non contrastanti con il presente CCNL e con leggi vigenti;
  - comunicare per iscritto ogni cambiamento di residenza, domicilio e/o dimora; seguire scrupolosamente le norme In materia di igiene e sicurezza sul lavoro.

#### **Disposizioni disciplinari**

2) I lavoratori che si rendano 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:

1. il rimprovero verbale;
2. il rimprovero scritto;
3. la multa non superiore all'importo di 4 (quattro) ore del minimo tabellare;
4. la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni;
5. il licenziamento disciplinare con o senza preavviso.

#### **Mancanze punibili il rimprovero verbale o scritto**



3) Il rimprovero verbale o scritto viene comminato per lievi irregolarità nell'adempimento della prestazione lavorativa e per violazioni di minor rilievo in relazione al dovere di corretto comportamento.

**Mancanze punibili con la multa:**

- per recidiva, entro 2 anni dell'applicazione, sulle stesse mancanze, del rimprovero scritto;
- per ripetuta inosservanza dell'orario di lavoro;
- per provata e non grave negligenza nello svolgimento del proprio lavoro;
- per mancato rispetto del divieto di fumare laddove ciò sia prescritto;
- per comportamento non eccessivamente scorretto verso i propri superiori, i colleghi e la clientela;
- per la prima omissione di comunicazione del cambiamento di residenza, domicilio o dimora;
- in genere per negligenza o inosservanza di leggi, disposizioni, regolamenti o obblighi di servizio che non comportino grave pregiudizio agli interessi dell'impresa.

**Mancanze punibili con la sospensione da lavoro e retribuzione per un periodo non superiore a 7 giorni:**

- per recidiva, entro 2(due) anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della multa;
- per simulazioni di malattia, d'infortunio e/o di altri impedimenti che non permettano di assolvere agli obblighi di lavoro;
- per aver rivolto ingiurie o accuse infondate verso altri dipendenti dell'impresa;
- per inosservanza delle leggi, regolamenti o disposizioni inerenti alla prevenzione infortuni e la sicurezza sul lavoro;
- per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe in servizio al massimo per una volta in un anno;
- per assenza ingiustificata non superiore a 3(tre) giorni;
- per assenza ingiustificata alle visite fiscali;
- per rifiuto ingiustificato di eseguire ordini concernenti il proprio lavoro al massimo per una volta in un anno;
- per aver commesso, in servizio, atti ai quali sia derivato un vantaggio per sé a danno dell'impresa (sempre che la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile);
- In genere, per ripetuta negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti od obblighi di servizio che tecnico serio e grave pregiudizio agli interessi dell'impresa (sempre che la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile);

**Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo da 8 a 10 giorni:**

- per graviti o recidiva, entro 2 anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della sospensione non superiore a 7(sette) giorni;
- per reiterata assenza ingiustificata alle visite fiscali: per le omissioni, successive alla prima, di comunicazione del cambiamento di residenza, domicilio o dimora;



- per essere sotto effetto costante alcolici o droghe in servizio al massimo per una volta in un anno;
- per assenza ingiustificata superiore a 3(tre) giorni, ma inferiore a 5 (cinque);
- per abituale negligenza nell'osservanza degli obblighi di servizio o per abbandono del posto di lavoro al massimo per una volta In un anno;
- in genere, per ripetuta e reiterata negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamentazione obblighi di servizio che rechino serio e gravissimo pregiudizio agli interessi dell'impresa o che procurino vantaggi a sé o a terzi (sempre che la gravità dell'atto. non sia diversamente perseguibile).

**Licenziamento con o senza preavviso:**

- per particolare gravità o recidiva, entro 2 anni sulle stesse mancanze, della sospensione da 8(otto) a 10 giorni;
- per assenza Ingiustificata oltre i 5 giorni;
- per essere reiteratamente sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe durante il disimpegno delle proprie specifiche attribuzioni attimi alla sicurezza dell'impresa durante la guida; per furto o danneggiamento volontario del materiale impresa;
- per condanna a una pena detentiva per reati infamanti comminata al lavoratore, con sentenza passato in giudicato, per azione commessa non in commissione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
- per utilizzo improprio dei locali o delle attrezzature dell'Impresa;
- per l'abbandono del posto di lavoro, per più di una volta in un anno, che implichi anche pregiudizio all'incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti, nonché compimento di azioni che implicino gli stessi tipi di pregiudizi;
- per subordinazione grave e/o reiterata verso i superiori;
- per diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, all' interno dell'impresa;
- per ogni altra mancanza di equivalente gravità.

- 4) Il licenziamento per motivi disciplinari può essere preceduto dalla Sospensione cautelativa per indagini interne all'Associazione che non potrà superare un massimo di 60 giorni. Nel periodo di sospensione cautelativa al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione stabilita dal presente CCNL.

**Procedura disciplinare**

5) Non è possibile adottare alcun procedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato formalmente l'addebito e averlo sentito in sua difesa anche con assistenza di una O.S.;

6) In ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 (cinque) giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa;

7) la comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa;



8) Il lavoratore ha commesso la possibilità di presentare le controdeduzioni a difesa entro 5 giorni. L'adozione del procedimento disciplinare deve essere presa entro 30 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore per presentare le sue giustificazioni salvo di sospensione del termine massimo è di 90 (novanta) giorni. Tale decisione deve essere comunicata al lavoratore stesso con lettera raccomandata a/r.

**Art. 59 – Preavviso**

- 1) Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro, ad esclusione di quelli operati ai sensi dell'art.2119 c.c. ciascun dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto con atto consegnato "brevi manu", a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno od altro mezzo idoneo certificare la data di ricevimento e/o con le modalità previste dalla normativa vigente.
- 2) I termini di preavviso per ambedue le parti sono:

| Livello di inquadramento | Anzianità di servizio fino a 5 anni | Anzianità di servizio oltre 5 e fino a 10 anni | Anzianità di servizio oltre 10 anni |
|--------------------------|-------------------------------------|--|-------------------------------------|
| Dirigenti e Quadri       | 3 mesi                              | 4 mesi   | 5 mesi                              |
| Livello I e II           | 2 mesi                              | 3 mesi   | 4 mesi                              |
| Livello III e IV         | 1 mese                              | 45 giorni                                      | 2 mesi                              |
| Livello V e VI           | 15 giorni                           | 20 giorni                                      | 1 mese                              |

- 3) I suddetti giorni di preavviso si intendono di calendario.
- 4) Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie e la malattia.
- 5) La parte che risolve il rapporto di lavoro senza termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

**Art. 60 - Preavviso attivo**

- 1) Il preavviso attivo indica un periodo caratterizzato da una condotta proattiva del datore di lavoro che, nell'ottica di contribuire al ricollocamento del lavoratore in uscita e in una prospettiva solidaristica del rapporto di lavoro, attiva il coinvolgimento delle Parti Sociali attraverso gli Enti Bilaterali.
- 2) In particolare, il datore di lavoro favorisce (con appositi permessi) la formazione dei lavoratori In uscita e la realizzazione di colloqui di lavoro.
- 3) Nei casi di recesso del rapporto di lavoro, ad esclusione di quelli operati per giusta causa, il datore di lavoro con apposita comunicazione rende edotto il lavoratore, acquisito il suo consenso scritto, dell'avvio della procedura di attuazione di cui al presente articolo;
- 4) Il datore di lavoro trasmette, entro e non oltre 5 giorni dalla comunicazione di recesso del rapporto di lavoro, all'Ente Bilaterale di riferimento una comunicazione, denominata "comunicazione di preavviso attivo", con le seguenti informazioni:
  - dati del lavoratore;
  - data di licenziamento/dimissioni e termine del periodo di preavviso;



- inquadramento e mansioni svolte dal lavoratore;
- dati del datore di lavoro;
- settore merceologico di riferimento del datore di lavoro;

5) Ricevuta tale comunicazione, l'Ente Bilaterale effettua un'analisi circa la domanda di lavoro presente fra le aziende aderenti, ed eventuali enti convenzionati, con riferimento alle mansioni svolte alle competenze possedute dal lavoratore in uscita al fine di avviare la procedura di ricerca di nuova occupazione.

6) In caso di esito negativo nella procedura di cui al comma precedente, l'Ente Bilaterale attiverà la Rete Nazionale dei Lavori per effettuare ulteriori ricerche di nuova occupazione fra gli Enti aderenti alla Rete.

## TITOLO IV

### LE RETRIBUZIONI

#### Art. 61 - Retribuzioni

- 1) La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle voci individuate nel presente CCNL, da quelle derivanti dalla contrattazione decentrata nonché da tutti gli elementi retributivi avente carattere continuativo;
- 2) Sono esclusi dalla normale retribuzione i compensi per lavoro straordinario, le gratificazioni una tantum, i rimborsi spese, il welfare aziendale e ogni elemento espressamente escluso dalle parti del calcolo di singoli istituti contrattuali, in quanto omnicompressivo, ovvero escluso dall'imponibile contributivo a norma di legge;
- 3) Per il personale con qualifica di impiegato la normale retribuzione viene calcolata in misura fissa non variabile in rapporto alle festività, a permessi retribuiti, ai giorni di riposo settimana di leggi cadono nel periodo di paga e alla distribuzione dell'orario settimanale, fatte salve le condizioni di miglior favore. Pertanto, tale retribuzione mensilizzata ricomprende tutti i giorni di calendario che costituiscono il mese al quale fa riferimento;
- 4) Per il personale con qualifica di Operaio la normale retribuzione viene calcolata sulla base delle ore effettivamente svolte. A livello di Impresa può comunque essere concordata la mensilizzazione anche per i lavoratori con qualifica di Operaio;
- 5) La quota giornaliera della retribuzione normale si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale "26".
- 6) la quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per "173" per il personale con orario normale di quaranta ore settimanali.
- 7) In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro ed indipendente dalla volontà del lavoratore, quest'ultimo ha diritto alla normale retribuzione per tutto il periodo della sospensione, salvo il ricorso agli ammortizzatori sociali previsti dalla normativa vigente, ove ammesso. Tale previsione non si applica nel caso di pubblica calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi forza maggiore;



### **Art. 62 - Assorbimenti**

Fermi restando gli altri assorbimenti specificamente previsti, gli aumenti non di merito precedentemente corrisposti possono essere assorbiti in tutto o in parte dagli aumenti di minimi tabellari, a meno che ciò non sia stato espressamente escluso all'atto della loro concessione.

### **Art. 63 - Mensilità Supplementari**

Tredicesima Mensilità

- 1) Il lavoratore ha il diritto a percepire un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione in coincidenza con il periodo natalizio e, comunque, non oltre il giorno 22 del mese di dicembre.
- 2) Nel caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestati, nonché per l'eventuale frazione residua pari o superiore ai 15 giorni
- 3) la tredicesima mensilità può essere erogata in rate mensili, unitamente alla retribuzione corrente, previo specifico accordo con le OO.SS. firmatarie del presente contratto (RSA/RST)

### **Quattordicesima Mensilità o Premio di Risultato**

- 4) L'impresa in accordo con le OO.SS. firmatarie del presente CCNL (RSA/RST) può alzare una contrattazione territoriale o aziendale per concordare un meccanismo di valutazione del premio di risultato, come previsto dalla contrattazione di II Livello;
- 5) Tale premio può essere negoziato in funzione dei parametri di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, che siano stati concordati e che possano essere misurati obiettivamente attraverso il confronto, almeno semestrale, fra il datore di lavoro e le rappresentanze sindacali aventi diritto;
- 6) Il Premio di risultato consente di trasformare delle voci fisse salariali in una dinamica premiale di produttività e della qualità. È corrisposto di norma nell'anno successivo a quello di riferimento, salve eventuali anticipazioni, basate sugli andamenti tendenziali, che sono soggette a successivo conguaglio;
- 7) Tale premio è sostitutivo della quattordicesima mensilità;
- 8) La quattordicesima mensilità, nel caso in cui non sia stata sostituita (dal premio del risultato, può essere erogata in rate mensili, unitamente alla retribuzione corrente, previo specifico accordo con le OO.SS. firmatarie del presente contratto (RSA/RST).

### **Art. 64 - Corresponsione della retribuzione - Reclami sulla busta paga**

- 1) Il lavoratore ha diritto a percepire la retribuzione a cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile da corrispondersi entro il giorno 12 del mese successivo.
- 2) Ove tale data coincidesse con la domenica o giorno festivo il pagamento è effettuato il giorno 13 successivo, salvo il caso della retribuzione della mensilità di dicembre che deve essere comunque corrisposta entro il 12 del mese di Gennaio dell'anno



successivo, in base al “principio di cassa allargato”, per consentire il corretto conguaglio fiscale.

- 3) Contestualmente al pagamento della retribuzione deve essere consegnata al lavoratore la busta paga o prospetto equivalente in cui sono distintamente specificate la denominazione dell'Impresa, dati dei dipendenti, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e gli importi costituenti la retribuzione stessa con elencazione delle trattenute di legge,
- 4) Il lavoratore, fermo restando il combinato disposto dell'art. 2113 cc. come modificato dalla legge n. 533/1973 s.m.i. potrà presentare all'Azienda i propri reclami sulla paga in forma scritta anche tramite O.S. cui aderisce conferisce mandato. L'azienda è tenuta a rispondere entro un termine massimo di 30 giorni dalla ricezione del reclamo.

#### **Art. 65 -Trattamento di fine rapporto**

- 1) In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda corrisponde al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'Art.2120 del Codice civile e dalla Legge n.297/1982.
- 2) La base al calcolo per la determinazione del TFR comprende tutte le somme corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese e delle indennità di trasferta e di viaggio e degli E.D.R.
- 3) Ai sensi dell'art. 2120 del Codice civile e dalla Legge n.53/2000, la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del TFR maturato, da parte dei lavoratori con almeno 8 anni di servizio in azienda, deve essere giustificata dalla necessità di:
  - a. eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
  - b. acquisto o costruzione della prima casa di abitazione per sé o per il figli, documentato con atto notarile;
  - c. spese per matrimonio o per i figli documentato con atto pubblico;
  - d. spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 7 c.1 della Legge n.1204/1975 s,m,i..
- 4) Quale condizione di miglior favore, di cui all'art.4 della Legge n.297/1982, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per:
  - significative ristrutturazioni apportate alla prima casa di abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate,
- 5) Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotti gli eventuali anticipi e dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, non oltre i 60 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

#### **TITOLO V**

#### **SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO e SISTEMI DI VIDEOSORVEGLIANZA AZIENDALE**



**Art. 66 - Salute e Sicurezza sul lavoro**

- 1) La pratica attuazione del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. è volta anche a favorire la cultura di prevenzione e protezione di ambiente salute e sicurezza e che tale finalità, nell'ambito dell'attività sanitaria, è intesa e rivolta non solo nei confronti degli operatori ma anche degli utenti.
- 2) Il D.Lgs 81/2008 nel recepire le direttive comunitarie, intende diffondere la cultura della partecipazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori e/o i loro rappresentanti tramite strumenti adeguati e, pertanto ciò rappresenta un obiettivo condiviso cui assegnare ampia diffusione

**Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**

- 3) Il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza (RLS) è il soggetto che ha il compito di controllare e stimolare il rispetto delle regole in materia di sicurezza dei lavoratori da parte del datore di lavoro.  
I lavoratori, tramite questa figura, hanno la possibilità di partecipare attivamente al sistema di valutazione e prevenzione dei rischi dell'ambiente di lavoro in cui operano, attraverso il meccanismo procedimentale che deve essere adottato da tutti i datori di lavoro in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e nel rispetto del cd. modello partecipativo.
- 4) Il RLS è eletto o designato in tutte le aziende o unità produttive e che, in ogni caso, qualora tale elezione o designazione non avvenga, le prerogative di tale figura sono esercitate dai rappresentanti territoriali o di sito produttivo.
- 5) Altresì, ai fini della nomina, viene compiuta distinzione a seconda delle dimensioni dell'azienda in cui il RLS deve essere scelto:
  - nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti, il RLS viene eletto o designato nell'ambito delle rappresentanze sindacali presenti nell'azienda o in mancanza di esse, fra i lavoratori dell'azienda medesima;
  - nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti, il RLS è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno ovvero è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o di comparto secondo le modalità previste dalla norma appositamente redatta a disciplina di questa figura.
- 6) Le elezioni devono avere luogo senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti ed in modo da garantire il normale svolgimento dell'attività lavorativa.
- 7) Risulta eletto il lavoratore che ottiene il maggior numero di voti espressi; purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto,
- 8) Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno all'interno il segretario che provvederà a redigere il verbale della elezione. Copia del verbale sarà consegnata dal segretario al datore di lavoro.
- 9) L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.
- 10) La rappresentanza dei lavoratori per sicurezza dura in carica 3 anni ed è rieleggibile.
- 11) Nel caso di dimissioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti o in mancanza rimarrà in carica fino a nuove elezioni e



- comunque non oltre sessanta giorni dalle dimissioni, in tal caso al dimissionarlo competono sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella funzione stessa.
- 12) Per svolgere le proprie funzioni rappresentante, il RLS deve disporre del tempo, degli spazi e dei mezzi necessari al loro svolgimento senza tuttavia perdere la propria retribuzione e senza subire pregiudizio alcuno a causa di esse.
  - 13) A tutela delle proprie prerogative, il RLS è titolare delle stesse tutele previste dalla legge per le Rappresentanze Sindacali. Per contro, deve rispettare i segreti industriali in ordine alle informazioni presenti nel documento di valutazione e di cui viene a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni e a non rivestire la funzione di responsabile o addetto al servizio di prevenzioni, stante l'incompatibilità di questi incarichi con quella di rappresentate dei lavoratori per la sicurezza.
  - 14) Nei casi in cui sia necessario interrompere la propria attività lavorativa per svolgere le sue specifiche funzioni, il RLS deve dare comunicazione al Datore lavoro con 2 giorni di anticipo firmando una apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate.
  - 15) Le parti concordano che nei casi in cui è necessaria la nomina di un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza esterno alle Imprese (RLST), quest'ultime devono rivolgersi all'Ente Bilaterale Territoriale Imprese e Lavoratori EPABIC.
  - 16) Le Parti, in riferimento alla formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti e compatibilmente con la normativa vigente, prevedono la possibilità di applicare progetti sperimentali per la formazione specifica ex accordo art. 37 paragrafo 3 come da art. 12.6 del PCM atto 128-CSR del 07/07/16.
  - 17) Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare 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. Le Parti concordano la durata minima del corso di formazione è di 32 ore iniziali erogabili anche in modalità Webinar (videoconferenza) o e-learning con verifica finale di apprendimento tramite test o colloquio orale, oltre alle 20 ore di informazione specifica a del Datore di Lavoro sui rischi specifici presenti in azienda, senza obbligo di rendicontazione e con verifica di apprendimento tramite colloquio a cura dello stesso datore di lavoro.
  - 18) L'aggiornamento annuale da 4 e da 8 ore come da D. lgs. 81/08 potrà avvenire anche in modalità Webinar (videoconferenza) o e-learning con verifica finale di apprendimento tramite testo colloquio orale.
  - 19) L'aggiornamento annuale dovrà avvenire anche per le aziende che impiegano meno di 15 addetti.

#### **Stress - lavoro-correlato**

- 20) Le trasformazioni avvenute nel mondo del lavoro hanno costretto le Imprese a rincorrere a cambiamenti che, se non adeguatamente monitorati, possono determinare impatti negativi sulla qualità delle condizioni lavorative e sui livelli di tutela di salute e sicurezza sul luogo di lavoro quale "stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in assenza di malattia o d'infermità.



- 21) Le Parti concordano che è fondamentale avere nell'Impresa un ambiente fondato sulla tutela dell'integrità psicofisica e psicosociale dei soggetti che vi operano e, quindi, nel rispetto del diritto alla salute, alla dignità umana, alla libertà del lavoratore e ai diritti inviolabili della persona e che, anche a livello aziendale, è necessaria l'analisi delle condizioni di lavoro e della percezione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori al fine di garantire e sicurezza dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi alla loro vita professionale, inclusi i fattori psicologici e sociali e di organizzazione del lavoro.
- 22) I datori di lavoro, come da normativa vigente, hanno l'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato e, di conseguenza, quella relativa alla gestione dello stesso da parte del datore di lavoro. La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato è parte integrante della valutazione dei rischi e viene effettuata dal datore di lavoro avvalendosi del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) con il coinvolgimento del Medico Competente. (MC), ove nominato, e previa consultazione del Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza (RLS/RLST).
- 23) In relazione, invece, alla valutazione del fattore di contesto e di contenuto, come da indicazioni delle autorità statali competenti, è necessario coinvolgere anche i lavoratori, attraverso le Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) o, in mancanza, le Rappresentanze Sindacali Territoriali (RST).

### **Mobbing e Straining**

24) Le parti ritengono necessario individuare e contrastare all'interno dei contesti aziendali, anche attraverso la valutazione del rischio da stress da lavoro-correlato, le condotte che incidono sull'integrità psicosociale dei lavoratori che si estrinsecano in tutti quei comportamenti reiterati nel tempo che il datore di lavoro o i colleghi attuano, per svariate ragioni, al fine di emarginare e allontanare un determinato lavoratore, qualunque sia il ruolo rivestito nell'impresa.

25) A titolo esemplificativo e non esaustivo il Mobbing Verticale (Bossing) si sostanzia in abusi e vessazioni perpetrati sistematicamente, ai danni di uno o più dipendenti da un loro diretto superiore gerarchico con comportamenti che in concreto possono coesistere in aggressioni e rimproveri verbali; demansionamento e dequalificazione professionale; sovraccarico di lavoro; isolamento del lavoratore; ripetere sanzioni disciplinari ingiustificate diniego di ferie e permessi; revoca ingiustificata di benefits aziendali; molestie; illeciti penali.

26) A titolo esemplificativo e non esaustivo il Mobbing Orizzontale consiste nell'insieme di atti persecutori messi in atto da uno o più colleghi nei confronti di un altro, spesso finalizzati a screditare la reputazione di un lavoratore mettendo in crisi la sua posizione lavorativa.

27) A titolo esemplificativo e non esaustivo il Low Mobbing consiste in plurime azioni che mirano a ledere la reputazione delle figure aziendali di spicco, ad esempio, a seguito di un loro comportamento non ritenuto idoneo dai dipendenti o per motivi futili.

28) A titolo esemplificativo e non esaustivo lo Straining si estrinseca in azioni ostili o discriminatorie sporadiche prive del requisito della continuità, i cui effetti sono continui nel tempo tra le quali la privazione immotivata degli strumenti di lavoro, l'assegnazione di mansioni incompatibili con la situazione personale del lavoratore, il trasferimento ingiustificato in una sede disagiata, la svalutazione dell'operato del lavoratore.



**Art.67 – Sistemi di videosorveglianza aziendale**

- 1) Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali deriva anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori in ottemperanza al disposto di cui all'art.4 della Legge n.300/1970, possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalle rappresentanze sindacali aziendali.
- 2) In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
- 3) In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti sopra indicati, possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro.
- 4) La disposizione di cui al comma 1, del art.4, Legge n.300/1970 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.
- 5) Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2, dell'art.4, Legge n.300/1970 sono utilizzabili a tutti fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dalla normativa vigente in materia di tutela della privacy.

**TITOLO VI**

**CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE PAGA BASE NAZIONALE CONGLOBATA - ALTRE INDENNITA'**

**Art.68 - Classificazione del Personale**

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

**DIRIGENTI**

2) Sono considerati dirigenti ai sensi dell'art. 2095 c.c., quei prestatori di lavoro subordinato i quali ricoprono nell'Associazione un elevato grado di autonomia potere decisionale nonché di professionalità. L'elevato grado di autonomia e di potere decisionale nell'ambito delle competenze demandate è subordinato solo alle direttive generali e di coordinamento di tipo strategico attribuite dal Consiglio Direttivo, dal Presidente o dal Direttore Generale a seconda dello statuto dell'Associazione. Il potere gerarchico su tutto il personale, parte di esso, il potere di rappresentanza anche al di fuori dell'Associazione, il potere decisionale In



materia di spesa nella misura eventualmente delegatagli sono ulteriori elementi che contribuiscono a definire la figura del dirigente.

- 3) Il contratto trova applicazione anche per coloro che sono chiamati a ricoprire cariche associative che svolgono la loro attività prevalente nell'Associazione stessa. Essi nell'ambito dell'effettivo riconoscimento della funzione, promuovono, coordinano e gestiscono la realizzazione degli obiettivi.
- 4) Nel caso di stipula di contratto del lavoro per il Presidente dell'Associazione è presupposto necessario la delibera del Consiglio Direttivo o Organo analogo previsto dallo statuto dell'Associazione.
- 5) In considerazione delle funzioni e delle responsabilità proprie del dirigente nell'ambito dell'assetto operativo e gestionale dell'Associazione, questi articola il proprio tempo di lavoro e la propria presenza sulla base delle esigenze connesse all'espletamento dell'incarico affidatogli, assicurando ogni azione necessaria in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare, comunque, diretta ad assicurare l'ordinato svolgimento del lavoro da parte dei collaboratori. Pertanto, giusto quanto precede, la durata della prestazione è improntata a criteri di onnicomprensività, flessibilità, discrezionalità, trasparenza e reperibilità e non è quantificabile. Tuttavia, essa tende a correlarsi, pur con ampi la discrezionalità, all'orario di lavoro vigente per collaboratori, specie per quanto riguarda il riposo settimanale nei quadri delle vigenti.
- 6) L'indennità Area Dirigenza del presente contratto si ritiene onnicomprensiva relativamente ogni prestazione di lavoro ad esclusione di quanto previsto per il trattamento di missione e trasferimento. Nel caso che le prestazioni lavorative siano effettuate di domenica e nei giorni festivi si luogo al riposo compensativo.

### **Quadri**

- 7) Appartengono al livello di quali i dipendenti che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive a loro attribuite, di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'Ente, nell'ambito di strategie e programmi definiti. Il personale inquadrato a livello quadri esercita poteri di discrezionalità e responsabilità personale, anche nel coordinamento e nell'ottimizzazione delle risorse umane, in attività di particolare complessità operativa, nell'ambito di strategie e programmi definiti.
- 8) Il quadro è preposto, in condizioni di autonomia decisionale, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca e definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi, verificandone la fattibilità economico-tecnica, garantendo un adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.
- 9) I dipendenti appartenenti alla qualifica di quadro sono responsabili della gestione e del coordinamento dei settori cui sono preposti e dei risultati conseguiti; dispongono quanto necessario per l'organizzazione del lavoro e per l'utilizzo del personale assegnato.
- 10) La prestazione lavorativa dei quadri si effettua, di massima, in stretta correlazione temporale con il normale orario di lavoro, fermo restando che il quadro opera secondo il principio di flessibilità temporale e con criteri di autogestione individuale che tenga conta delle esigenze operative. Pertanto, le eventuali prestazioni eccedenti il normale orario di si intendono compensate con la corresponsione dell'indennità Area Quadri del presente contratto. Nel





## CCNL – DIPENDENTI DELLE ASSOCIAZIONI ED ALTRE ORGANIZZAZIONI DEL TERZO SETTORE

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

### 1° livello

- 11) Lavoratori con funzioni direttive di notevole e particolare complessità ed importanza, o che svolgono funzioni professionali con competenza su tutti i processi, lavoratori preposti alla guida di unità organizzative di particolare importanza o che svolgono funzioni professionali ad alto contenuto specialistico. Rispondono del proprio operato e dell'organizzazione e dei risultati dell'unità e/o settore cui sono predisposti.

### 2° livello

- 12) Lavoratori che, in contesti di ampie e particolari complessità, svolgono attività di elevato contenuto professionale caratterizzate da guida e coordinamento di gruppi di lavoratori e/o attività ad alto contenuto specialistico, lavoratori che svolgono attività professionali di ordine tecnico, amministrativo e di sovrintendenza e/o coordinamento di altri lavoratori.

### 3° livello

- 13) Lavoratori in possesso di specializzazione di media complessità, che esercitano attività polivalenti tipiche della propria specialità di mestiere appreso mediante significativa esperienza o tramite frequenza di scuole professionali.

### 4° livello

- 14) Lavoratori qualificati che attraverso esperienza e addestramento professionale o tirocinio hanno acquisito conoscenze relative al mestiere o svolgono compiti ausiliari.

### 5° livello

- 15) Lavoratori che posseggono semplici competenze tecniche legate alla natura dei compiti affidati.

### 6° Livello

- 16) Lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche e semplici per le quali non si richiedono specifici requisiti professionali.

## Art. 69 – Paga Base Nazionale Conglobata

- 1) La determinazione della paga base nazionale conglobata, per ciascun livello, è contenuta nella seguente tabella

| LIVELLI     | Retribuzione dal<br>01/10/2021 | Retribuzione a decorrere dal<br>01 luglio 2021<br>(aumento 1% - indice) |
|-------------|--------------------------------|---|
| Dirigenti   | 2.546,80                       | 2.572,27  |
| Quadri      | 2.037,40                       | 2.057,77  |
| Livello I   | 1.731,90                       | 1.749,22  |
| Livello II  | 1.630,00                       | 1.649,30  |
| Livello III | 1.527,70                       | 1.542,98  |

|            |          |          |
|------------|----------|----------|
| Livello IV | 1.426,30 | 1.440,56 |
| Livello V  | 1.324,40 | 1.337,64 |
| Livello VI | 1.222,50 | 1.234,72 |

2) La contribuzione previdenziale e assistenziale non può essere calcolata su imponibili giornalieri inferiori a quelli stabiliti per legge. Più precisamente, la retribuzione ai fini contributivi deve essere determinata nel rispetto delle disposizioni vigenti in minima imponibile (minimo contrattuale e di minimale di retribuzione giornaliera stabilito dalla legge).

3) In applicazione delle previsioni di cui all'art. 7, DL n. 463/1983, anche i valori minimi di retribuzione giornaliera già stabiliti dal legislatore per diversi settori, rivalutati annualmente in relazione, all'aumento dell'indice medio del costo della vita (cfr., DL 402/1981, convertito in L 537 /1981) devono essere adeguati al minimo di cui al già menzionato Art. 7 DL. n. 463/1983 se inferiore al medesimo.

4) Le parti concordano nel rivalutare gli importi delle retribuzioni della Paga Base Nazionale Conglobata, di anno in anno e in decorrenza al luglio, in base alla variazione media annuale (Gennaio/Dicembre) dell'indice nazionale di prezzi al consumo (NIC con tabacchi) dell'anno precedente; il valore minimo della variazione della retribuzione della paga Nazionale Conglobata non potrà essere inferiore al 1%; le parti si impegnano a svolgere incontri periodici per valutare il rapporto tra retribuzioni e potere d'acquisto e, eventualmente, al variare e/o modificare l'indicatore di riferimento.

#### **Art. 70 - Scatti di anzianità**

- 1) L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è entrato a far parte dell'Impresa;
- 2) Ai lavoratori sono riconosciuti 5 (cinque) scatti triennali pari al 3% della paga nazionale per l'anzianità di servizio prestata senza interruzione di rapporto di lavoro presso la stessa Impresa o gruppo (intendendosi per tale il complesso di aziende facente capo alla stessa Impresa e/o organizzazione);
- 3) Gli scatti decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.
- 4) A far data dall'applicazione del presente contratto, gli importi relativi agli scatti maturati in precedenza sono, in ogni caso, ricalcolati in base al valore del 3% della paga nazionale al momento di maturazione, del nuovo contratto di fissa, senza liquidazione di arretrati per il periodo pregresso.
- 5) Nei casi in cui, nel corso del triennio intercorrente tra l'uno, e l'altro scatto siano intervenuti passaggi al livello superiore, l'importo relativo allo scatto da acquisire deve essere calcolato in base al nuovo valore al momento di maturazione del nuovo scatto.

#### **Art. 71 - Altre Indennità**

##### **Indennità Area Dirigenza**

- 1) In relazione alle funzioni esercitate, ed in collegamento al grado ed all'importanza degli obiettivi strategici assegnati, ai dirigenti viene attribuita una specifica indennità mensile di funzione pari ad almeno il 20% della retribuzione tabellare.
- 2) Detta indennità assorbe ogni e qualsiasi prestazione lavorativa connessa alla qualifica comprese le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, anche se svolte in giorni festivi e/o in orari particolari.

#### **Indennità Area Quadri**

- 3) In relazione alle funzioni esercitate, ed in collegamento al grado ed all'importanza degli obiettivi strategici assegnati, ai lavoratori quadri viene attribuita una specifica indennità mensile di funzione pari ad 180,00 (centoottanta/00).
- 4) Detta indennità assorbe ogni e qualsiasi prestazione lavorativa connessa alla qualifica comprese le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, anche se svolte in giorni festivi e/o in orari particolari.

#### **Indennità d'Incarico**

- 5) Ai dipendenti destinatari di un incarico specifico individuato dall'Associazione, è corrisposta un'indennità lorda mensile della durata massima di 12 mensilità, di importo minimo pari ad €80,00 (ottanta/00).
- 6) L'indennità è legata alla durata d'incarico può essere revocata anche anticipatamente rispetto alla scadenza dell'incarico.

#### **Superminimo**

- 7) Ai dipendenti che nello Svolgimento dei propri compiti abbiano dimostrato di possedere doti di esperienza, di responsabilità, capacità di. Coordinamento e innovative, l'Associazione può riconoscere un aumento professionale, non riassorbibile, di importo minimo lordo mensile per tredici mensilità pari a: per l'Area Quadro di €105,00 (centocinque/00), per lavoratori dal 1° al 3° Livello (60,00 (sessanta/00), per i lavoratori dal 4° al 6° livello €50,00 (quanta/00).

#### **Indennità Apicale di funzione**

- 8) Ai dipendenti appartenenti al gradino economico apicale l'Associazione può attribuire un'indennità apicale di funzione di importo minimo lordo mensile per dodici mensilità pari ad a: per i lavoratori dal 1° e 3° livello di euro 140,00 (centoquaranta/00) e per i lavoratori dal 4° al 6° livello di 80 euro (ottanta/00).
- 9) L'indennità apicale di funzione viene corrisposta per la durata massima di un anno e può essere confermata.

#### **Indennità di cassa**

10) Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa. con carattere di continuità, qualora abbia piena e completi; responsabilità di errori che comportino l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e maneggio di denaro nella misura del 10% mensile della retribuzione tabellare.

